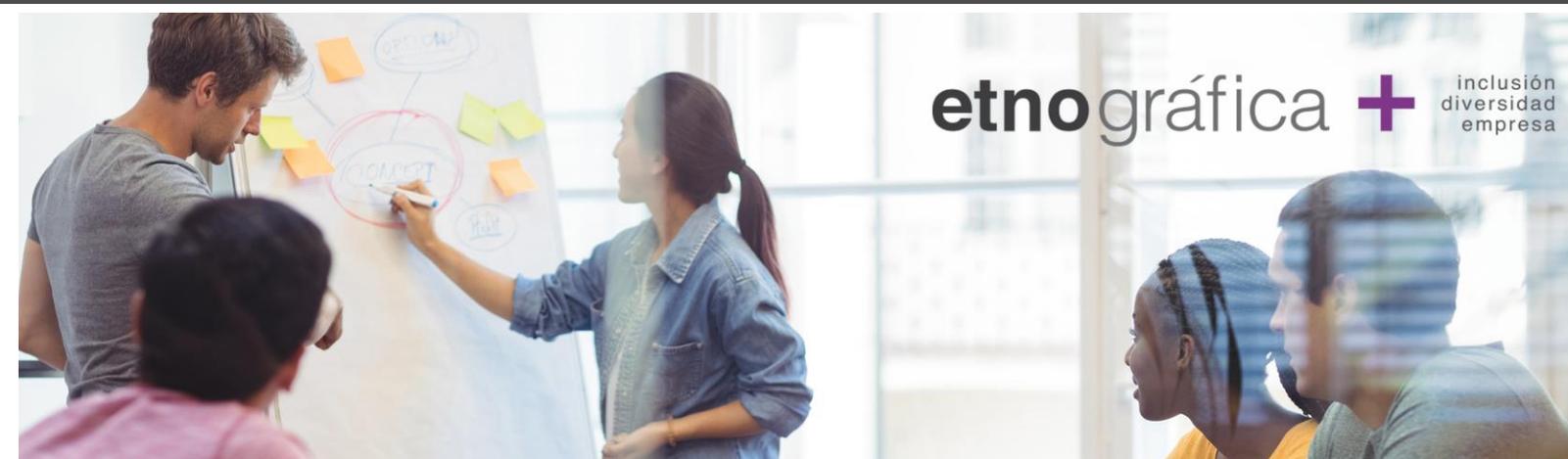




Cuarto Informe 30/07/2018

“Estudio de la Realidad de la Situación de Género en Políticas de I+D+i Agraria, Agroalimentaria y Forestal de FIA 1996-2017”



etnográfica + inclusión
diversidad
empresa

Av. Los Domínicos 7950, Las Condes, Santiago
Teléfono: 232244931/32
@etnografica

1.	Introducción	3
2.	Metodología del estudio	4
2.1	Construcción del instrumento de medición	4
2.1.1	Cuestionario utilizado	5
2.1.2	Pautas cualitativas utilizadas	5
2.2	Identificación de la muestra cualitativa.....	7
2.2.1	Muestra de entrevistas	8
2.2.2	Muestra de focus group (FG)	8
2.3	Identificación de la muestra cuantitativa	9
3	Análisis desarrollados	10
3.1	Análisis cuantitativos.....	10
3.2	Análisis cualitativos realizados.....	10
4	Principales resultados producto de la aplicación de la encuesta	12
5	Principales resultados producto de la aplicación de las entrevistas y Focus Group	48
5.1	Caracterización y experiencia de las mujeres al acceder a recursos de FIA.	48
5.1.1	Principales motivaciones y/o intereses para postular a recursos FIA	48
5.1.2	Medios por los que se informó acerca de los recursos FIA.....	50
5.1.3	Uso de lenguaje inclusivo y/o usos de imágenes estereotipadas de género en medios de información sobre recursos FIA	52
5.1.4	Principales Obstáculos o Barreras para obtener recursos de FIA	53
5.1.5	Diferencias en los procesos de postulación a recursos FIA por el hecho de ser hombre y/o mujer	57
5.1.6	Diferencias en los procesos de adjudicación a recursos FIA por el hecho de ser hombre y/o mujer	57
5.2	Medidas de género implementadas en los centros.	58
5.2.1	Medidas de género en los centros que han recibido fondos de I+D+i de FIA.....	59
5.2.2	Identificación de prácticas informales de género en los centros que han recibido fondos de I+D+i de FIA.....	60
5.2.3	Realización de acción de formación que incluyan la adopción del enfoque de género dentro de centros que han recibido fondos de I+D+i de FIA	61
5.2.4	Medidas o practicas de conciliación de la vida laboral con la maternidad/paternidad	63
5.3	Desafíos sobre la formación y promoción de mujeres en centros de I+D+i:.....	64
5.3.1	Principales desafíos que se deben enfrentar para aumentar y mejorar la participación de las mujeres en centros de I+D+i	66
5.3.2	Medidas de género que podrían haber afectado favorablemente el desempeño en centros de I+D+i	71
5.3.3	Medidas de género que se podrían proponer para incorporar en los en centros de I+D+i....	73
5.3.4	Incentivo a la participación de mujeres dentro de los en centros de I+D+i.....	78
6	Conclusiones, Recomendaciones y lineamientos de acción para FIA.....	81
7	Bibliografía	88

1. Introducción

La Fundación para la Innovación Agraria (FIA) tiene por misión ser la agencia del Ministerio de Agricultura, que fomenta una cultura de la innovación en el sector agrario, agroalimentario y forestal, promoviendo y articulando iniciativas de innovación que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de las agricultoras y agricultores, en todas las regiones del territorio nacional.

La visión que posee la Fundación para la Innovación Agraria es ser un referente nacional e internacional, que lidera los procesos de innovación orientados a mejorar la competitividad de una agricultura más inclusiva y sustentable.

Las líneas estratégicas del FIA son:

- Orientar los procesos de Innovación en el sector Agrícola.
- Apoyar integralmente los procesos de innovación del sector.
- Agregar valor a los procesos de innovación.

Este cuarto informe y final contiene:

- a) Una propuesta con recomendaciones y lineamientos de acción que le permitan a FIA implementar medidas para reducir brechas y necesidades de género, de manera de dar inicio a la implementación de una política de género en la institución.
- b) Documento final con todos los resultados del estudio editado (técnica y de estilo) con formato (tablas, cuadros y gráficos en formato editables) y calidad para imprenta.
- c) Las transcripciones de entrevistas y encuestas aplicadas.
- d) Fotografías en formato digital con resolución para imprenta y consentimientos informados de los instrumentos cualitativos aplicados.

2. Metodología del estudio

El diseño metodológico del estudio fue de carácter descriptivo-exploratorio y flexible. Recibe este nombre la investigación que se realiza con el propósito de destacar los aspectos fundamentales de la problemática determinada y encontrar los procedimientos adecuados para abordar dicha situación.

La metodología del presente estudio es flexible por cuanto utilizamos métodos mixtos al combinar métodos cualitativos y cuantitativos. Tal como lo proponen los principales manuales de metodología de la investigación (Hernández, 2002), los métodos mixtos son adecuados pues permiten triangular la información obtenida en el trabajo de campo, garantizando la confiabilidad y validez. Igualmente, seguimos un diseño flexible, en cuanto permite corregir ciertas distorsiones propias del proceso de investigación, así como la ventaja de ajustar los datos de acuerdo a los hallazgos relevantes que se vayan encontrando (Flores, 2009).

En el desarrollo de este estudio se aplicaron las siguientes técnicas:

- a) Encuestas a los centros de I+D+i que han recibido financiamiento FIA en el período 2014-2017.
- b) Entrevistas semi-estructuradas con directores/as, investigadores/as y mujeres participantes de entidades tecnológicas en los programas e instrumentos de política pública de FIA.
- c) Entrevistas semi-estructuradas con mujeres innovadoras del sector productivo (productoras, consultoras, asesoras, investigadoras, académicas y técnicas) distribuidas en las regiones en las que FIA tiene presencia.
- d) Focus groups con pequeñas, medianas y grandes agricultoras en cada una de las tres macrozonas del país.
- e) Focus group con académicas, investigadoras, consultoras, asesoras y técnicas en cada una de las tres macrozonas del país.

2.1 Construcción del instrumento de medición

Los instrumentos utilizados fueron de índole cualitativa y cuantitativa. En el caso de los instrumentos cualitativos se construyó una pauta de entrevista a dos muestras:

- a) Directores/as, Investigadores/as y mujeres participantes de programas FIA pertenecientes a entidades tecnológicas.
- b) Mujeres innovadoras del sector productivo.

Del mismo modo, se construyeron pautas para la realización de 9 focus group con mujeres en tres macrozonas (norte, centro y sur) del país.

Respecto a los instrumentos cuantitativos, debemos decir que se construyó una encuesta que fue aplicada a los/as investigadores/as que trabajan en los centros de I+D+i que han recibido financiamiento FIA en el período 2014-2017.

2.1.1 Cuestionario utilizado

El instrumento utilizado fue una encuesta de auto reporte, basada en preguntas que tomaron en consideración el desarrollo de distintas dimensiones. Las respuestas pudieron ser de tipo nominal, selección múltiple o selección de una o más respuestas a la vez.

La primera parte del instrumento reunió las variables personales y sociodemográficas de los participantes, como el nombre, edad, sexo, tramo de ingresos, región y ciudad donde vive, entre otros datos.

Una segunda parte de la encuesta buscó conocer la relación del participante con FIA, y los motivos y/o proyectos por los cuales el o la persona recibió financiamiento. Preguntando por la relación con FIA, el cargo en el que la persona recibió financiamiento o las áreas de desarrollo en las que trabajan los participantes.

El tercer tramo de preguntas que aborda la encuesta buscaba conocer las medidas actuales de los centros donde los/as investigadores/as trabajan y que se encuentran directamente asociadas con la reducción de brechas de género. Además, buscaba saber el conocimiento de los participantes frente a las leyes y si han percibido algún tipo de dificultad a la hora de acceder a estos criterios de balance de género.

Finalmente, en su último tramo, la encuesta buscó conocer las percepciones de los participantes sobre las propuestas y desafíos que ellos y los centros donde trabajan deben sortear para alcanza la equidad de género en los puestos de trabajo y en la vida laboral.

El periodo de tiempo que tuvieron los participantes para responder la encuesta fue desde el 11 de Enero hasta el 18 de Mayo del 2018. Enviando recordatorios una vez por semana a todas aquellas personas que no respondían.

2.1.2 Pautas cualitativas utilizadas

Pauta de entrevistas

La pauta de entrevista que fue aplicada a la muestra cualitativa fue la siguiente.

I. Respecto de la caracterización y experiencia de las mujeres al acceder a recursos del FIA

- ¿Cuáles son los principales motivaciones y/o intereses para postular a recursos FIA?
- ¿A través de qué medios se informó acerca de los recursos FIA?.

- ¿Percibió el uso de lenguaje inclusivo y/o usos de imágenes estereotipadas de género en dichos medios?.
- ¿Cuáles son los principales Obstáculos o Barreras para obtener recursos de FIA?
- ¿Cree que hay diferencias en los procesos de postulación a recursos FIA por el hecho de ser hombre y/o mujer? ¿cuáles?
- ¿Cree que hay diferencias en los procesos de adjudicación a recursos FIA por el hecho de ser hombre y/o mujer? ¿cuáles?

II. Respecto a las medidas de género implementadas en los centros

- ¿Existen medidas de género en los centros en los cuales ustedes trabajan?. ¿Cuáles?
- ¿Podría, quizás, identificar prácticas informales de género?
- ¿Considera pertinente la realización de acción de formación que incluyan la adopción del enfoque de género dentro de centros como el que usted trabaja?
 - En el centro en el cual usted trabaja ¿existen medidas o practicas de conciliación de la vida laboral con la maternidad/paternidad.?

III. Respecto a los desafíos sobre la formación y promoción de mujeres en centros de I+D+i:

- ¿Cuáles son los principales desafíos que se deben enfrentar para aumentar y mejorar la participación de las mujeres en centros de I+D+i?
- ¿Cuáles son las medidas de género que podrían haber afectado favorablemente su desempeño en centros de I+D+i?.
- ¿Cuáles son las medidas de género que ustedes podrían proponer para incorporar en los centros de I+D+i?.
- ¿Cómo lograr incentivar la participación de mujeres dentro de los centros de I+D+i?.

Pauta de focus group

La pauta de focus group que fue aplicada a la muestra cualitativa fue la siguiente.

I. Respecto de la caracterización y experiencia de las mujeres al acceder a recursos del FIA

- ¿Cuáles son los principales motivaciones y/o intereses para postular a recursos FIA?
- ¿A través de qué medios se informó acerca de los recursos FIA?.
- ¿Percibió el uso de lenguaje inclusivo y/o usos de imágenes estereotipadas de género en dichos medios?.
- ¿Cuáles son los principales Obstáculos o Barreras para obtener recursos de FIA?
- ¿Cree que hay diferencias en los procesos de postulación a recursos FIA por el hecho de ser hombre y/o mujer? ¿cuáles?

- ¿Cree que hay diferencias en los procesos de adjudicación a recursos FIA por el hecho de ser hombre y/o mujer? ¿cuáles?

II. Respecto a las medidas de género implementadas en los centros

- ¿Existen medidas de género en los centros en los cuales ustedes trabajan?. ¿Cuáles?
- ¿Podría, quizás, identificar prácticas informales de género?
- ¿Considera pertinente la realización de acción de formación que incluyan la adopción del enfoque de género dentro de centros como el que usted trabaja?
 - En el centro en el cual usted trabaja ¿existen medidas o practicas de conciliación de la vida laboral con la maternidad/paternidad.?

III. Respecto a los desafíos sobre la formación y promoción de mujeres en centros de I+D+i:

- ¿Cuáles son los principales desafíos que se deben enfrentar para aumentar y mejorar la participación de las mujeres en centros de I+D+i?
- ¿Cuáles son las medidas de género que podrían haber afectado favorablemente su desempeño en centros de I+D+i?.
- ¿Cuáles son las medidas de género que ustedes podrían proponer para incorporar en los centros de I+D+i?.
- ¿Cómo lograr incentivar la participación de mujeres dentro de los centros de I+D+i?.

2.2 Identificación de la muestra cualitativa

Para el caso de la aplicación de técnicas cualitativas, se aplicó un muestreo intencionado por actores importantes (Flores, 2013) que permitió un mejor direccionamiento del proceso investigativo. Los cuadros que se presentan a continuación, resumen del grupo objetivo por cada técnica, así como también la cantidad de entrevistas, focus group y talleres de expertos/as que se realizaron:

2.2.1 Muestra de entrevistas

La muestra asociada a las entrevistas realizadas, se detalla a continuación:

	PERFIL ENTREVISTADOS/AS	Nº DE ENTREVISTAS
Entidades tecnológicas	Directores/as	7
	Investigadores/as	7
	Mujeres participantes	8
Mujeres innovadoras del sector productivo	Productoras, consultoras, asesoras, investigadoras, académicas y técnicas distribuidas en las regiones en que FIA tiene presencia	20
Total		42

2.2.2 Muestra de focus group (FG)

La muestra asociada a los focus group realizados, fueron los siguientes:

	PERFIL PARTICIPANTE	TIPO Y Nº DE FG	Nº PERSONAS	REGIÓN
Mujeres que innovan en agricultura	Pequeñas agricultoras	3 FG Mujeres	6-10	Tres macrozonas, uno en cada macrozona
	Medianas y grandes agricultoras	3 FG Mujeres	6-10	Tres macrozonas, uno en cada macrozona
	Académicas, investigadoras, consultoras, asesoras y técnicas	3 FG Mujeres	6-10	Tres macrozonas, uno en cada macrozona
Total		9 FG Mujeres	18-30	Tres macrozonas

2.3 Identificación de la muestra cuantitativa

En el caso de los métodos cuantitativos, se utilizó una muestra con los/as investigadores/as de los Centros de I+D+i que han recibido financiamiento FIA en el período 2014-2017, a través de la técnica de muestreo denominada “muestreo probabilístico por racimos”.

El instrumento que se aplicó a la muestra escogida fue dispuesto para poder ser respondido por medio de una plataforma on line, que se programó a través del software “research.net”.

Ficha metodológica

Ficha metodológica	
Unidad de muestreo	Centros Tecnológicos
Unidad de análisis	Personal de los Centros
Técnica de recolección	Muestreo probabilístico por racimos
Instrumento de recolección	Encuesta
Validación del instrumento	Alpha de Cronbach
N válido	1581
n muestra	309
Muestra de reemplazo	30% de la muestra definida
Nivel de confianza	95%
Error muestral	5%
Análisis	Univariado, bivariado y multivariado
Actividades a realizar	Selección de la muestra en dos etapas y una tercera etapa de aplicación del instrumento
Productos esperados	Base de datos en formato SPSS y análisis de resultados obtenidos a partir de la encuesta

3 Análisis desarrollados

3.1 Análisis cuantitativos

A continuación se describe el plan de análisis realizado para la encuesta aplicada a la muestra definida.

Tipo de análisis	Descripción
Análisis Univariado	Describe el comportamiento de cada una de las variables. Se presentarán tablas de frecuencia simples para cada variable incluida en la encuesta. Este tipo de análisis se realiza con fines descriptivos, con resultados a nivel agregado (es decir, para toda la muestra). Dependiendo del tipo de variable, se aplicarán estadígrafos como distribución de frecuencias, razones, porcentajes, promedios y medidas de dispersión, según corresponda, para todas las variables. Para todas las variables se realizará una desagregación por sexo y distribución geográfica.
Análisis bivariado	Establece relaciones entre variables, permite comparar variables y grupos. Se construirán tablas de doble entrada de cada pregunta del cuestionario cruzada por el conjunto de las variables independientes solicitadas: nivel socioeconómico, edad, sexo, nivel educacional, región.

3.2 Análisis cualitativos realizados

Para el análisis de las entrevistas y los focus group del estudio, se aplicó una metodología de investigación cualitativa. Este enfoque es aquel en el cual el investigador realiza afirmaciones sobre una base pragmática (por ejemplo, centrados en los problemas), empleando estrategias de investigación que implican la recogida de datos, ya sea simultánea o secuencialmente para comprender mejor los problemas de investigación.

Las entrevistas fueron grabadas y transcritas en su integridad en forma textual, tal como lo dicen los actores sociales y se recomienda en investigación social cualitativa (Flores, 2006; Flores, 2009). El análisis realizado se basó en el modelo de Grounded Theory (Glaser y Strauss, 1967; Strauss y Corbin, 2002; Charmaz, 2006), como técnica de investigación cualitativa, lo que se ajusta perfectamente a las necesidades de la asesoría. Su método pretende generar explicaciones de forma sistemática por medio de la codificación explícita y la utilización indispensable de procedimientos de carácter analítico.

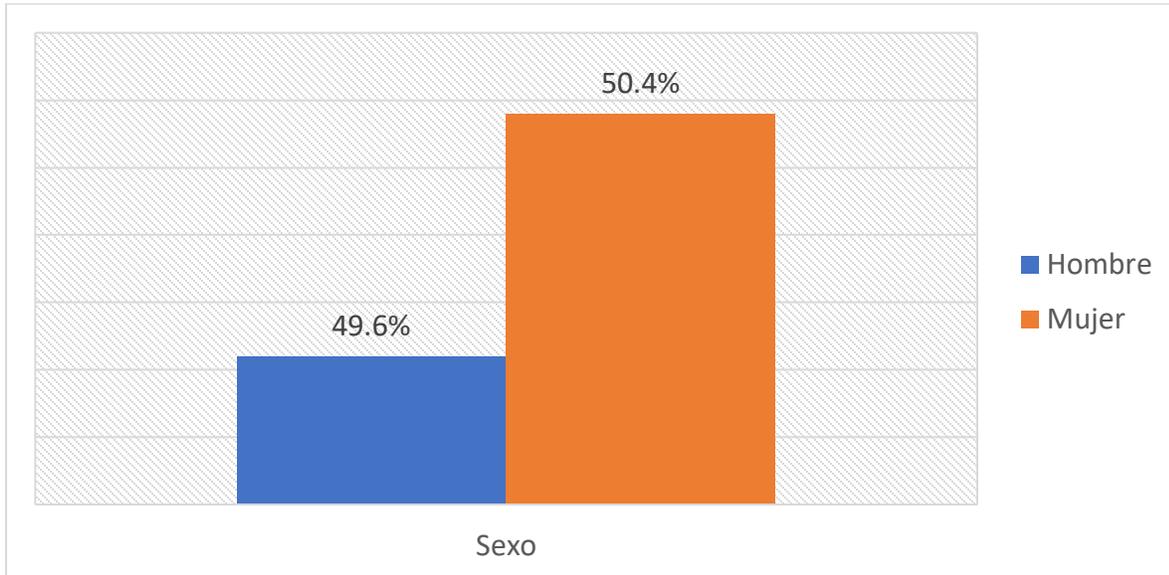
Los criterios de confiabilidad y validez quedaron resguardados mediante los siguientes procesos: codificadores/as independientes, utilización de memos y registros del proceso,

observaciones independientes, revisión del proceso de análisis mediante juicio de experto/a, tal como lo proponen los manuales de análisis de datos cualitativos (Flores, 2009).

4 Principales resultados producto de la aplicación de la encuesta

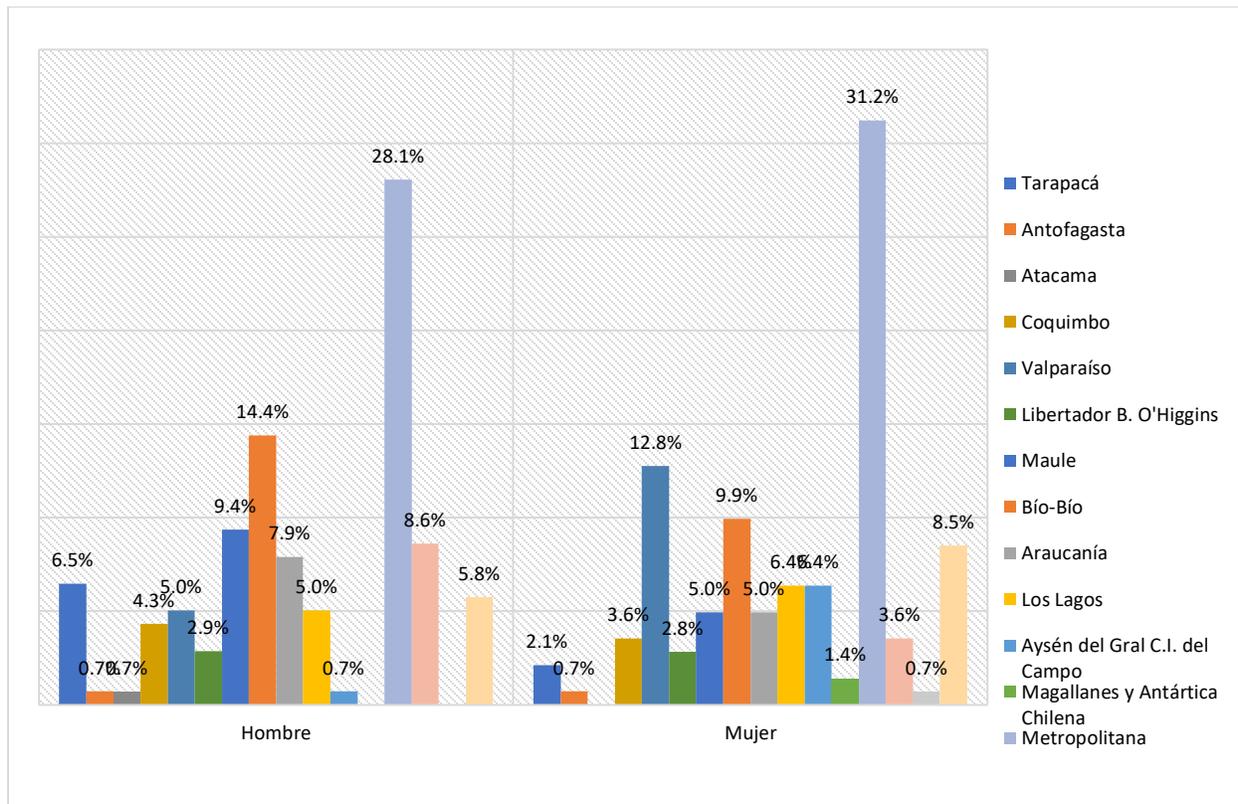
A continuación pasaremos a describir los principales resultados producto de la aplicación de la encuesta a la muestra seleccionada, de acuerdo a cada una de las preguntas realizadas en ella.

Gráfico n°1. Sexo



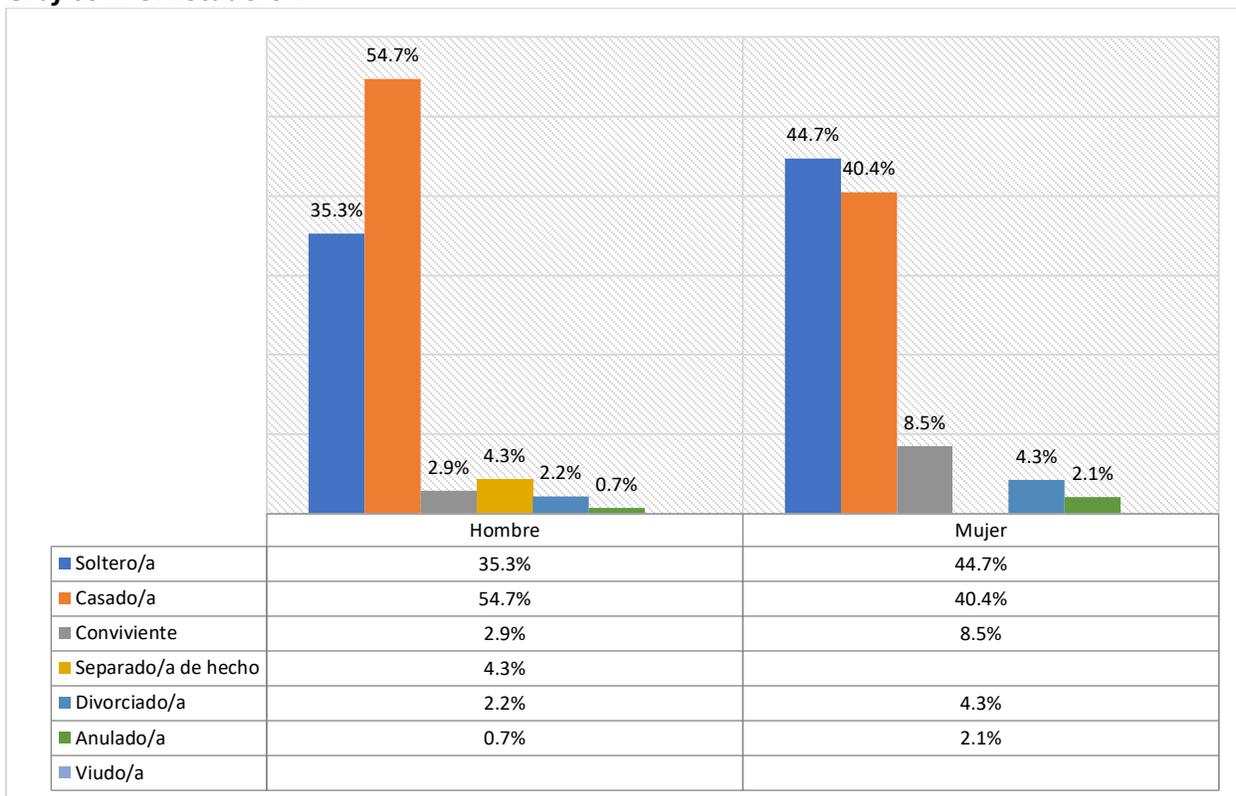
Se observa que, de los participantes del estudio, el 50,4% son mujeres, mientras que el 49,6% son hombres. Generando una diferencia no significativa a favor de las mujeres.

Gráfico n°2. Región



Los participantes se dividen geográficamente de la siguiente manera: en su gran mayoría (hombres con un 28,1% y mujeres en un 31,2%) se concentran en la Región Metropolitana. Luego, en hombres predominan los participantes de la región del Bío-Bío (14,4%) y en mujeres, las participantes de la región de Valparaíso (12,8%). En donde menos participantes por grupo se obtuvieron, están en los hombres, la región de Magallanes, sin participantes y las regiones de Antofagasta, Calama y Aysén (0,7%). En las participantes mujeres, están la región de Atacama sin participantes y las regiones de Antofagasta y Arica y Parinacota (0,7%).

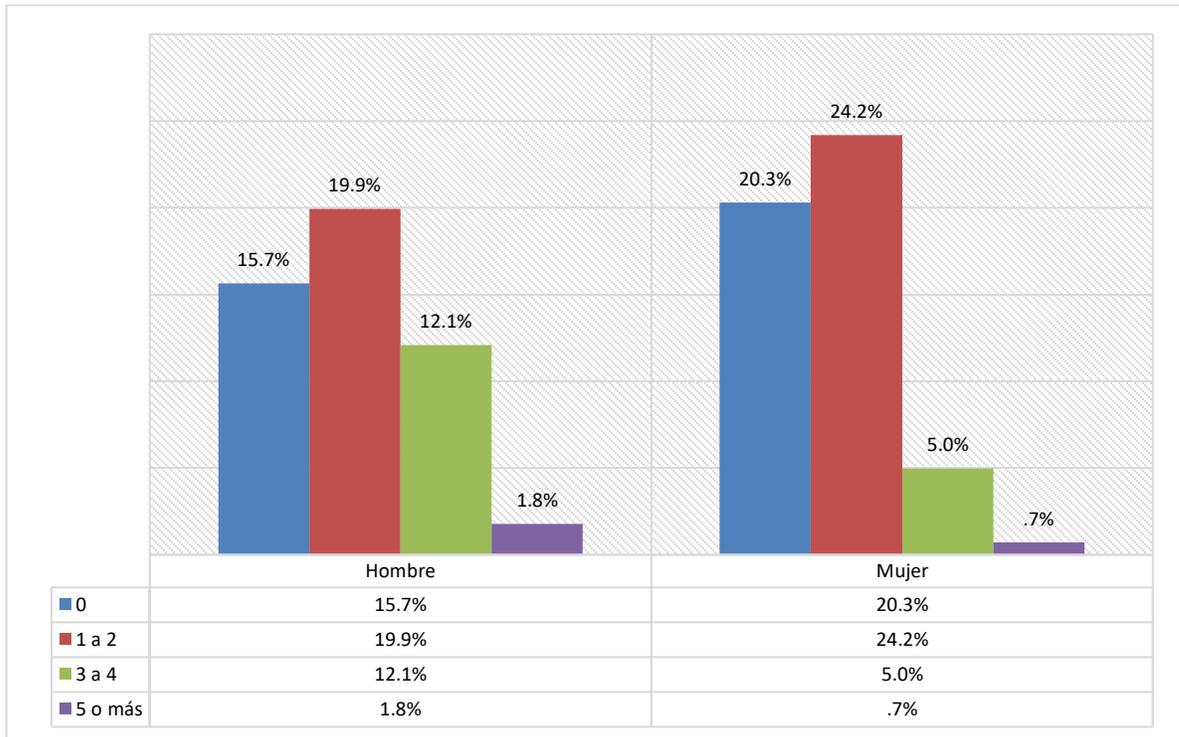
Gráfico n°3. Estado Civil



En los participantes hombres y el 54,7% se encuentra casado, el 35,3% está soltero, siendo estas las opciones más destacadas por los participantes. Entre las que menos señalaron los encuestados se encuentra el estado civil Separado de hecho (4,3%), Conviviente (2,9%), Divorciado (2,2%) y Anulado (0,7%).

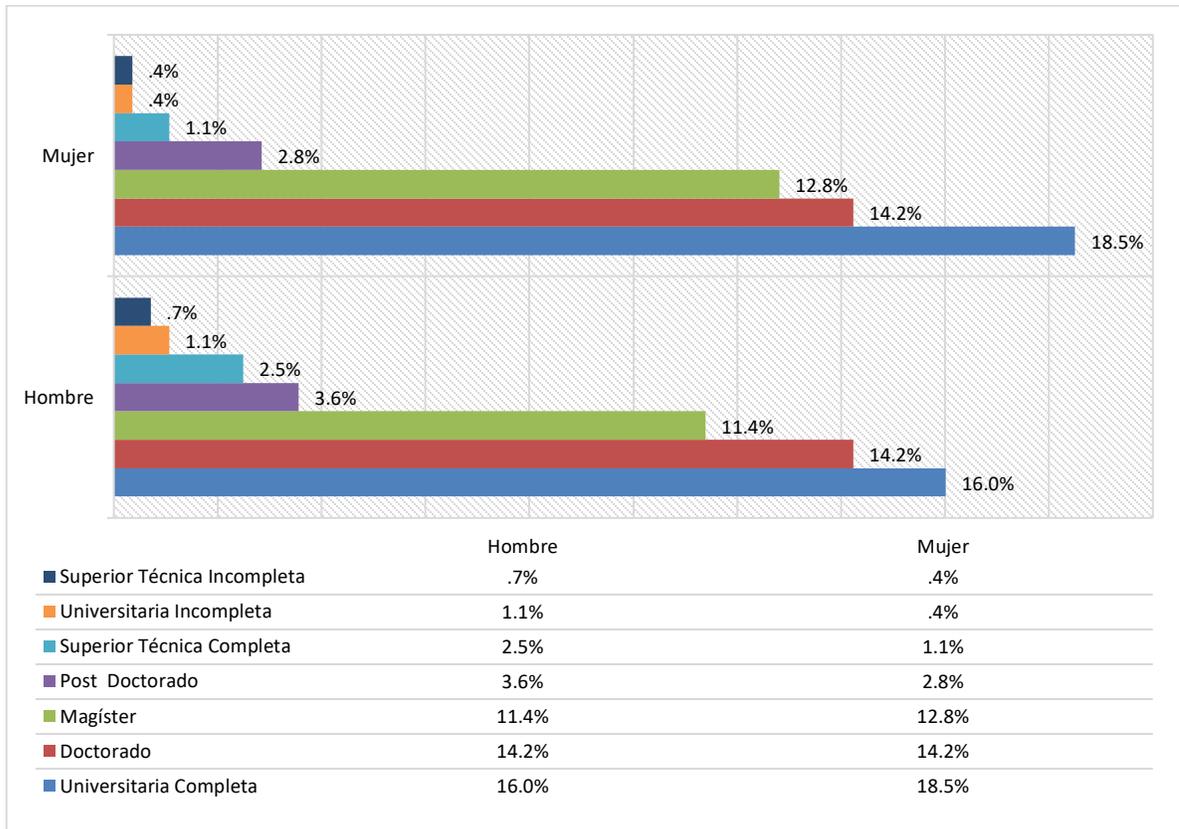
En las participantes mujeres, las opciones más votadas son primeramente Soltera (44,7%) y Casada (40,4%), siendo las más populares. Las opciones con menor número de respuestas fueron Conviviente (8,5%), Divorciada (4,3%) y Anulada (2,1%).

Gráfico nº4. ¿Cuántos hijos tiene usted?



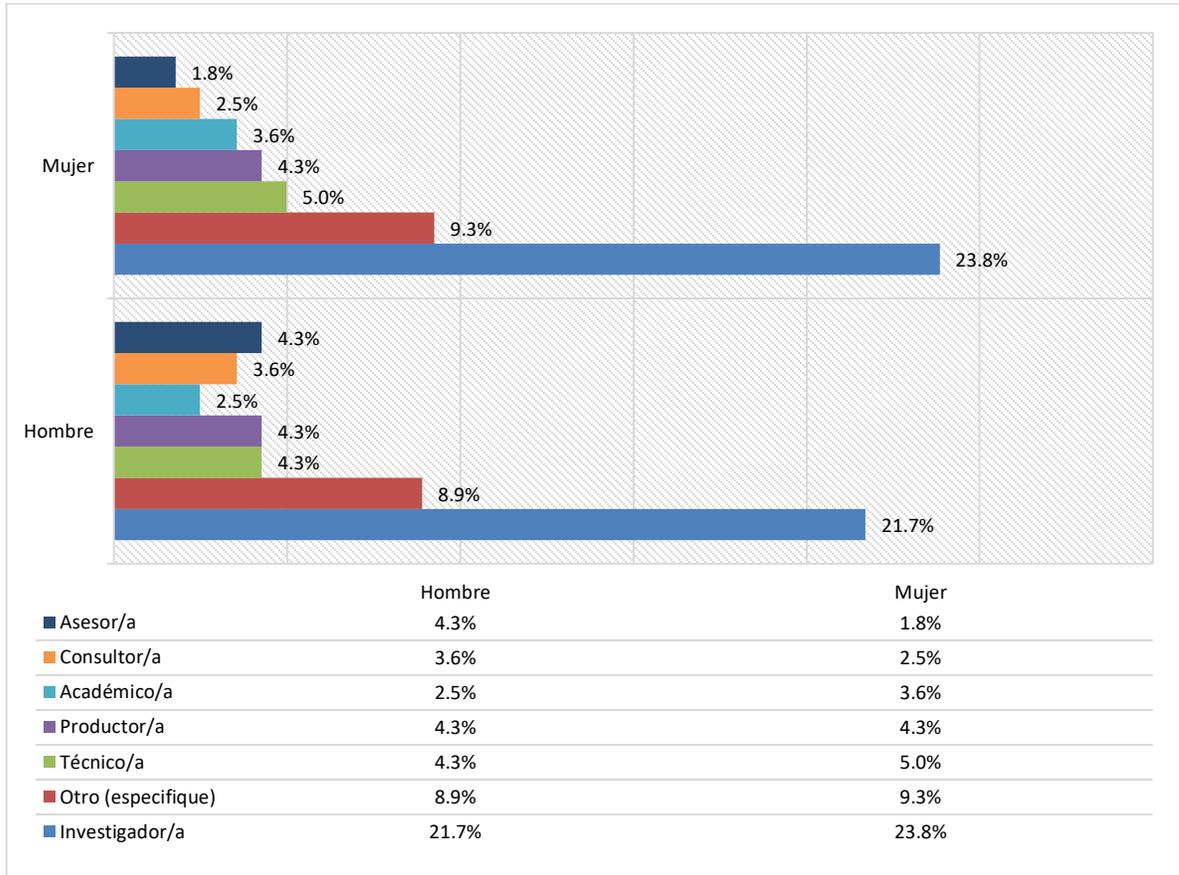
Se observa que la tendencia de las y los participantes es de tener uno o dos hijos o a no tenerlos. En la minoría de los casos se ve una tendencia a tener más hijos, mostrándose acentuada en los participantes masculinos. Se puede hipotetizar que debido a la presencia de personas jóvenes en la muestra, haya una tendencia a la tenencia menor de hijos.

Gráfico nº5. ¿Cuál es su nivel de estudios?



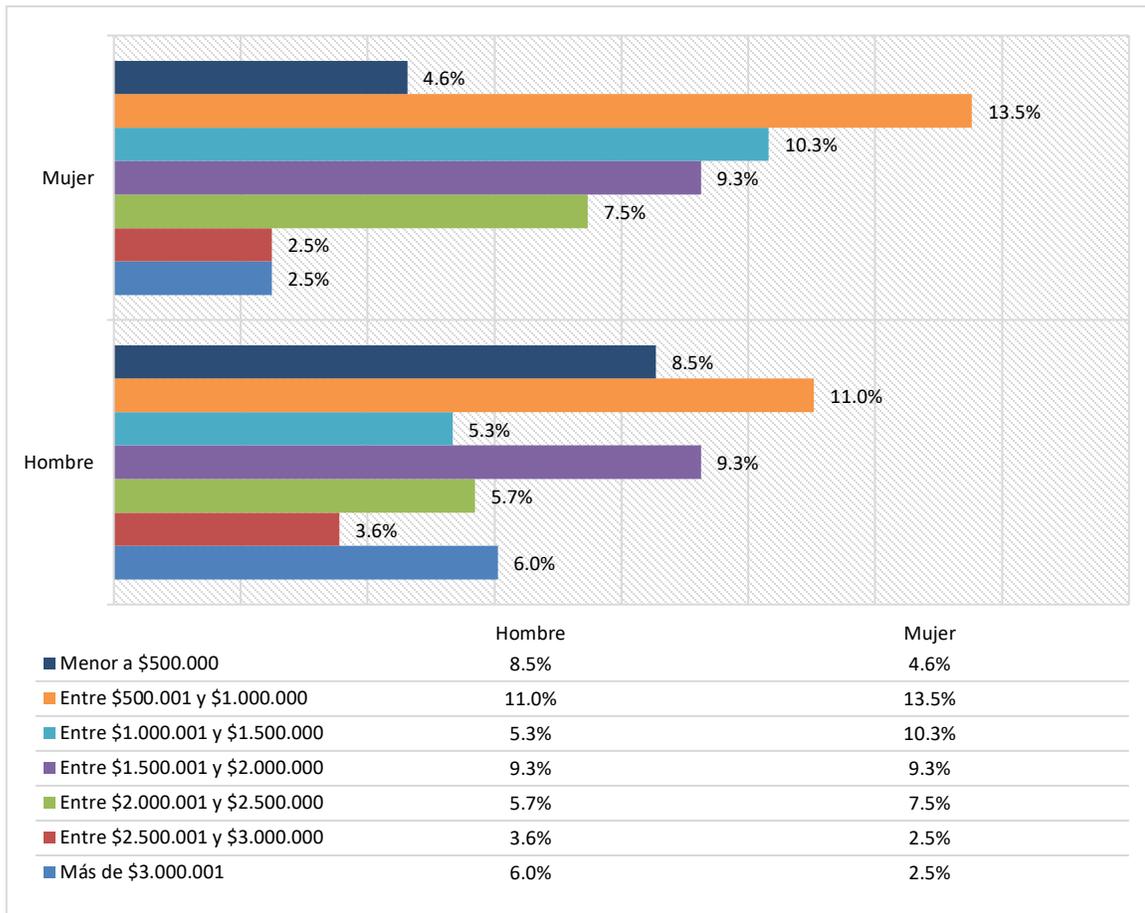
La gran mayoría de la muestra (45,2% en hombres y 48,3% en mujeres), presentan estudios de educación superior en adelante. En su mayoría han llegado hasta la educación superior y luego siguen los estudios de doctorado.

Gráfico n°6. Relación con FIA ¿Usted ha recibido fondos de FIA en calidad de...?



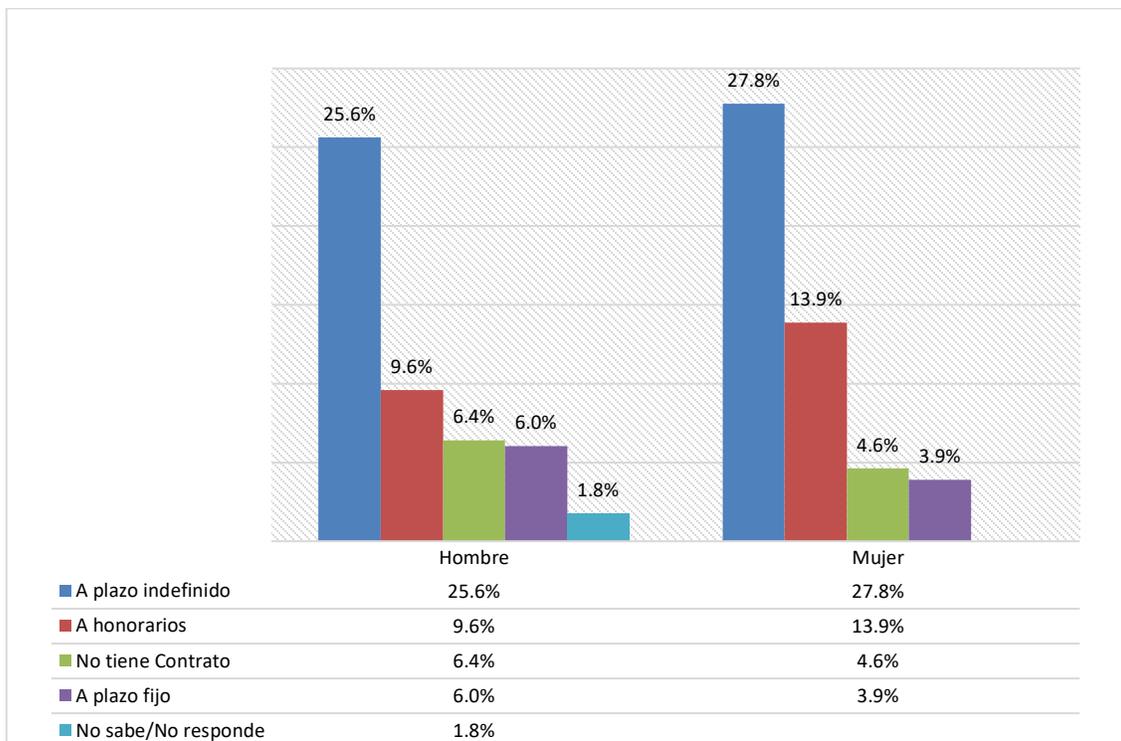
Una gran parte de la muestra realiza labores de investigación, 21,7% en el caso de los hombres y 23,8% en el caso de las mujeres, seguido por otras actividades. Un menor porcentaje se dedica a las actividades de asesoría y consultoría.

Gráfico nº7. ¿Cuál es el tramo de ingresos de su renta mensual?



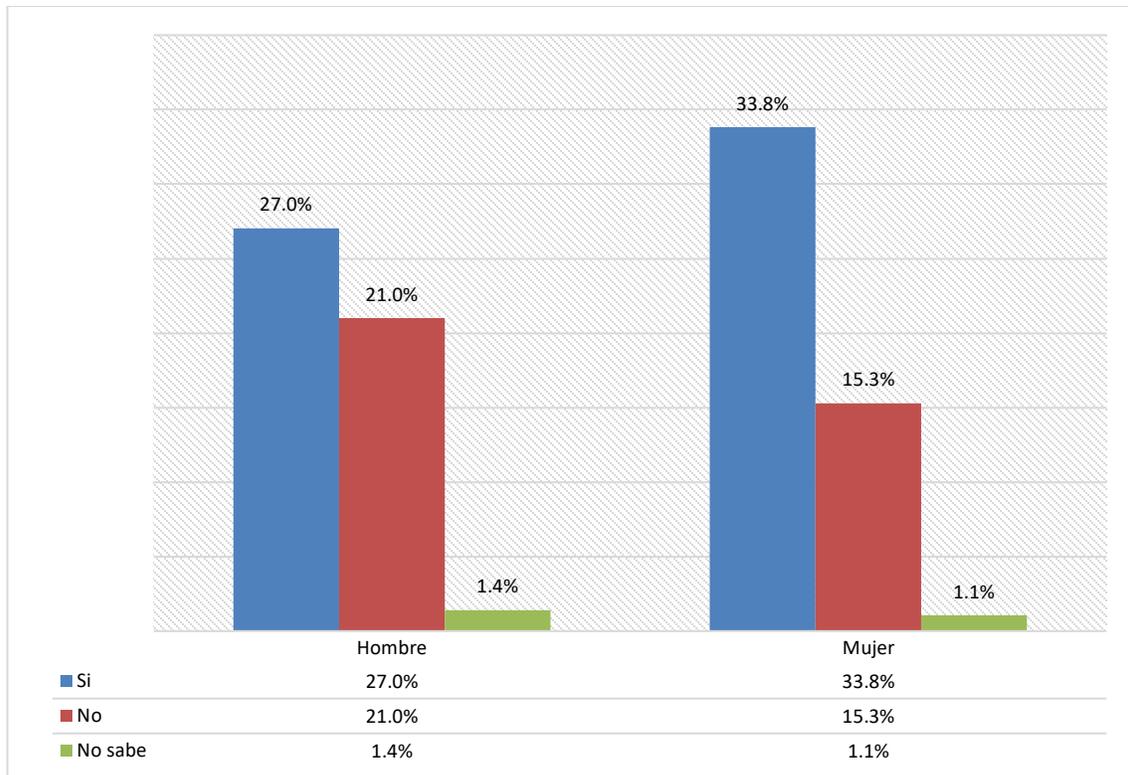
Los ingresos mensuales se concentran para ambos grupos entre \$500.001 y \$1.000.000, 11% en el caso de los hombres y 13,5% en el caso de las mujeres. En el tramo siguiente (\$1.000.001 - \$1.500.000) las mujeres doblan a los hombres con el 10,3%. Los hombres doblan a las mujeres en el tramo mínimo (menor a \$500.000).

Gráfico n°8. ¿Cuál es su tipo de contrato laboral?



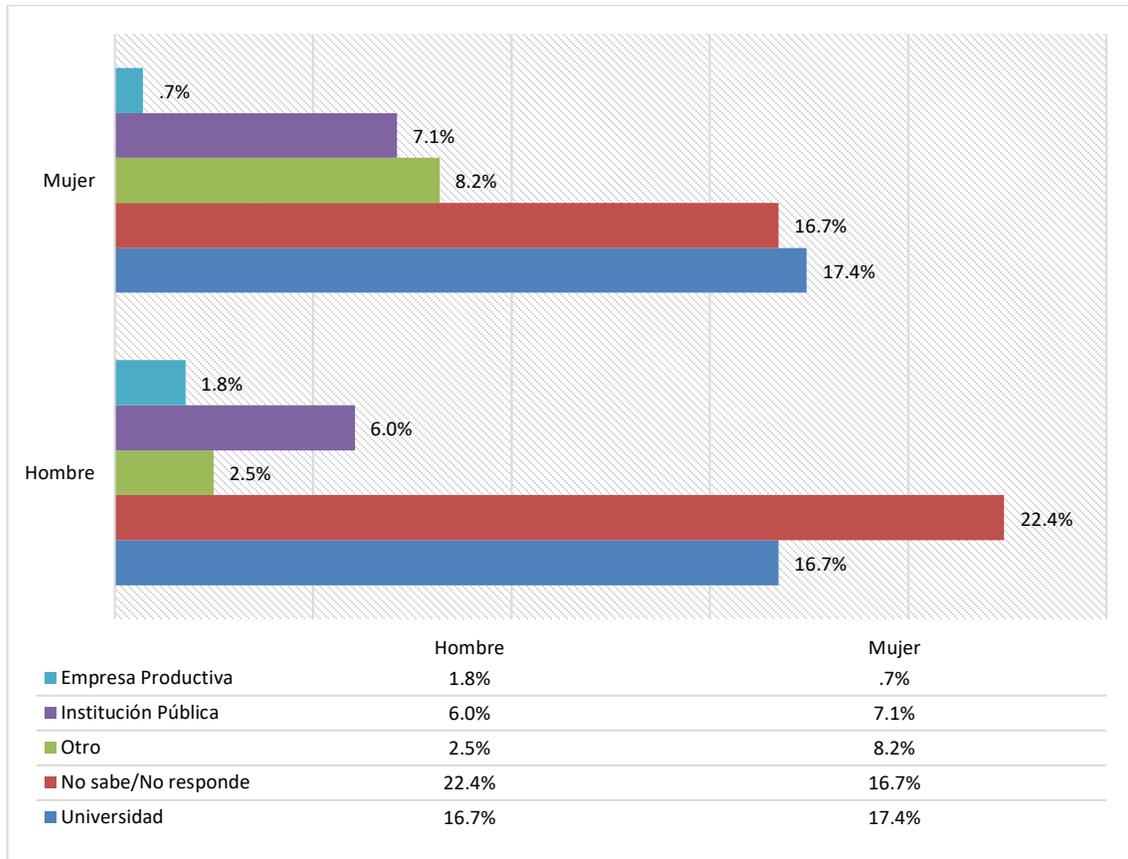
Para ambos casos, las dispersiones no presentan diferencias significativas, siendo lo más común que los participantes presenten trabajo a plazo indefinido, con el 25,6% en el caso de los hombres y 27,8% en el caso de las mujeres, y contratos a honorarios, con 9,6% en el caso de los hombres y 13,9% en el caso de las mujeres.

Gráfico n°9. El centro en el cual Ud. trabaja ¿pertenece a una institución mayor?



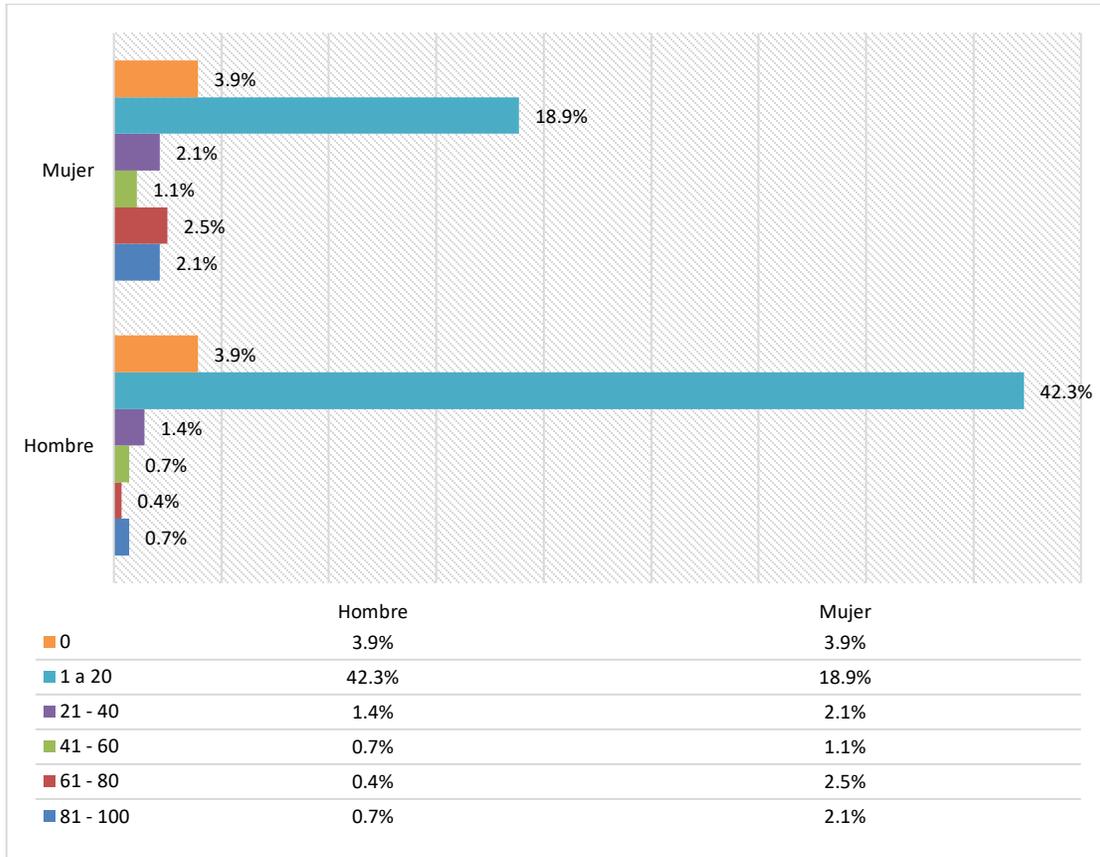
Los centros donde trabajan los participantes tienden a pertenecer a otras instituciones mayores, 27% en el caso de los hombres y 33,8% en el caso de las mujeres.

Gráfico nº10. ¿A qué tipo de institución pertenece el Centro en el que Ud. trabaja?



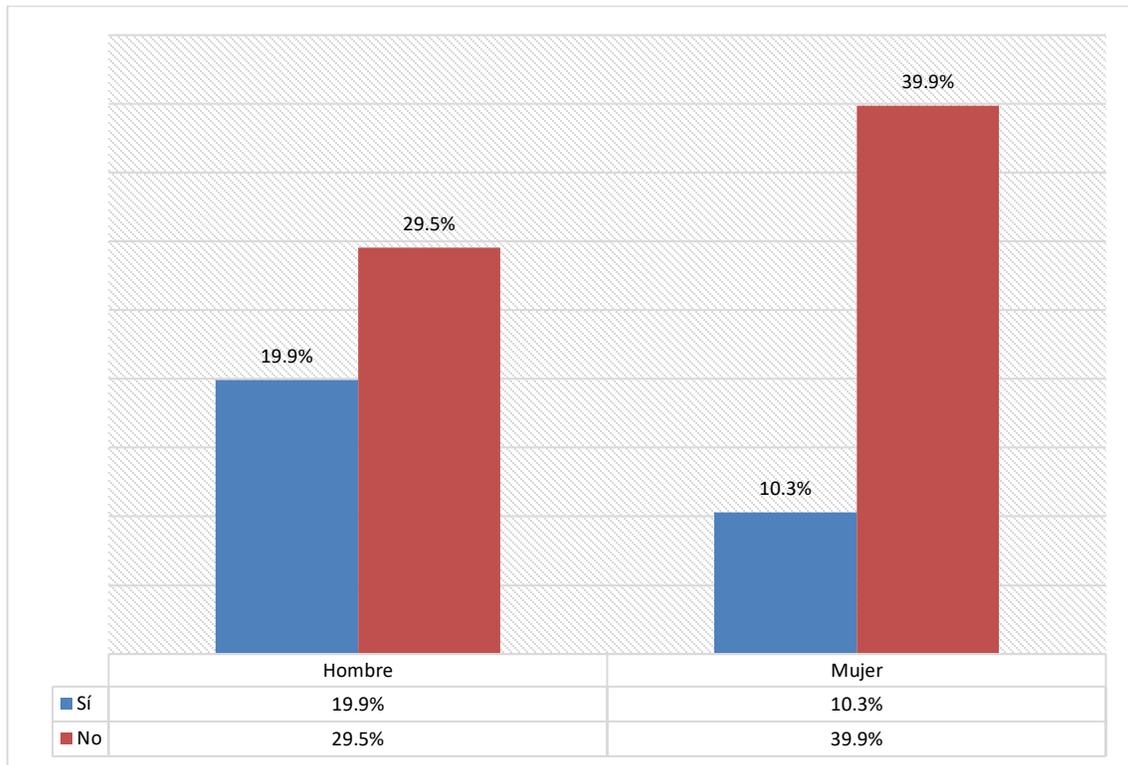
En el caso de las mujeres prima el trabajo en universidades, con el 17,4% y otro tipo de organismos, con el 8,2%, aunque también hay muchas que declaran no saber a qué tipo de institución pertenece el centro donde trabajan, con el 16,7%. En el caso de los hombres, este desconocimiento se acentúa al 22,4%, poniendo esta opción como primer lugar y como segunda opción la universidad, con el 16,7%.

Gráfico nº11. ¿Cuántos proyectos en I+D+i ha desarrollado el centro en que Ud. trabaja en el último año?



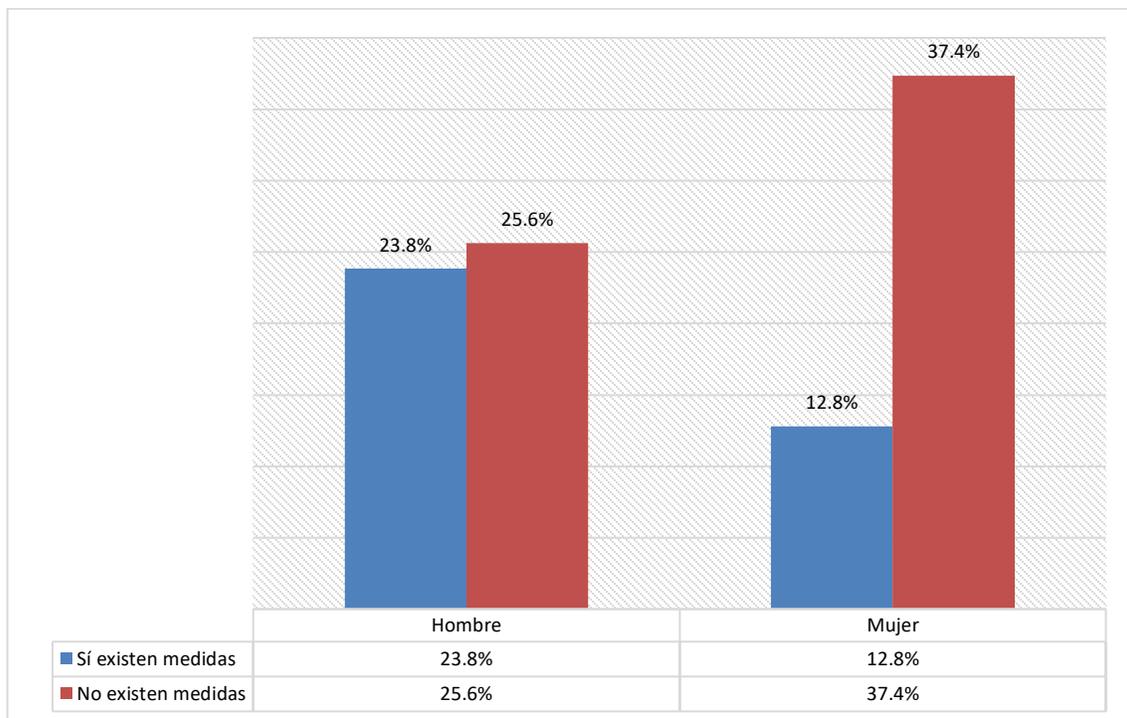
Hombre y mujeres han trabajado en al menos entre 1 y 20 proyectos de I+D+i, posicionándose esta opción como la gran mayoría. En el caso de los hombres, esta opción llega al 42,3% y en el caso de la mujeres, la opción alcanza al 18,9%. Luego de ello, el siguiente tramo de personas son quienes no han trabajado en ningún proyecto de I+D+i, tanto para hombres como para mujeres, con el 3,9%. Destaca el hecho de que al menos hay el doble de mujeres con tramos extremos de proyectos que hombres (61 o más proyectos).

Gráfico nº12. ¿El centro en el que Ud trabaja tiene medidas que impulsen criterios de paridad de género en la contratación de personal?



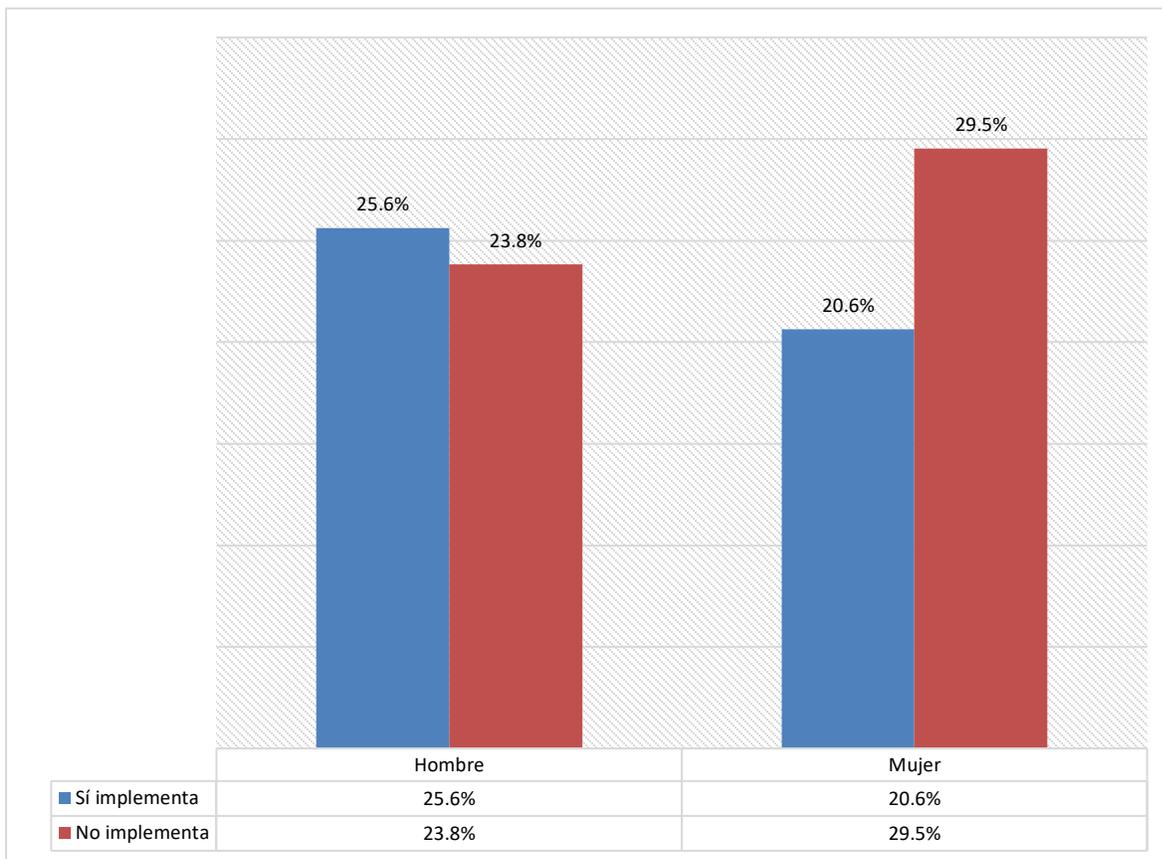
En ambos casos se reconoce la escasez de medidas que impulsen la paridad de género en términos de contratación de personal, lo que supone un brecha de género de entrada al mundo laboral. En el caso de los hombres el porcentajes es menor que al de las mujeres, con el 29,5% y 39,9% respectivamente.

Gráfico nº13. ¿Su centro implementa acciones que favorezcan la equidad entre hombres y mujeres en la promoción de su personal?



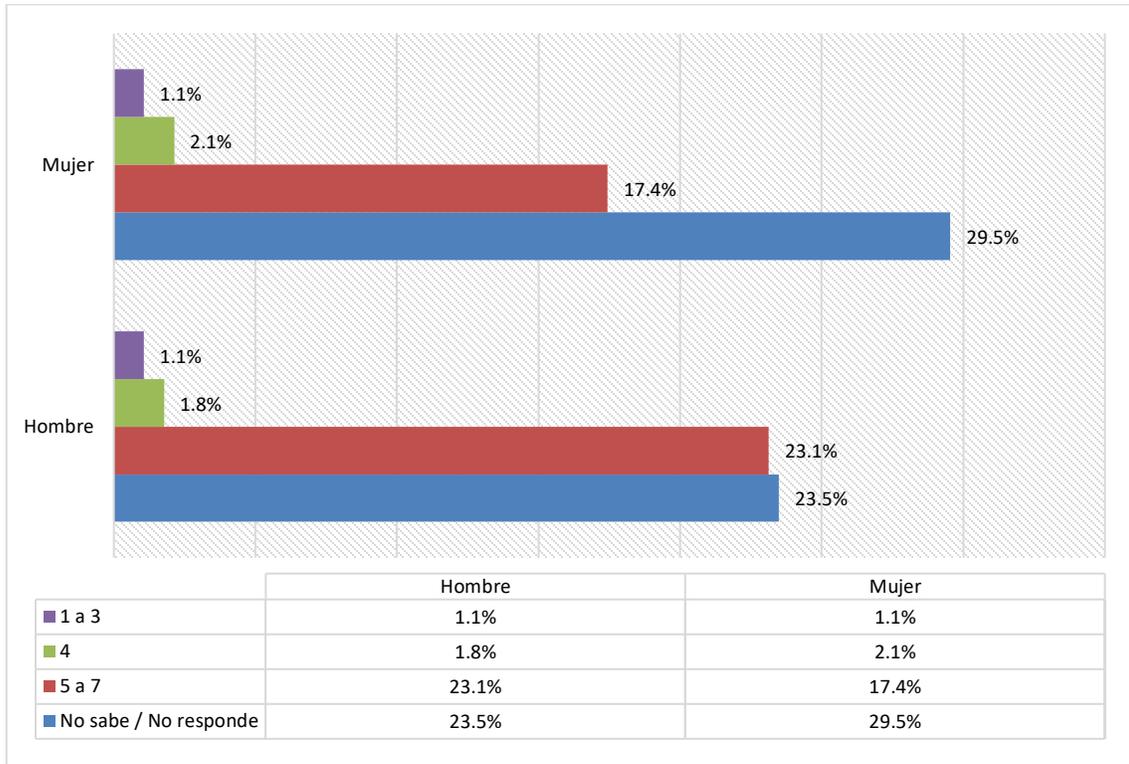
La percepción masculina de la existencia de medidas que garanticen la equidad de género en el trabajo es mayor que la que presentan las mujeres, puesto que alcanza al 23,8%. En el caso de las mujeres, quienes indican que el centro donde trabajan, implementa acciones que favorecen la equidad de género en la promoción del personal alcanza al 12,8%.

Gráfico nº14. ¿Su centro contempla medidas para que los períodos de pre y post natal no sean considerados como tiempos improductivos?



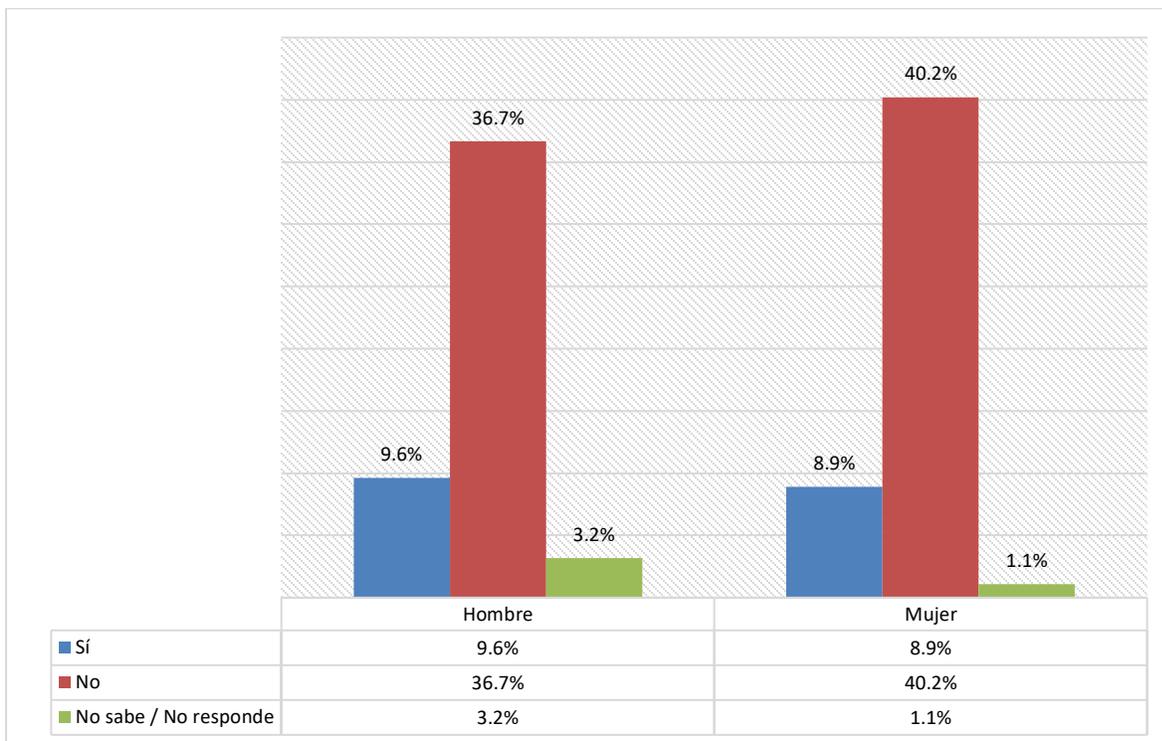
Para los hombres, la percepción de que existen medidas que aseguren los tiempos de pre y post natal alcanza al 25,6% y es mayor que la de las mujeres, que alcanza al 20,6%. Quienes dicen no contemplar medidas de aseguramiento en la productividad en los periodos de pre y post-natal alcanza al 23,8% en el caso de los hombres y el 29,5% en el caso de las mujeres.

Gráfico nº15. Evalúe de 1 a 7 las medidas para que los períodos de pre y post natal no sean considerados como tiempos improductivos



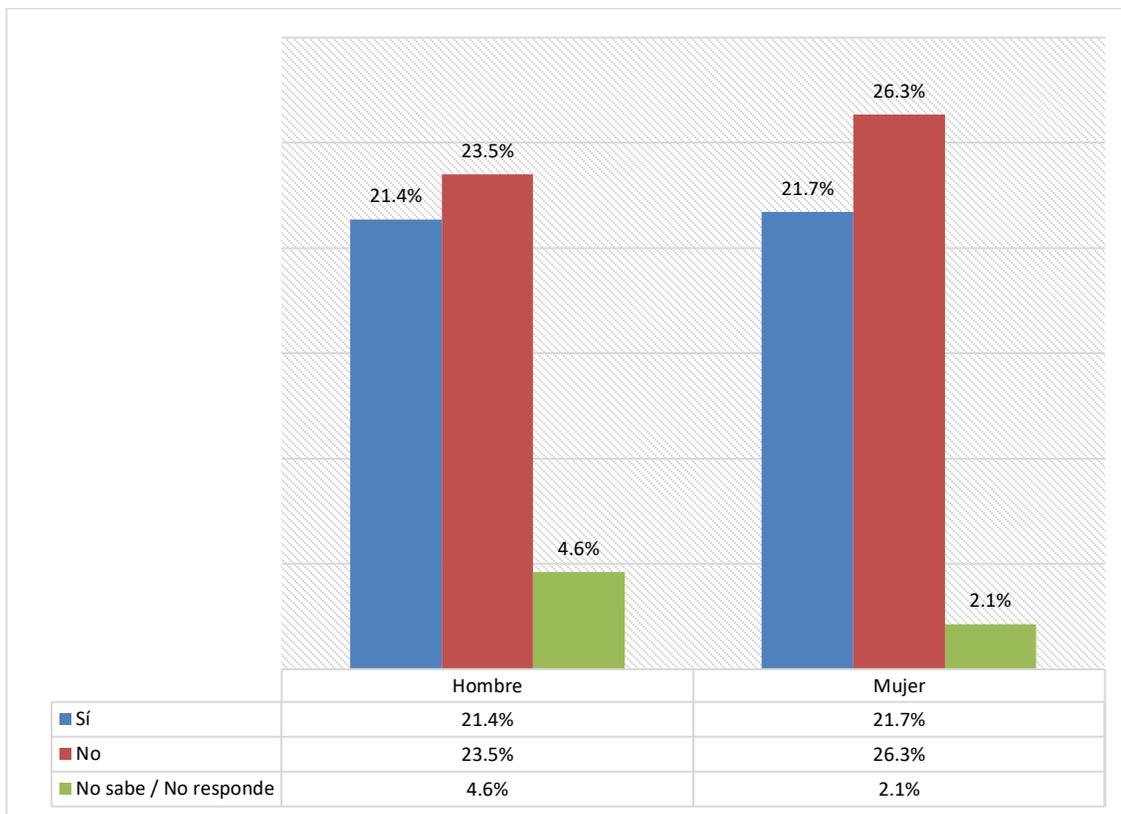
En general las evaluaciones de las medidas de resguardo del tiempo de pre y post-natal son bien evaluadas tanto por hombres y mujeres. Sin embargo, en los hombres esta medida es mejor evaluada, puesto que alcanza notas 5 a 7 el 23,1%, y en las mujeres tiende a haber menor certeza a la hora de responder, pues evalúan con nota 5 a 7 sólo el 17,4%. En ambos casos predomina el desconocimiento, aunque en el caso de los hombres no es significativo.

Gráfico nº16. El centro cuenta con salas cuna



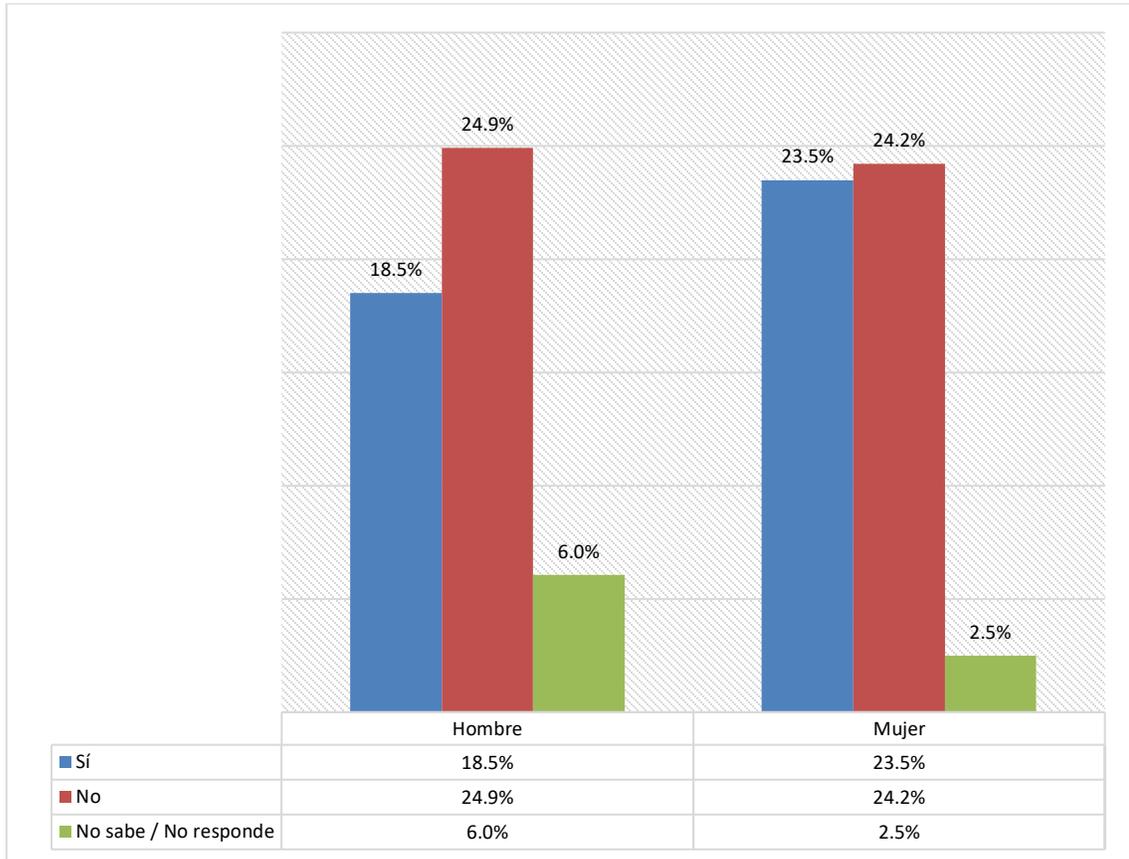
En ambos casos destaca la carencia de salas cuna en los centros, percibida tanto por hombres con un 36,7% de respuestas negativas, como por las mujeres, con el 40,2%. Hay un desconocimiento mayor de ello en hombres que en mujeres.

Gráfico nº17. El centro asegura acceso a una sala cuna fuera o dentro del centro o institución



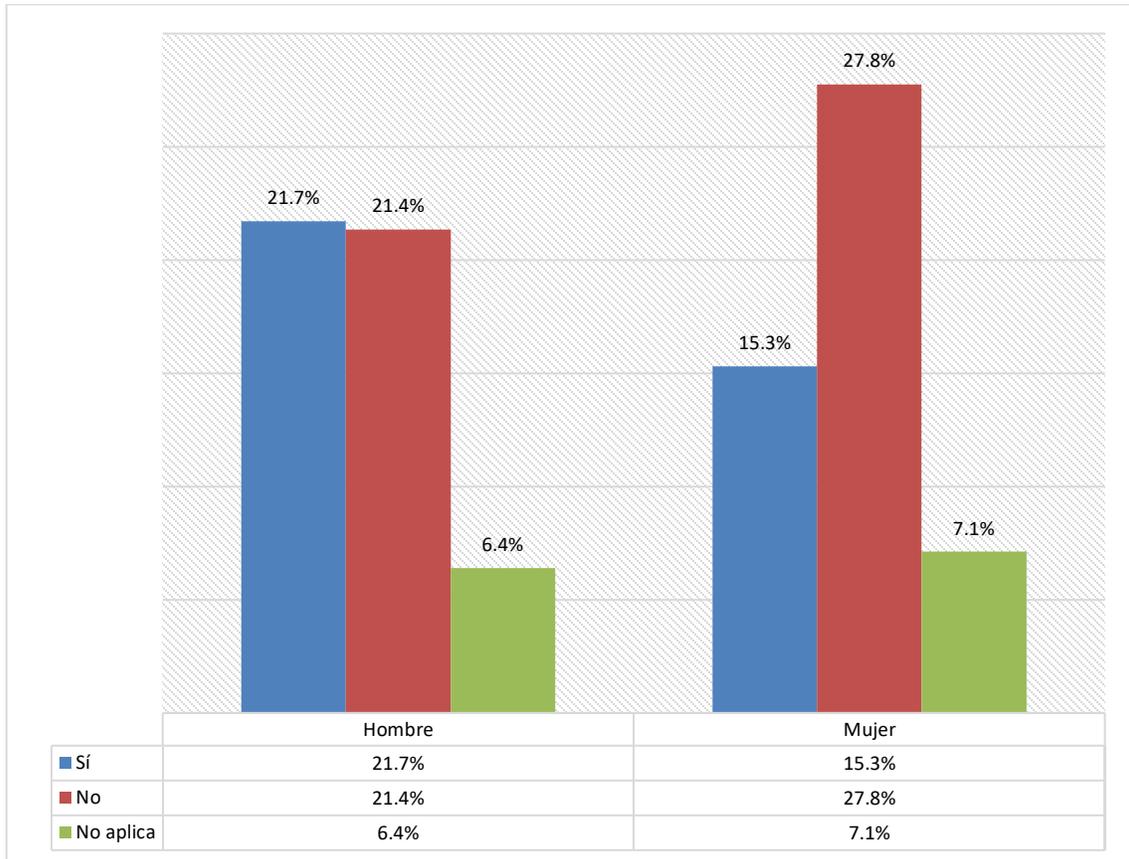
Para ambos casos, los centro donde trabajan los participantes no aseguran el acceso a salas cuna, con un 23,5% en el caso de los hombres y un 26,3% en el caso de las mujeres. Nuevamente, el desconocimiento de este beneficio es más acentuado en hombres que en mujeres.

Gráfico nº18. Usted puede acceder al beneficio de sala cuna



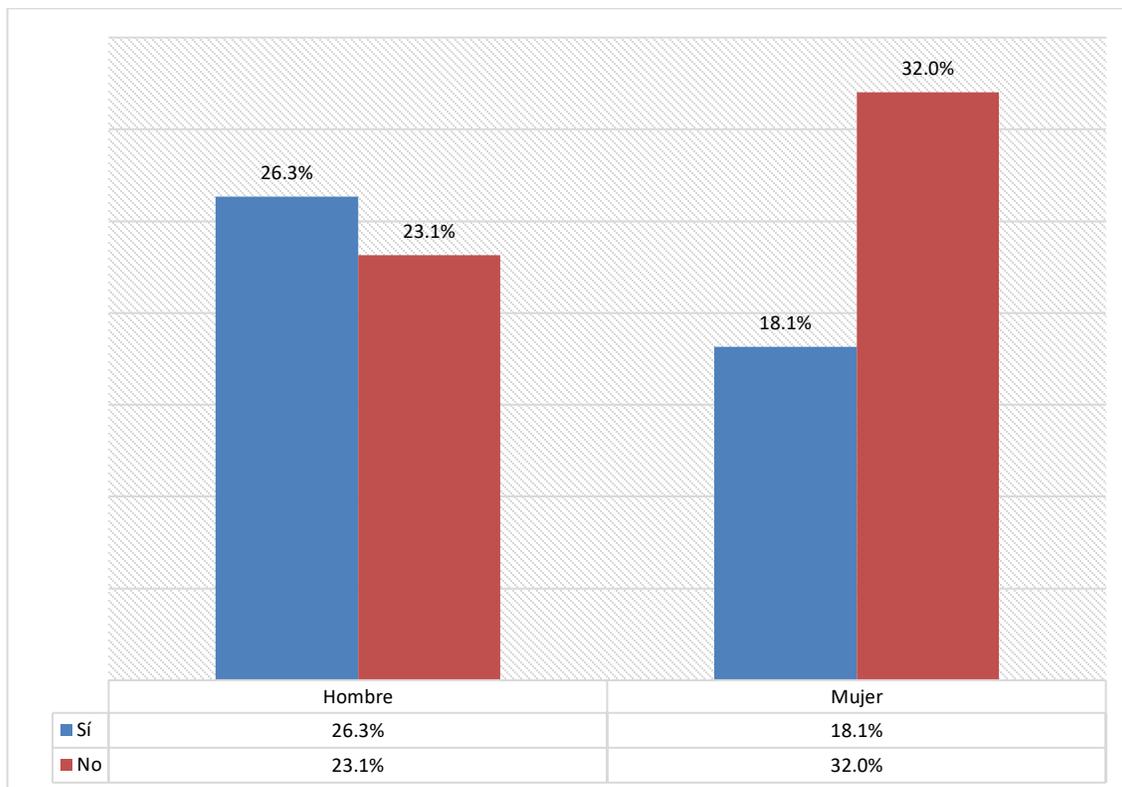
Para ambos casos predomina el no acceso a salas cuna. En el caso de los hombre es más acentuado el desconocimiento de este tipo de iniciativas que en mujeres.

Gráfico nº19. ¿El centro donde Ud. trabaja facilita la asistencia del personal a congresos, seminarios, talleres, jornadas de capacitación, etc. conciliando el cuidado de los/as hijos/as?



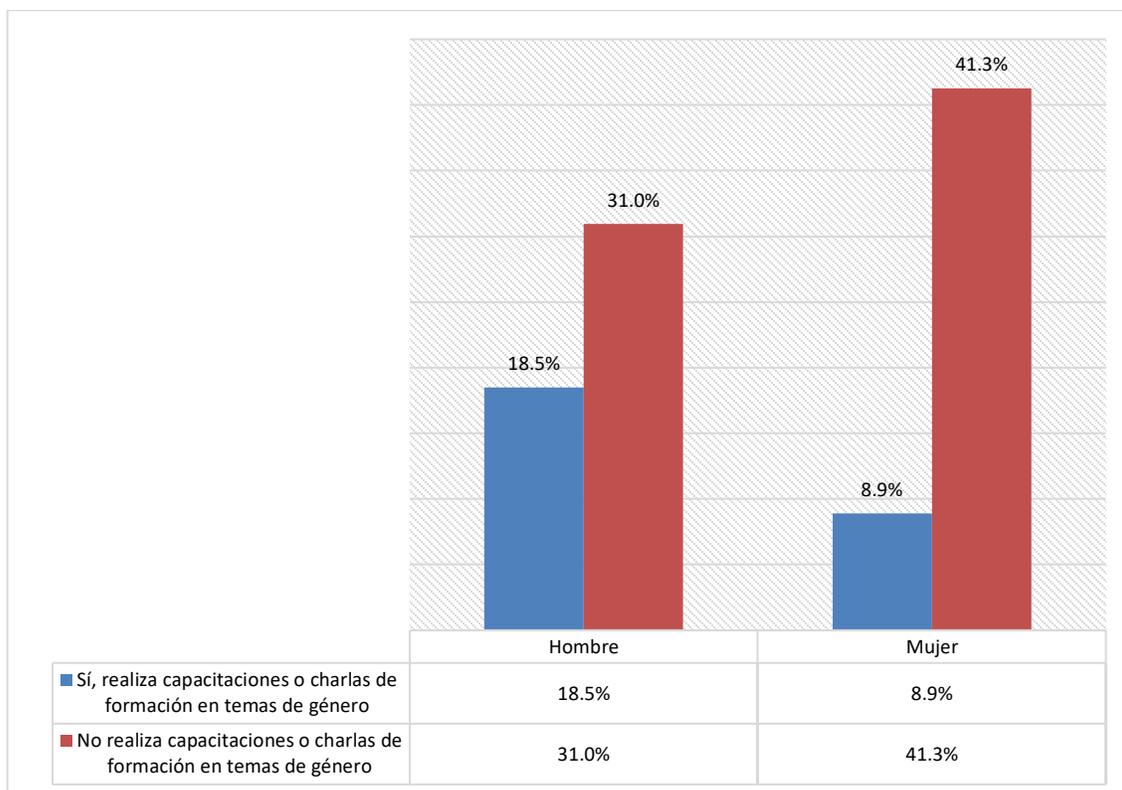
El gráfico muestra la percepción de hombres o mujeres respecto así el centro donde Ud. trabaja facilita la asistencia del personal a congresos, seminarios, talleres, jornadas de capacitación, etc. conciliando el cuidado de los/as hijos/as. Los hombres responden positivamente esta pregunta en un 21,7%, mientras que las mujeres sólo lo hace en un 15,3%. En el caso de las respuestas dadas por las mujeres, la asistencia a congresos, seminarios, talleres, jornadas de capacitación, etc. sin la conciliación con el cuidado de los/as hijos/as alcanza al 27,8% de las respuestas dadas.

Gráfico n°20. ¿Existe un reglamento contra el acoso sexual en su centro?



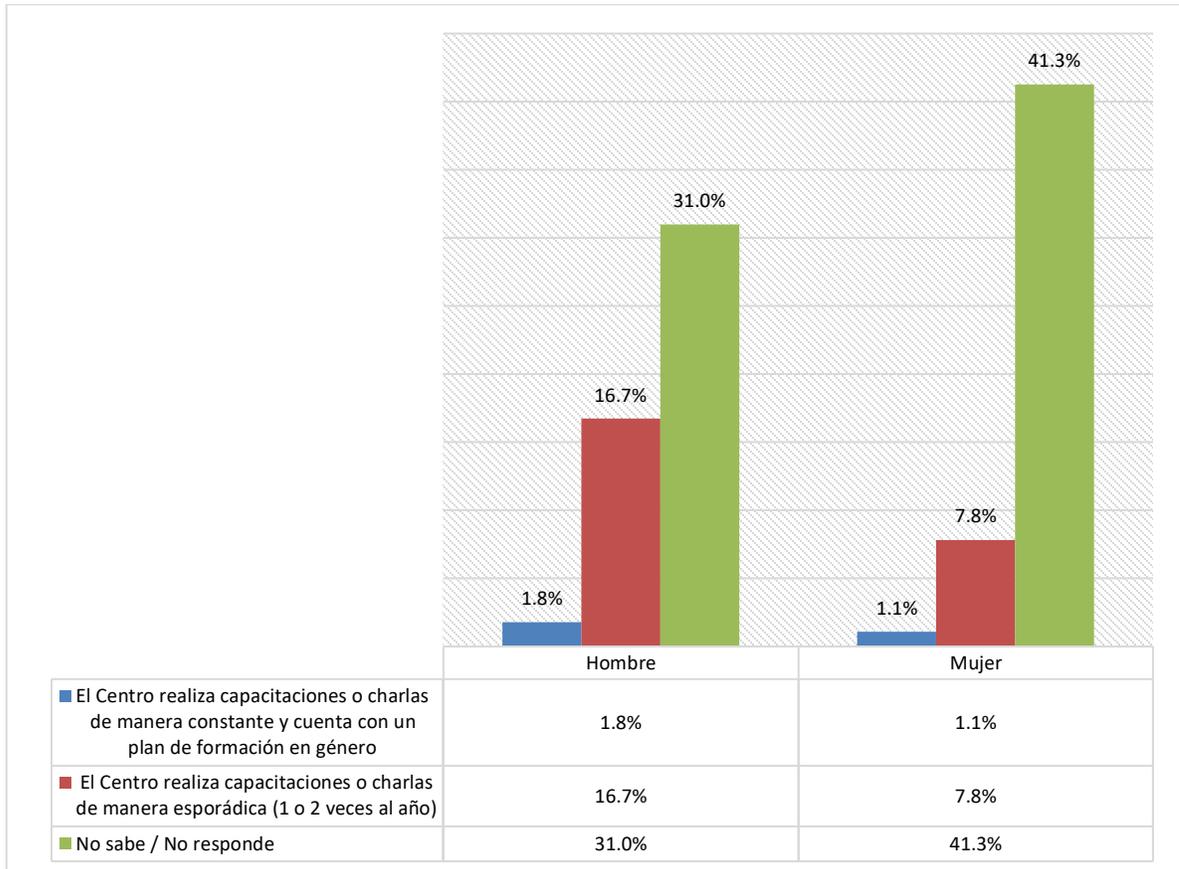
Nuevamente, las percepciones entre hombres y mujeres son muy diferentes, ya que las mujeres perciben la falta de reglamentos contra el acoso sexual en los lugares donde trabajan en un 32%, mientras que en el caso de los hombres, ello alcanza al 23,1%. Esto puede generar actitudes más inseguras en el mundo del trabajo.

Gráfico nº21. ¿El centro donde Ud. trabaja realiza capacitaciones o charlas de formación en temas de género al personal?



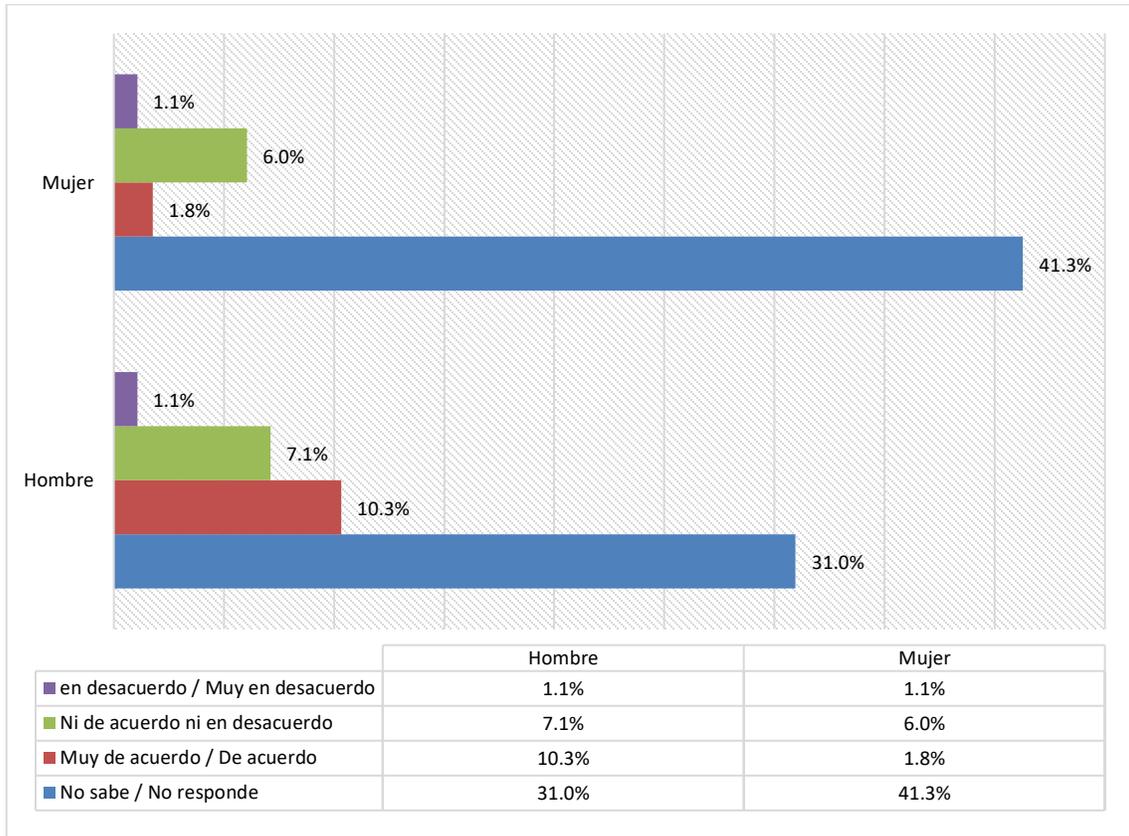
En ambos casos se evidencia la falta de capacitaciones en temáticas de género. En el caso de los hombres alcanza al 31%, mientras que en el caso de las mujeres alcanza al 41,3%. Una vez más, las mujeres notan más esta falta, probablemente por una generalización de conceptos.

Gráfico n°22. ¿Con qué frecuencia el centro donde Ud. trabaja realiza las capacitaciones o charlas de formación en temas de género?



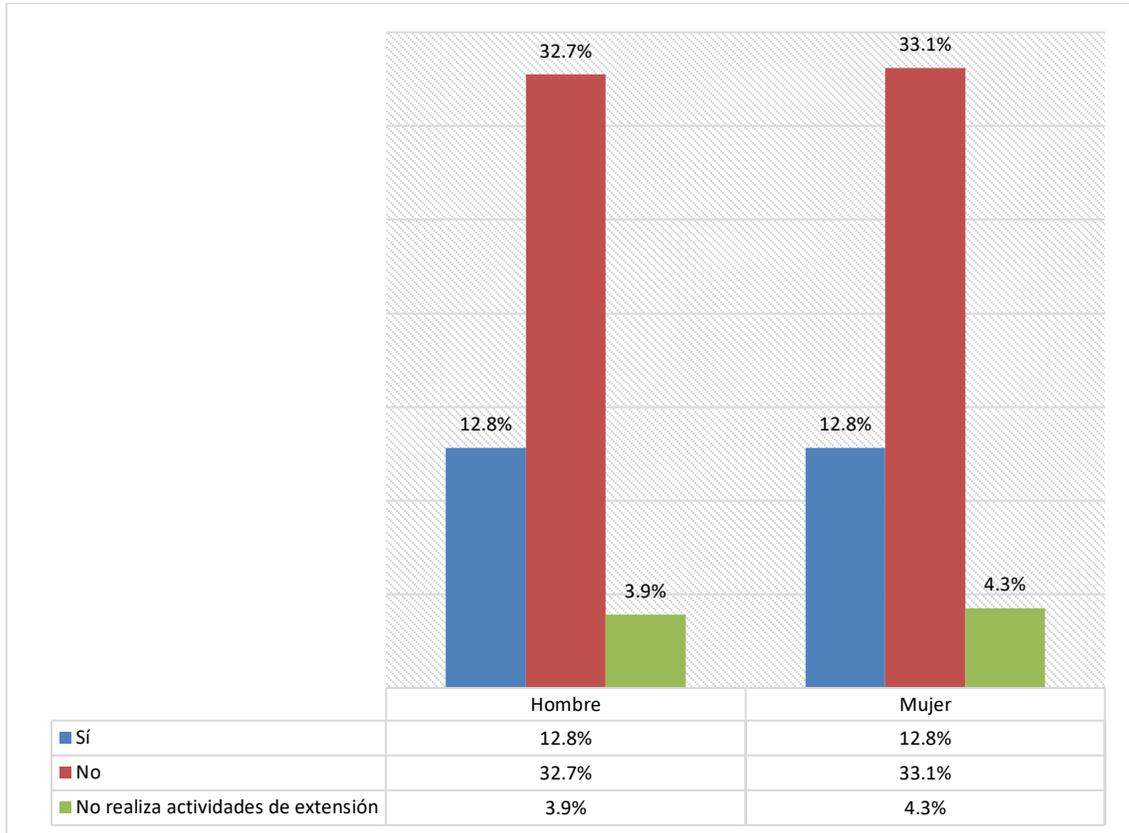
Para ambos grupos se evidencia la falta de capacitaciones en temáticas de género. Además de ello, la mayoría de las personas dice no saber si este tipo de actividades se realiza o no, por lo que se presume que incluso de realizarse, estas actividades no tienen la suficiente cobertura y explicación.

Gráfico nº23. Evalúe de 1 a 5 el siguiente enunciado: “Las capacitaciones han generado acciones concretas de igualdad de género en el centro”



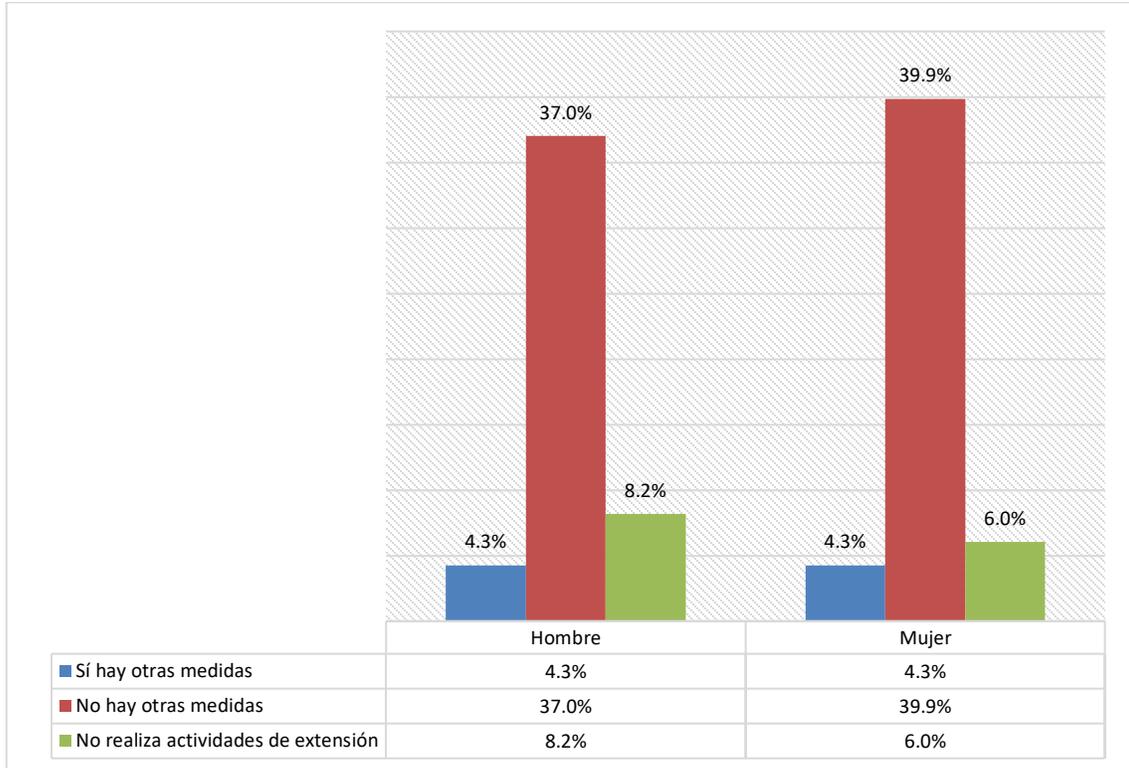
En general se aprecia incertidumbre respecto a la efectividad de las capacitaciones. La mayoría de las personas dice no saber o no responden la pregunta. La percepción positiva de la misma prima en los participantes hombres con el 10,3%, sobre las mujeres con el 1,8%, pero en general existe poca conciencia de la efectividad de éstas.

Gráfico nº24. ¿Las actividades de extensión que realiza el centro donde Ud. trabaja, tales como seminarios, talleres, foros, charlas u otros, contemplan criterios de paridad de género en la selección de los/as expositores/as?



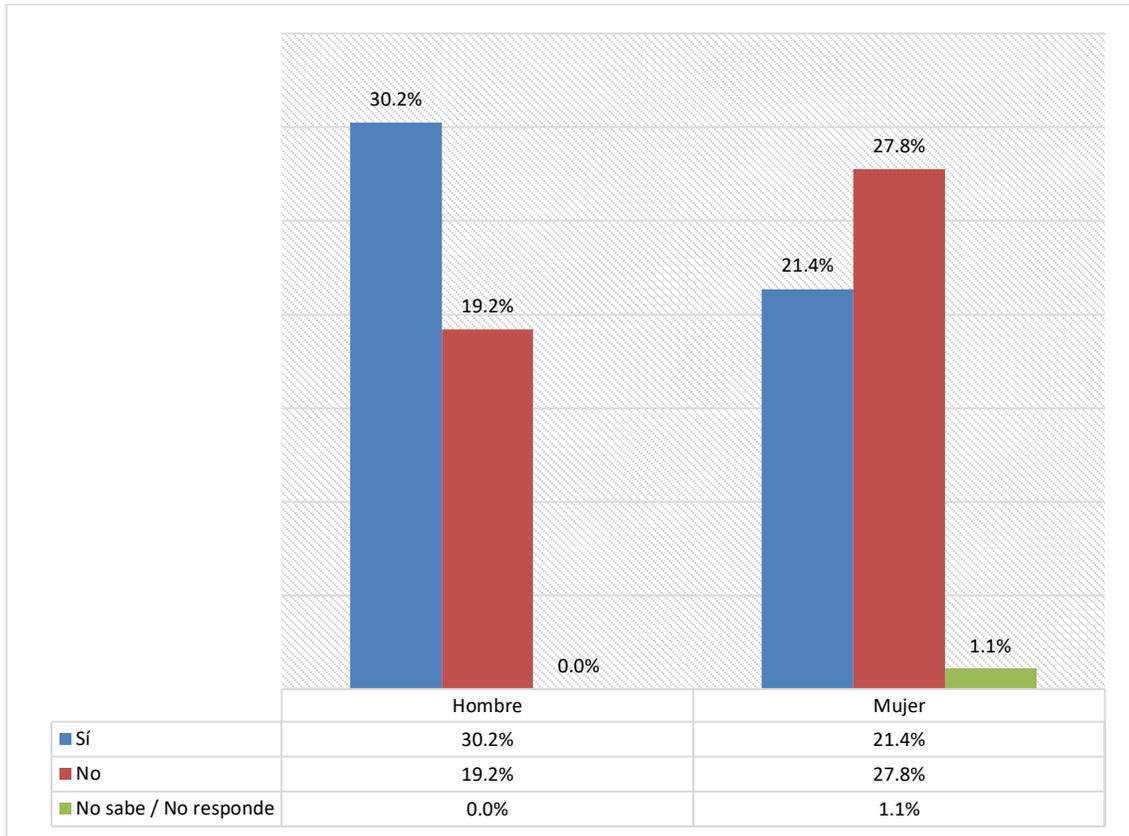
Para ambos casos se percibe que no existen criterios en la selección de expositores que contemplen la variable género. Tampoco que se proteja la paridad de género en charlas, exposiciones o capacitaciones.

Gráfico nº25. ¿Existe alguna otra medida de género que el centro donde Ud. trabaja utilice en sus actividades de extensión?



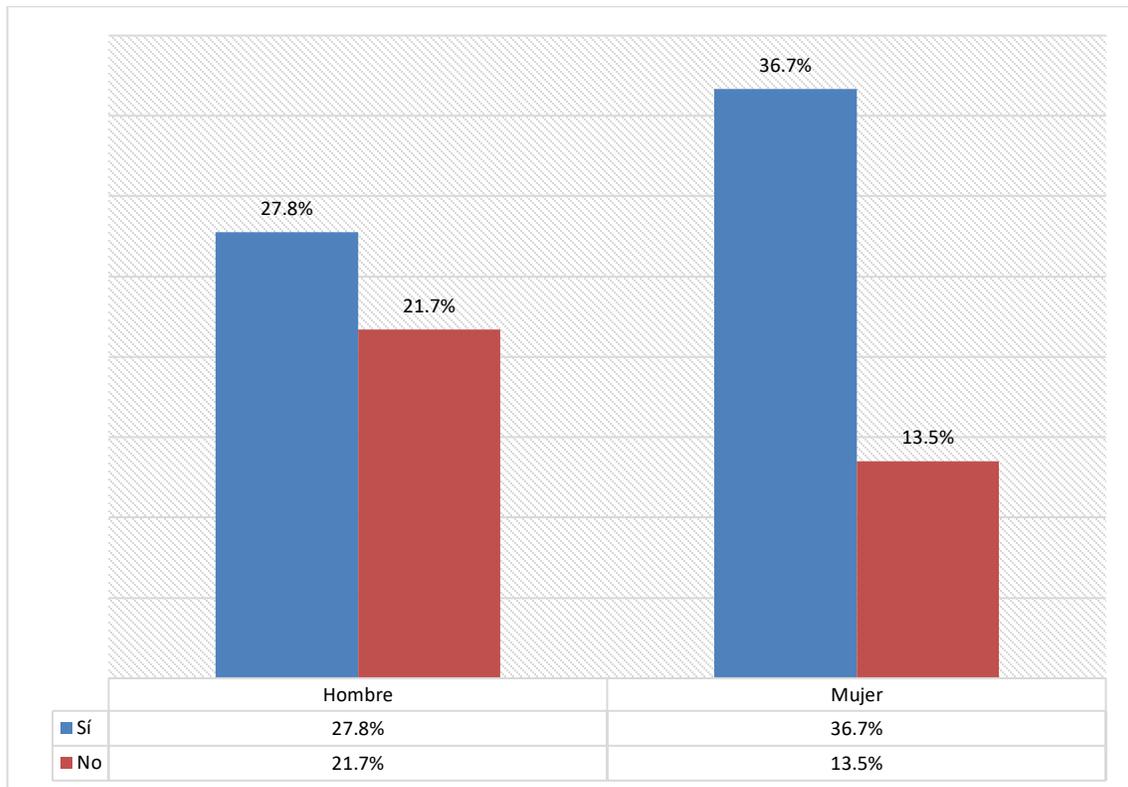
Para la mayoría de las personas notan una gran ausencia de medidas de género en las actividades de extensión que se realiza en los centros. Los hombres indican en un 37% y en el caso de las mujeres en un 39,9%, que no existe alguna otra medida de género que el centro donde Ud. trabaja utilice en sus actividades de extensión.

Gráfico nº26. ¿Cree usted que existe igualdad de género en el acceso de mujeres y hombres a recursos para el área agraria, agroalimentaria y forestal de I+D+i en el país?



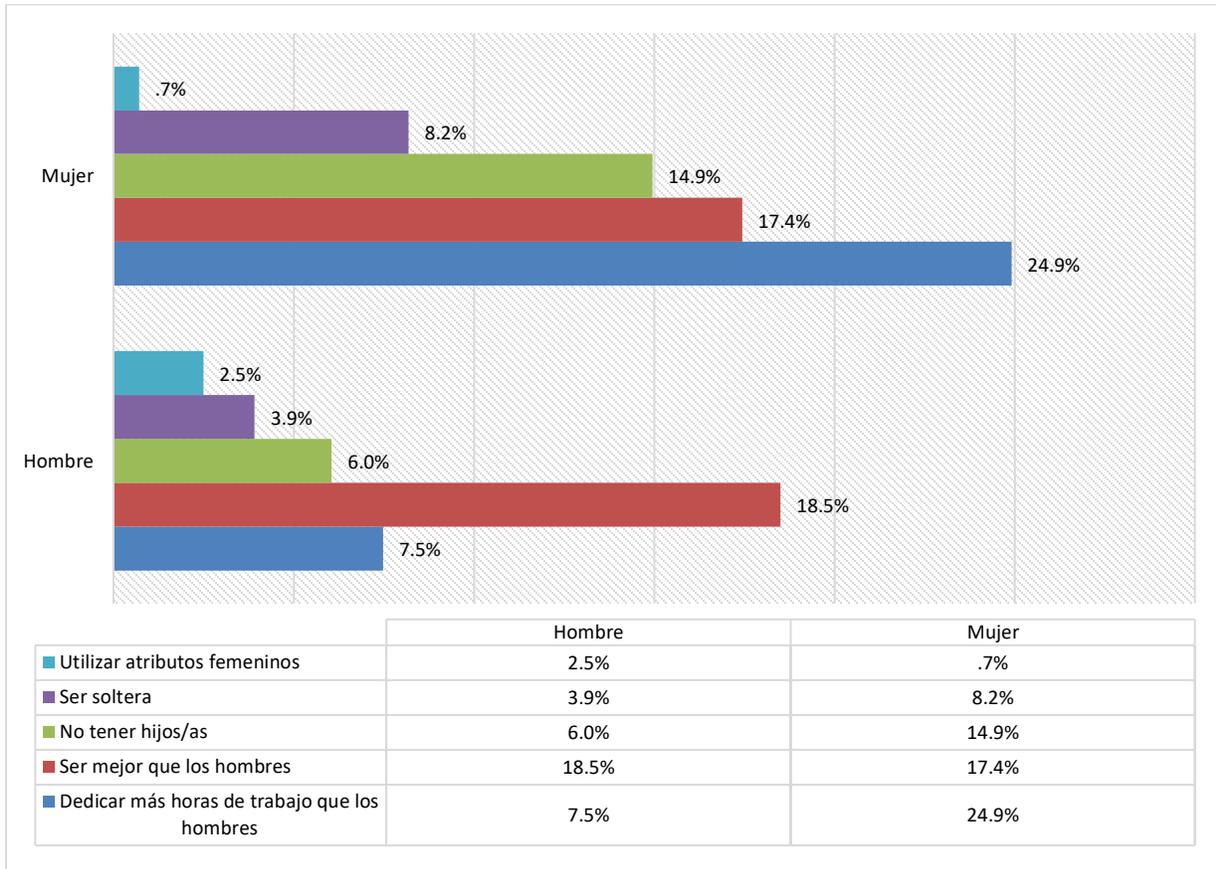
Existen diferencias en hombres y mujeres respecto a la percepción de igualdad de género en el acceso a recursos de I+D+i agraria, agroalimentaria y forestal. En este aspecto, los participantes fueron más claros y las percepciones fueron dispares, siendo más positivas en hombres, alcanzando el 30,2% que en mujeres que alcanza al 21,4%.

Gráfico nº27. ¿Usted considera que las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a cargos directivos en centros o instituciones de I+D+i Agraria, agroalimentaria y Forestal?



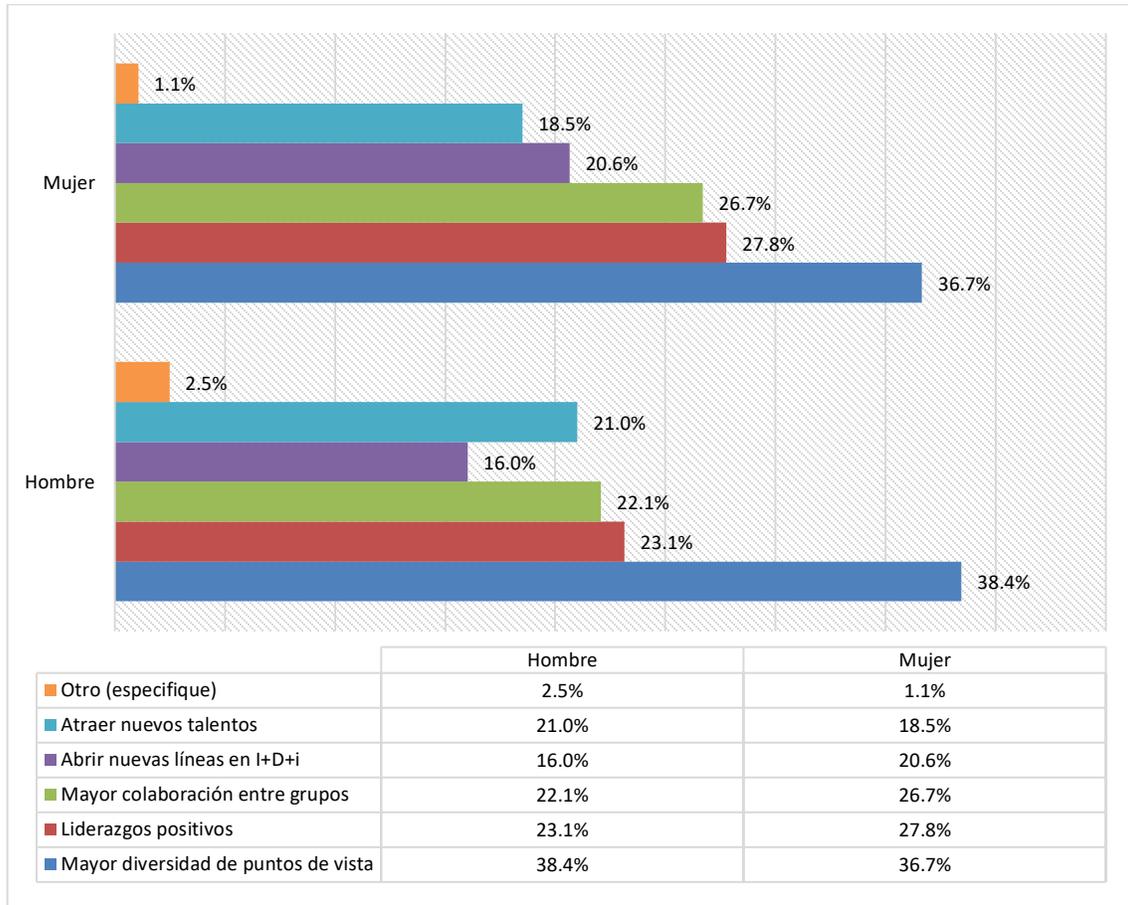
Para ambos casos se percibe una mayor dificultad en las mujeres a la hora de acceder a cargos directivos en los centros o instituciones en las cuales trabajan y desempeñan funciones. La diferencia es mucho más marcada en la percepción femenina al alcanzar el 36,7% que en la masculina, la cual alcanza al 27,8%.

Gráfico n°28. ¿Qué debe hacer una mujer para avanzar en su carrera como investigadora en I+D+i Agraria, Agroalimentaria y Forestal?



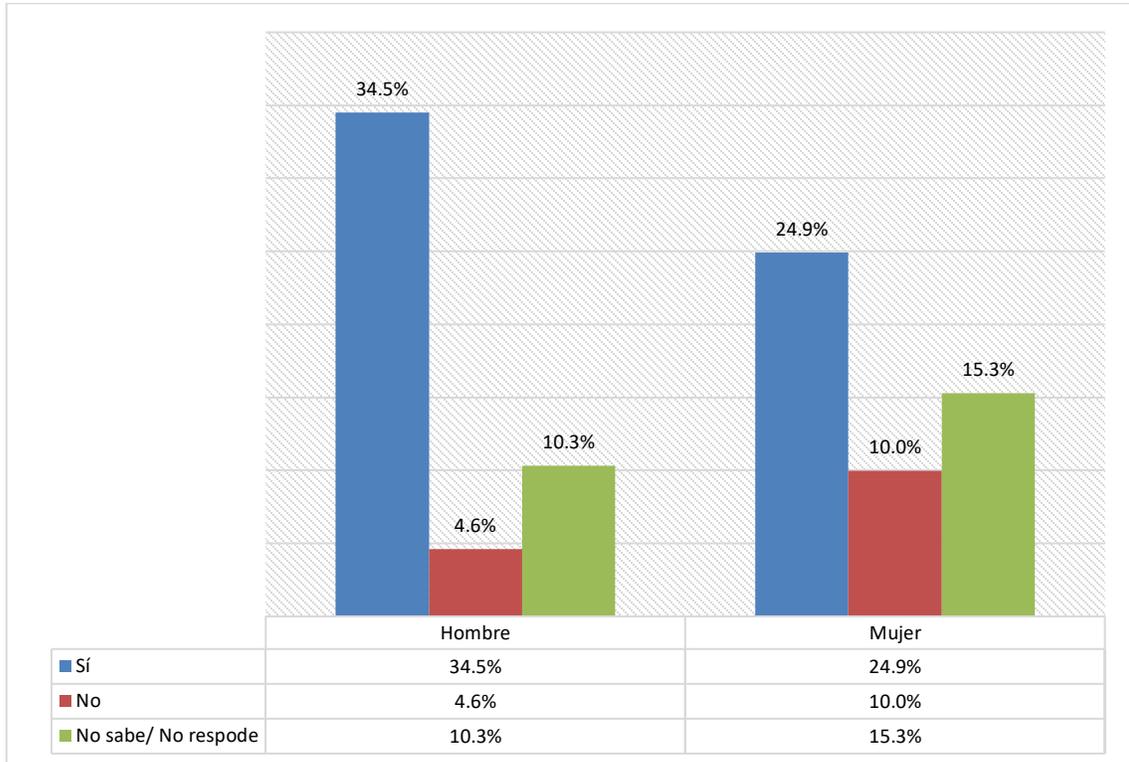
Para ambos grupos las cosas que una mujer debe realizar para ascender en su carrera están relacionadas con la competencia y ser mejor que los hombres y el dedicar más horas al trabajo que los hombres. También para ambos grupos el no tener hijos es un factor importante a la hora de acceder a promociones en el sector. La diferencia entre ambos grupos radica en que las mujeres perciben que deben dedicar mayor tiempo de trabajo que los hombres y ellos priorizan la competencia. También para las mujeres es mucho más relevante el hecho de que postergar la maternidad está relacionado con la promoción en los cargos.

Gráfico nº29. ¿Qué aspectos positivos podría traer la igualdad de género en el sector I+D+i Agraria, Agroalimentaria y Forestal?



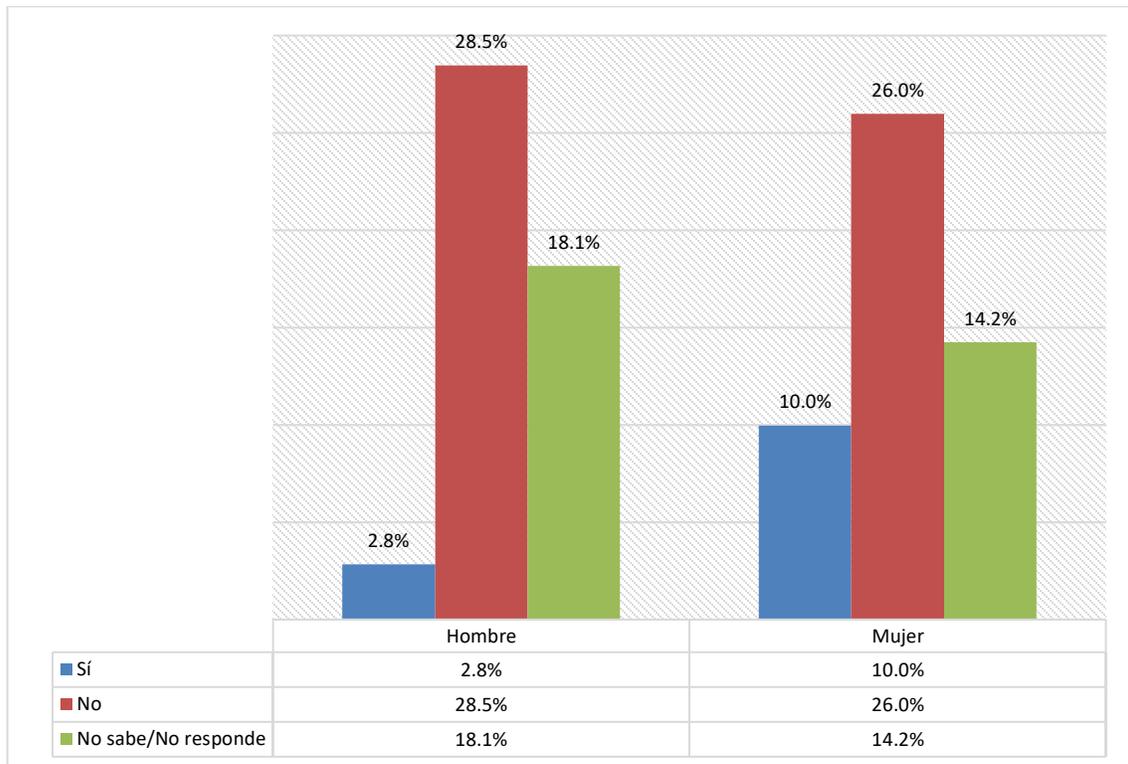
Los grupos coinciden en que una mayor perspectiva de género estará asociada con mayor diversidad de puntos de vista con el 38,4% en el caso de los hombres y el 36,7% en el caso de las mujeres y mejores liderazgos positivos con el 23,1% en el caso de los hombres y 27,8% en el caso de las mujeres.. Para las mujeres también la inclusión significa un aumento en las líneas de investigación en I+D+i y para los hombres significa la adquisición de nuevos talentos.

Gráfico nº30. ¿Usted cree que los proyectos de I+D+i Agraria, Agroalimentaria y Forestal son evaluados técnicamente de la misma forma si son presentados por un investigador/a responsable mujer u hombre?



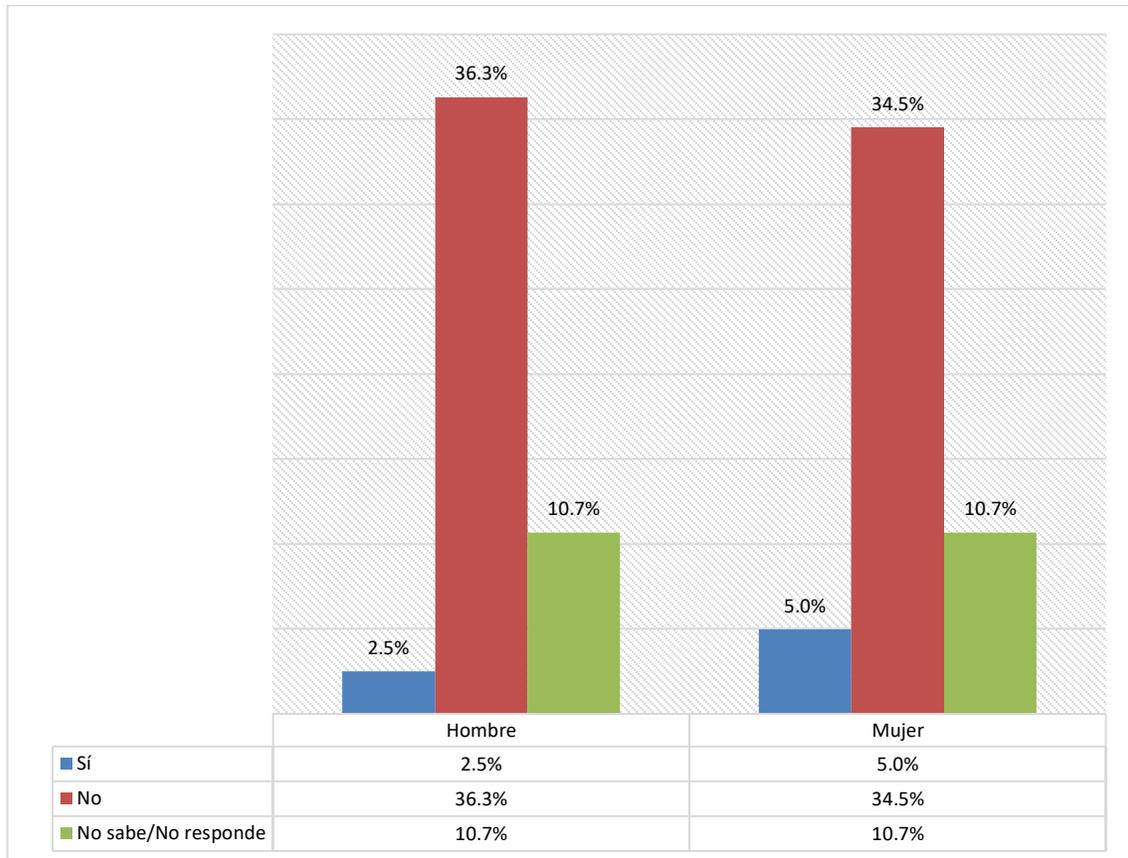
Ambos grupos coinciden en que los proyectos no presentan diferencias en su evaluación independientemente si son presentados por investigadores hombres o mujeres. A pesar de que los resultados son parecidos, las percepciones de estos son un tanto diferentes en hombres y mujeres, ya que las mujeres perciben más diferencias o incertidumbre en estos procesos de evaluación con el 10% respecto al 4,5% que presentan los hombres.

Gráfico nº31. ¿Usted cree que las investigadoras responsables solicitan menos recursos para los proyectos de I+D+i Agraria, Agroalimentaria y Forestal que los hombres?



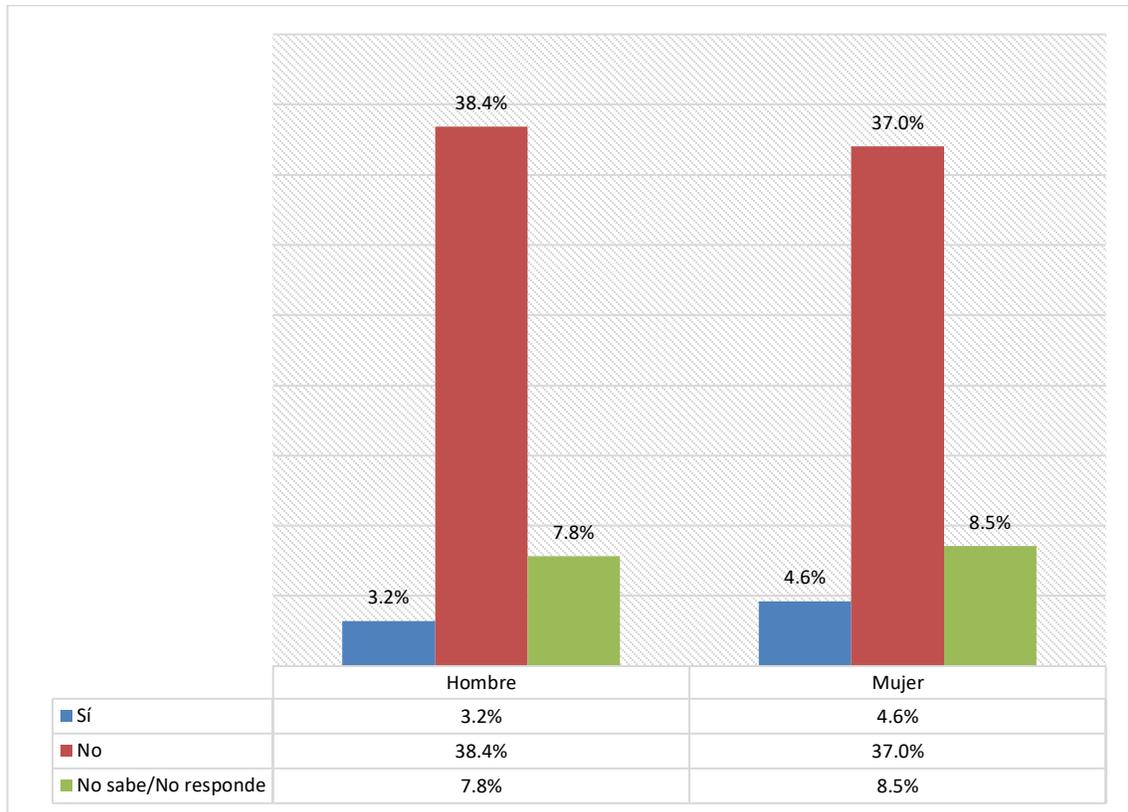
Ambos grupos coinciden en que las investigadoras no piden menos recursos que los hombres para investigación. No obstante, en el caso de las personas que sí lo creen, el porcentaje alcanza al 2,8% en el caso de los hombres, mientras que en el caso de las mujeres lleva al 10%.

Gráfico nº32. ¿Usted considera que los requisitos solicitados para postular a proyectos en I+D+i Agraria, Agroalimentaria y Forestal desincentivan la participación de una mujer como investigadora responsable?



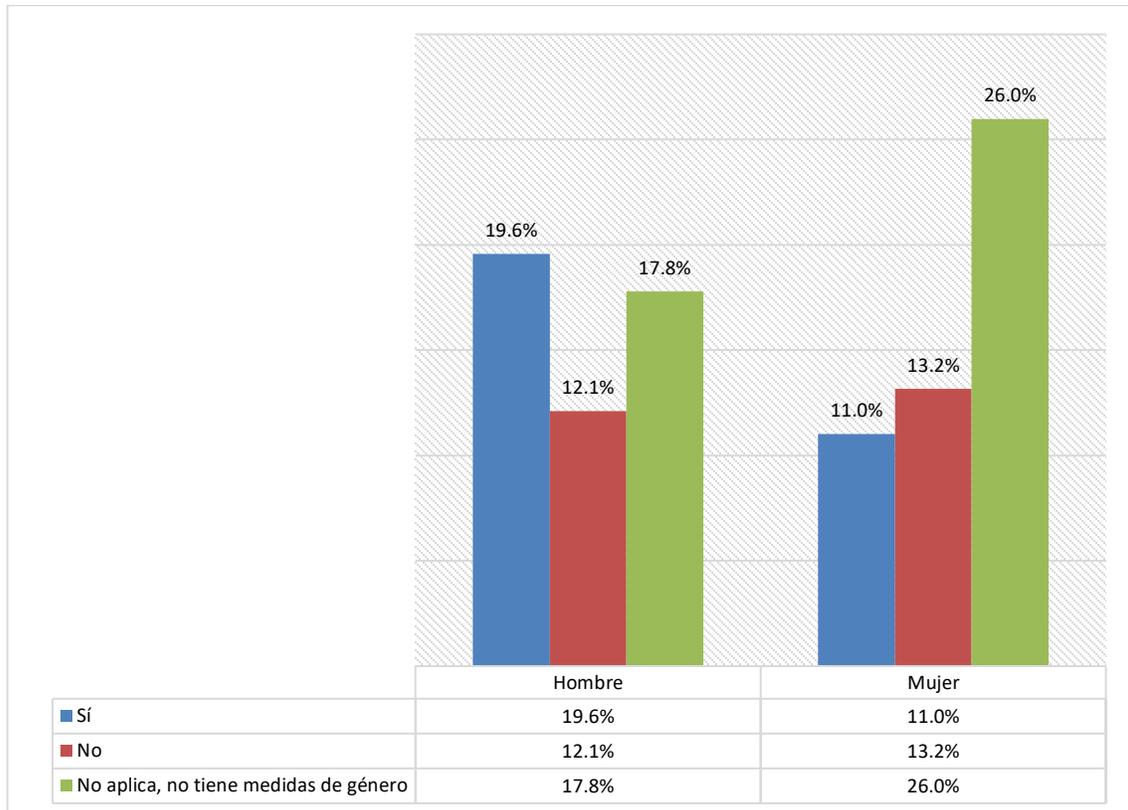
Para ambos casos se percibe que no hay un desincentivo en la participación de mujeres como investigadoras responsables a partir de los requisitos de postulación para proyectos de I+D+i. Nuevamente, la percepción masculina de este hecho es menor, alcanzando el 2,5%, mientras que en el caso de las mujeres alcanza al 5%.

Gráfico nº33. ¿Considera usted que la oferta de áreas para desarrollar proyectos o investigaciones en I+D+i Agraria, Agroalimentaria y Forestal, está sesgada desde temas típicamente de interés masculino?



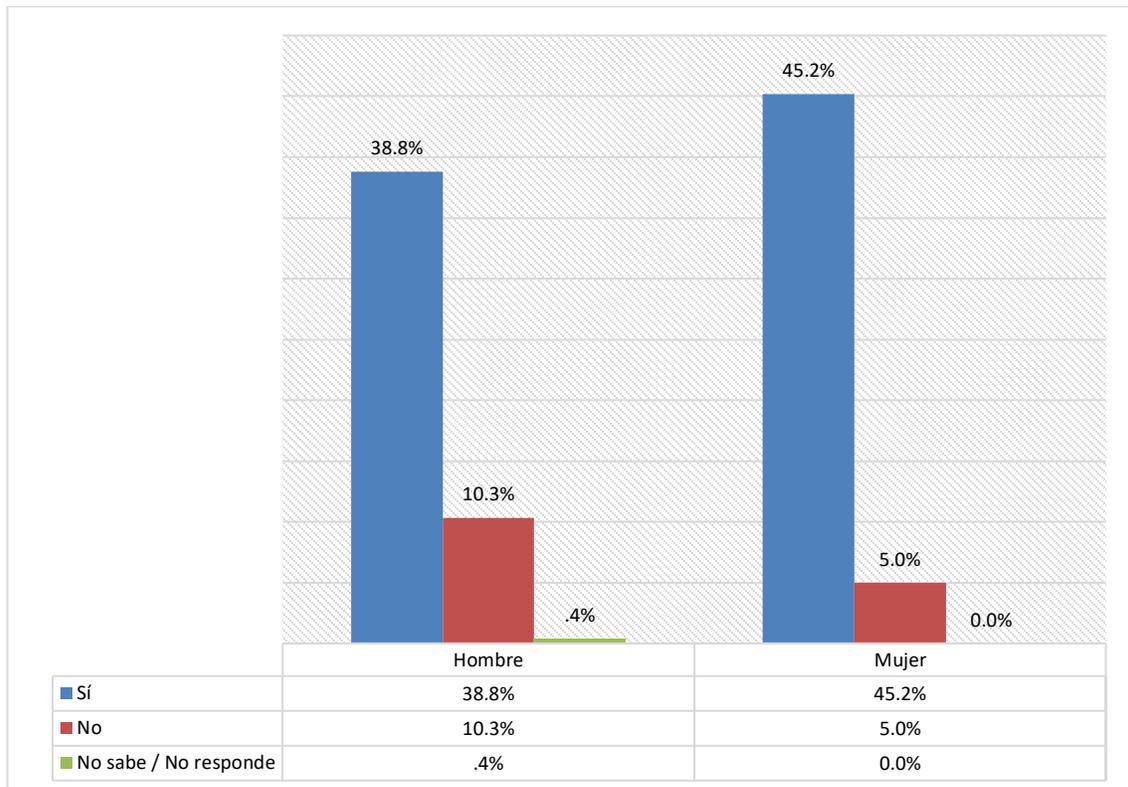
En ambos grupos existe acuerdo de que los temas que propone la investigación agraria, agroalimentaria y forestal no están centrados en intereses típicamente masculinos. No hay diferencias significativas en esa percepción. Las afirmaciones positivas alcanzan al 3,2% en el caso de los hombres y el 4,6% en el caso de las mujeres.

Gráfico nº34. En el caso de que el centro donde trabaja implemente medidas de género: ¿Éstas son suficientes para la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?



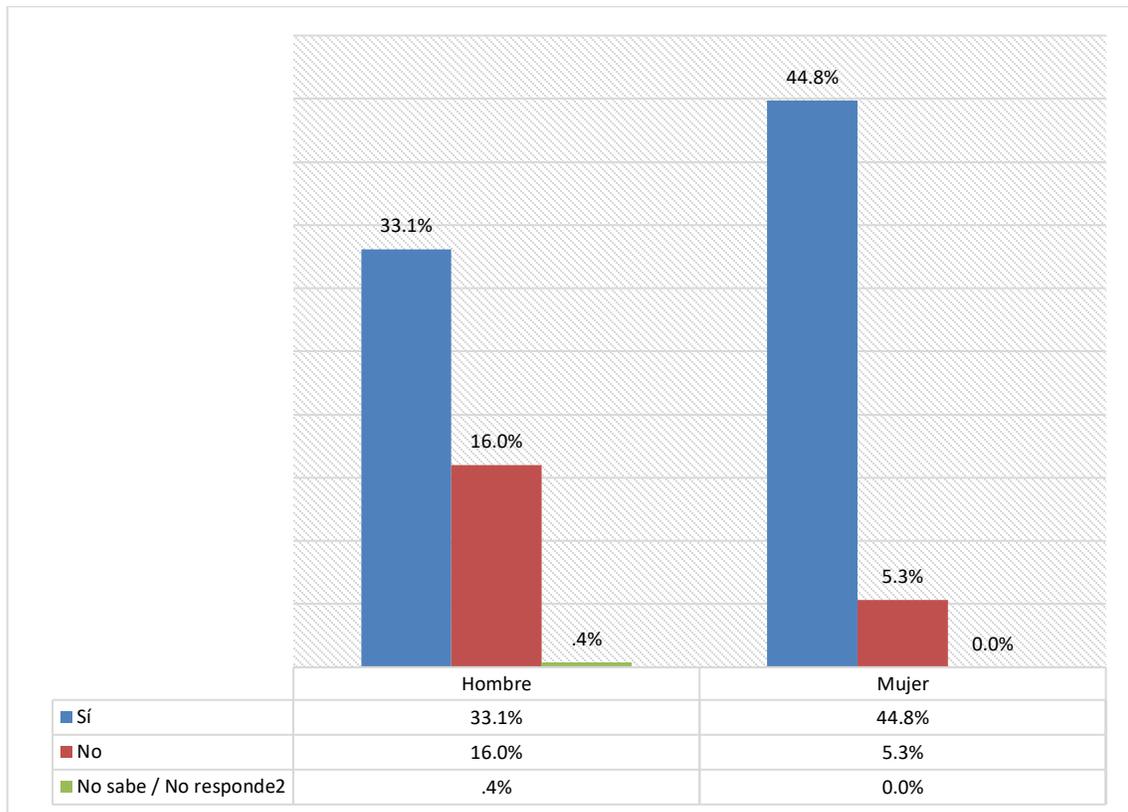
Las percepciones son dispares para ambos grupos. Si bien, los hombres piensan que las medidas de género en su mayoría son suficientes para promover la igualdad entre hombres y mujeres, con el 19,6%; las mujeres creen que estas son suficientes sólo en un 11%.

Gráfico nº35. ¿Usted considera que la igualdad de género es importante de ser incorporada en los proyectos de I+D+i Agraria, Agroalimentaria y Forestal?



Ambos grupos coinciden en la importancia de tener medidas de género en los proyectos de I+D+i agraria, agroalimentaria y forestal. Las mujeres lo consideran con una mayor medida alcanzando un 45,2%, mientras que en el caso de los hombres llega al 38,8%.

Gráfico nº36. ¿Cree Ud. que FIA debe incorporar medidas para fomentar la participación femenina en sus iniciativas de I+D+i Agraria, Agroalimentaria y Forestal?



Ambos grupos coinciden en la importancia de que FIA consigne medidas en los proyectos de I+D+i agraria, agroalimentaria y forestal para fomentar la participación femenina, alcanzando al 33,1% en el caso de los hombres y el 44,8% en el caso de las mujeres.

5 Principales resultados producto de la aplicación de las entrevistas y Focus Group

Los resultados cualitativos de los análisis de las entrevistas y focus group realizados son ordenados en 3 ejes articuladores:

- a) Las características y experiencia de las mujeres al acceder a recursos de FIA.
- b) Medidas de Género implementadas en los centros.
- c) Desafíos sobre la formación y promoción de mujeres en centros de I+D+i

5.1 Caracterización y experiencia de las mujeres al acceder a recursos de FIA.

La Fundación para la innovación agraria, depende del Ministerio de Agricultura y tiene por objetivo incentivar la innovación en el sector forestal, agrario y agroalimentario, articulando, promoviendo y apoyando iniciativas a personas naturales y entidades que tengan proyectos ligados a mejorar las condiciones de vida de las y los agricultores de todas las regiones del territorio de Chile.

En general, la experiencia de las mujeres para acceder a este tipo de recursos ha sido buena, no se han sentido discriminadas por temáticas relacionadas con el género, sino que, salvo excepciones que veremos detalladamente más adelante, el género no parece ser una variable determinante para el proceso de postulación ni de posterior adjudicación de los fondos asociados a los Programas de FIA.

Por otra parte, se puede percibir que estos recursos que otorga esta fundación son para la realización de proyectos bien específicos, por lo que, la mayoría de los entrevistados concuerdan de que las bases de los recursos FIA son de las únicas que se ajustan a los requerimientos de los proyectos.

5.1.1 Principales motivaciones y/o intereses para postular a recursos FIA

El FIA posee una serie de programas que financian proyectos ligados a la innovación en el sector forestal, agrario y agroalimentario. Las personas y centros que postulan a estos recursos comentan que hay pocas instancia de financiamiento para el sector de la agricultura y los recursos naturales, siendo ésta una de las principales motivaciones para postular. De esta forma, los/as postulantes son capaces de hacer un proyecto con sentido, puesto que, en muchos casos estos recursos les permiten compatibilizar su interés profesional con el desarrollo personal. Una de las mujeres que participó de un proyecto FIA comenta su motivación de la siguiente forma:

“Me interesa mucho el tema de los recursos naturales y cómo poder proveer de alimento a la gente y mejorar el acceso a la alimentación y yo trabajo mucho y está vinculado también en forma particular también en este proyecto el tema del durazno una historia familiar que fue motivante para postular a este proyecto, por qué está en el proyecto que postulé que es el rescate patrimonial de una especie del durazno betarraga y en mi familia ese durazno existió, durante mucho tiempo fue un tema en extinción en que el durazno desapareció y que es un vínculo como antiguo y mi papá que estaba en el campo trabajando hace algunos años había empezado con este proceso, entonces para mí esta iniciativa FIA fue como juntar lo que es mi desarrollo profesional con un interés personal que yo tenía” (Mujer investigadora)

Por otra parte, para la opinión de una mujer innovadora, estos recursos otorgados por FIA resultaron fundamentales, ya que, fueron el sustento para partir su propio negocio. Gracias a este fondo pudo armar su empresa, y demostrarse a si misma que era capaz de crear su propio emprendimiento. Este hecho lo describe de la siguiente forma:

“Y FIA es lo que me permitió partir, si no, no lo habría logrado, el primer año postulé al “jóvenes innovadores”, porque yo había postulado a otras entidades pero son todas como más, no están enfocadas en la innovación poh, están enfocadas en escalar rápido, escalar rápido, crecer demasiado rápido, el FIA no poh, el FIA está, es abiertamente y quiere que la gente innove, entonces gracias al FIA yo pude partir y eso significó hacer un piloto que me dio mucha experiencia, resultados probados, así que todo bien, después me ayudó también, me gané otro premio y con eso traje a una experta de California en prevención de incendios con animales, entonces ahí también me sirvió poh porque aprendí, ella fue conmigo a terreno, me dijo cómo qué está bien, que está mal, que mejorar, hasta ella aprendió, y me sirvió mucho para el marketing también, así que grande FIA” (Mujer Innovadora)

De esta manera, se puede apreciar como FIA financia en gran parte proyectos que son innovadores y, por otra parte, específicos. En muchas ocasiones los/as entrevistados/as aludieron al hecho de que en Chile no existen otros fondos con tales características. Por otra parte, en general un importante número de entrevistados/as destacan el hecho de que, en sus centros de trabajo, en especial en las universidades, no se otorgan recursos para este tipo de proyectos.

“Poder mantener vivo el trabajo en el laboratorio porque sin la ayuda de recursos monetarios estos proyectos no se podrían desarrollar porque la Universidad no es la que entrega los dineros, nosotros somos parte de la universidad, pero el que se pone con las lucas es FIA y postulamos a los proyectos que ellos deciden financiar” (Mujer innovadora)

En el caso de los Focus Group realizados, las mujeres argumentan que los fondos de los programas de FIA se encuentra muy bien ajustado a los requerimientos de quienes los

necesitan. Esta es la razón principal que ellas argumentan para poder postular a los recursos que ofrece el FIA.

“En el caso nuestro fue la propuesta porque estaba muy dirigido a las líneas que nosotros investigábamos”. (Mujer, investigadora)

“Porque iba a otorgar financiamiento a algunas acciones que nosotros necesitábamos este instrumento, para gira a través de expertos, pasantías, proyectos de innovación”. (Mujer, investigadora)

Es importante recalcar el hecho, de que en todo el país se puede postular a estos fondos, ya que, se encuentra enfocado en explotar o poder potenciar las diferentes ventajas competitivas que el país posee en materia agraria, agroalimentaria y forestal. En general, las personas que se adjudican fondos lo que más recalcan es que sus bases calzan justo con los requerimientos que ellos tienen y que en la mayoría de los casos estos proyectos apuntan a un financiamiento muy específico. El tema regional es importante, puesto que, algunos participantes aluden que hay pocos fondos regionales en temáticas de innovación en el área de la agroindustria. Los programas financiados por FIA ayudarían a suplir esta falencia de recursos a nivel regional.

Al realizar Focus Group a distintos actores, podemos apreciar que para las mujeres académicas, la motivación principal para postular a este fondo es porque las bases estaban muy relacionadas con las temáticas que ellas querían investigar.

5.1.2 Medios por los que se informó acerca de los recursos FIA

En general la mayoría de los/as entrevistados/as concuerdan que se informaron de estos fondos por medios digitales, algunos están en una base de datos en donde les llegan todos los concursos públicos. No obstante lo anterior, se destaca de forma principal la difusión por medio de la página Web, la cual es considerada fundamental para algunos/as entrevistados/as.

“Bueno, al principio yo tenía un listado de entidades donde uno puede postular entonces investigando ahí en internet y todo, pero después FIA no sé si yo me di cuenta después o después FIA como que empezó a hacer mucha más difusión, ahora los sigo en las redes sociales y estoy en su base de datos entonces a veces me llegan concursos” (mujer investigadora)

Un dato importante también, es que al menos tres entrevistados aluden al hecho de que se informaron de estos fondos a través del Ministerio de Agricultura, lo que demuestra que este organismo promociona de manera muy visible el FIA.

“Nosotros trabajamos con varias instituciones públicas, trabajamos muy de la mano del Ministerio de Agricultura entonces existe una posibilidad de tener un

trabajo cruzado y ahí nos enteramos por medio de su página web” (mujer innovadora)

En las universidades, el departamento de trabajo de algunos de los entrevistados se encontraba relacionada con la dirección de fondos central. Es así, como siempre se sabe acerca de los recursos disponibles. El “boca a boca” también funciona para este tipo de financiamiento, ya que, al ser de una temática tan innovadora y por otra parte, tan única, se comenta de estos recursos entre los/as investigadores/as .

Al indagar en los Focus Group, se puede apreciar que los pequeños y medianos empresarios conocieron del FIA por medio de reuniones o giras y luego como segundo paso recurrieron a la página web.

“Yo conocí FIA a raíz de un proyecto que presentamos el 2015 y que fue un viaje a Colombia ahí fuimos solamente mujeres la mayoría que viajamos ahí era por flores, fue una gira tecnológica que hicimos y adquirimos nuevas experiencias de como se hacía la cosa allá y mostrar como se hacía acá, fue una gira yo creo que muy buena para todas” . (SEREMI)

Por otra parte, mediante esta misma metodología se entrevistó a mujeres académicas, quienes argumentaron que conocieron al FIA por medio de los medios de comunicación internos de la Universidad para el desarrollo de la investigación en su propio personal.

“En el caso mío a través de la Universidad en dónde mandan a todos los departamentos las alternativas del concurso de las distintas fuentes que existen del financiamiento” . (Mujer académica)

Por otra parte, las investigadoras de INIA, conocen estos fondos por su trabajo, y porque la mayoría ya ha postulado a algún proyecto desde antes de ser investigadoras de este instituto, la primera vez que se enteraron de estos fondos o fue por sus jefes o por el boca a boca.

“FIA lo conozco por su nombre antes por haber participado en algunas actividades de charlas y cosas así que han organizado y el tema proyecto lo conozco desde el año pasado en que trabaje en un proyecto para una consultoría” . (Investigadora INIA)

Con los pequeños agricultores ocurre lo mismo, ya que, ellos se enteraron del FIA por medio del INDAP, que es un instituto que se dedica a promover el desarrollo de los pequeños campesinos.

“Yo empecé trabajando con INDAP y de hecho aún soy usuaria de INDAP entonces a través del tiempo hicieron unos talleres que FIA presentó y que no recuerdo exactamente el tema y en esa reunión estaba un señor de INDAP que nos conocía

y conocía nuestros huertos, estoy hablando acerca de mí y de otra persona y él estimo que nosotros deberíamos estar en ese taller porque nosotros habíamos avanzados en nuestros cultivos y ya habíamos crecido un poco, entonces encontré interesante de que nosotros estuviéramos y conociéramos que pudiera aportarnos el FIA y por eso motivo lo conocimos y de ahí comenzamos a conocer el FIA” (Mujer, pequeña agricultora)

Acá podemos presenciar algunas diferencias. En general las entrevistadas se informaron por medios digitales, en el caso de los Focus Group no ocurre lo mismo, sino más bien por mecanismos presenciales.

5.1.3 Uso de lenguaje inclusivo y/o usos de imágenes estereotipadas de género en medios de información sobre recursos FIA

La mayoría de los/as entrevistados/as no se percataron o no se acuerdan del uso del lenguaje y de las imágenes, aludiendo a que no se habían fijado en eso al momento de recibir la información proveniente de los fondos concursables. Por otra parte, las personas entrevistadas creen que la información entregada en el proceso de búsqueda de información es bastante equitativo en temas de género, pero sin hacer alusión ni al lenguaje ni a las imágenes inclusivas.

“No, lenguaje inclusivo no, no que recuerde hace rato que no me meto a una página, no me acuerdo, pero si reconozco que el FIA, yo lo identifico que tiene como un fuerte apoyo a la pequeña agricultura, por ejemplo, pero no podría precisarte si en esta convocatoria o cuando yo postule no recuerdo de las imágenes” (mujer investigadora)

“No para nada., es una página como podríamos decir que no se va hacia ningún lado sino para todos por igual” (mujer innovadora)

Tal como se observa en los ejemplos dados por los/as entrevistados/as, ellos encuentran que las bases de postulación de los concursos financiados por FIA si son inclusivos. Ello se nota en que los/as entrevistados/as no consideran que las bases de postulación de los fondos de FIA posean algún tipo de sesgo sexista.

En el caso de los Focus Group, en donde se trabajó con distintos actores, las mujeres académicas concuerdan en que no se percataron de un lenguaje ni uso de imágenes inclusivas.

*“Yo la verdad que no te puedo decir porque nunca me meto a la página”.
(mujeres académicas)*

“Yo lo que recuerdo es lo que tengo en la retina no sé si efectivamente es así o no, de muchas mujeres trabajadoras, agricultoras” (mujeres académicas)

En cuanto al uso del lenguaje no sexista, los/as entrevistados/as se refieren a que por ejemplo en las bases se refieren a “estimados y estimadas” utilizando de forma correcta el vocablo inclusivo y no utilizando el masculino como genérico. Por otra parte, los/as entrevistados/as, enfatizan en que ha sido posible observar un cambio en el uso de las imágenes en los medios de difusión utilizados por FIA, puesto que, antes solamente se utilizaban hombres y hoy en día han dado un giro en torno a la paridad con hombres y mujeres.

“Es que lo que pasa es que ahora por el tema que se está otorgando más espacio a la mujer porque no se otorgaba antes, ya eso se dejó atrás, antes si, antes eran imágenes de hombres, era el hombre trabajando el campo, pero no, ahora se cambió eso totalmente, de hecho me he fijado que todas las imágenes y videos que se muestran es algo grupal, mujer hombre” (mujer investigadora).

Finalmente es importante recalcar que también existen entrevistado/as que se percataron en el uso de lenguaje inclusivo para personas con discapacidad en los distintos medios de difusión utilizados por FIA, lo cual fue muy bien valorado.

5.1.4 Principales Obstáculos o Barreras para obtener recursos de FIA

De acuerdo a lo indicado por los/as entrevistados/as, postular a los fondos de financiamiento que posee FIA es complejo, puesto que como todo concurso público posee fondos que requieren reunir muchos documentos y papeles. A ello, se suma el hecho de que postula mucha gente, por lo que se produce una alta competencia a la hora postular, con una escasa cantidad de recursos a repartir.

A este hecho, se suma que los/as entrevistados/as concuerdan en que los comités de evaluación son muy estrictos. Estos elementos, son los principales a la hora de reconocer obstáculos o barreras para postular a proyectos concursables de FIA. Las personas entrevistadas indican que en ocasiones prefieren no someterse a todo el proceso de postulación, por temor a no adjudicarse un proyecto.

“Mira yo creo que el obstáculo es algo natural, es la calidad del proyecto, o sea en la medida que los proyectos son buenos y tienen los objetivos claros y están bien formulados el FIA, y que se cuadra entre las bases que se definen, no hemos tenido problemas para obtener y lograr financiar algunos de nuestros proyectos” (investigador y consultor de FIA)

En los Focus Group también concuerdan que se produce una inconsistencia entre el FIA y el comité evaluador. A esto hay que sumarle el gobierno de turno porque también influye en los lineamientos que quieren financiar.

“Es un obstáculo cuando se le quita ayuda, pero si he visto inconsistencia entre el rol que cumple FIA y los comité evaluadores de las ideas de los distintos proyectos y también estos cambios son político o sea en el gobierno es el momento para procesar ideas, lo que pasa a veces que se tiene una orientación bien definida en financiar especialmente estas líneas como versión productos de valor patrimoniales promoverlos pero por otro lado exige una presencia tan contradictoria en que los proyectos sean competitivos y eso me parece desde el punto de vista personal una contradicción”.(Investigadora, INIA)

“Que se considera de una preponderancia importante los revisores de estudios cuando hay problemas que son como una línea base como en agricultura por ejemplo algunas pruebas para integrar si es que el SAG lo considera que es de interés no debiese entonces tener una consideración tan alta de los revisores que digan no sabe que pienso que es bueno el tema atingente por el momento cuando la entidad encargada de la sanidad o protección de la sanidad está diciendo sí yo apoyo este proyecto va un ‘poco en relación a la que dice Érica que de pronto la opinión de los revisores externos van a pensar que no es importante pero de otro punto de vista de control de bla, bla si se requiere la información. (Investigadora INIA)

Otra barrera importante es el tema de la regionalización, puesto que, hay participantes que dicen que la mayoría de los recursos se reparten mayormente a la región metropolitana, ya que se encuentran destinadas principalmente en las grandes universidades. De esta forma, las Universidades más pequeñas y los investigadores y centros que están alojados en dichas Universidades, que tienen menos recursos tienen menos oportunidades a acceder a fondos de proyectos de FIA.

“Bueno yo creo que son concursos que hoy son bastante competitivos, por lo tanto hay una cuestión de números, un porcentaje que uno tiene de probabilidades de ser aceptado. Es un formato que es bien extenso y por lo tanto uno tiene que invertir mucho tiempo para poder inscribir un proyecto. En ese sentido yo creo que un formato tipo perfil y luego de una primera selección y luego ahondar más en los detalles sería ayudar, porque claro toma mucho tiempo hacerlo, y yo no sé si tendrá alguna relevancia el hecho de que existan alianzas como por ejemplo universidades de gran prestigio o con instituto que ya tienen presentaciones en el Ministerio, que hacen que las instituciones más pequeñas tengan menos chances de adjudicación, es mi impresión. Yo tengo la costumbre de leerme todos los proyectos adjudicados, casi todos los concursos, como un

hábito mío, sale alguno adjudicado y leo cuáles son los proyectos que se adjudicaron y en general el gran porcentaje está vinculado con que la Universidad de Chile, la Universidad Católica, la Universidad de Talca, la Fundación Chile, etc. Y hay pocas entradas de empresas chicas” (mujer investigadora)

Se puede ver cómo se describen muy bien dos situaciones: la primera, es la solicitud de una serie de elementos para iniciar la postulación a los concursos, lo que los convierte en una postulación engorrosa en donde se invierte mucho tiempo por parte de los investigadores, y la relación tiempo de postulación/posibilidad de ser aceptado es bastante baja. Por otra parte, se describe la situación de las desventajas en que se encuentran las empresas Universidades más pequeñas, que tienen que competir con grandes universidades, incluso alude a entidades como la Universidad Católica o la de Chile como aquellas que tienen más chances de ganar.

Por otra parte, mediante el Focus Groups, se pudo apreciar que los pequeños y medianos empresarios también tienen sus reparos en torno a los recursos otorgados por el FIA, puesto que, argumentan que los recursos son destinados principalmente a las Universidades, y no a la pequeña agricultura, sin embargo, también argumentan que esto poco a poco ha ido cambiando, saliendo el FIA del ámbito estrictamente académico.

A su vez, al igual que los entrevistados en el Focus Group se argumentó que el FIA se encuentra centralizado en Santiago, lo que se ve como un obstáculo para el financiamiento de proyectos en las distintas regiones del país.

“Yo creo que el tema es que está demasiado centralizado en Santiago como todo en este país y no reconocen y no reconocen la realidad de la diversidad de los grupos, empresas, asociaciones y de lo que haya en las regiones y por ejemplo a nosotros nos pasaba en que la organización si bien es nacional el directorio uno es de Chiloé, uno de Nueva Imperial otro no me acuerdo de donde y resulta que ellos nos pedían cosas administrativas fue firmado el convenio, ya algo en la notaría y tenía que juntarlos a todos traer al de Chiloé coordinar con el otro entonces era o ir a Santiago la empresa que te hace la aseguradora era de Santiago y no tenía sede o sucursal nada en regiones y tuve que llevarme a todo el directorio a Santiago otra vez, entonces uno como técnico no se mueve y hace todo eso, definitivamente el proyecto no se hace no más”. (Mujer, mediana empresa)

Por otra parte, al igual que gran parte de los entrevistados, en el Focus Group de las mujeres académicas se pudo percibir que como obstáculo principal se encuentra en un tema burocrático, ya que hay muchos problemas al ajustar los presupuestos, y aceptar muchas condiciones al momento en que te adjudicas el proyecto. De esta forma, el ganarse los recursos FIA es un trámite engoroso, al ser las bases muy estrictas y con muchas trabas administrativas.

“Yo creo que FIA es bien complicado de todos los fondos es el que menos me gusta trabajar, porque el jefe de proyecto tiene muy poco margen de acción y hay

que pedir permiso para todo, bueno no sé si el microscopio te costó un poco menos y podías comprar otra cosas que te servía, entonces no tenías que pedir autorización y si no la pides es un problema y por cosas muy chicas y sólo tienes que estar mandando cartas, hay ejecutivos y ejecutivas que son fantásticos y otros que son complicados, así que eso. Y además que dan poca plata es mucha la complicación para el dinero que dan. (Mujer investigadora)

Las mujeres agricultoras que tienen medianas empresas en la Araucanía enfatizan en un obstáculo para obtener los recursos FIA, que hasta ahora nunca había aparecido: el lobby que generan muchos postulantes para la obtención de estos fondos.

“Lo que yo sí siento que muchas veces se ganan más proyectos por lobby que por los contenidos del proyecto. O sea el lobby se puede entender de dos maneras, uno es lo que hace uno dando a conocer su proyecto yendo al FIA hablando con gente que uno conoce en el FIA, quiero que me veas este proyecto para que tú me des tu opinión calza o no calza principalmente en la parte técnica por otra parte también tiene que ver con la amistad, con la cercanía con la gente pero finalmente yo he tenido buenas y malas experiencias como cliente, porque las malas experiencias han sido que la gente que ha revisado los proyectos no los entiende”. (Mujer agricultora, Mediana empresa)

Finalmente, las pequeñas agricultoras argumentan que los puentes comunicacionales son ineficientes, ya que, no en todo momento llega la información, de esta forma, este problema es una grave barrera, puesto que, en algunas ocasiones ni siquiera se alcanza a postular al proceso.

“Ejemplo a mí me daban información periódicamente del FIA siempre me llegaba de correo y de un rato para otro ya no me llegaron y ya no me llegó más, entonces yo de repente me meto a las páginas y veo, pero yo me meto pero otra persona ni siquiera tienen internet entonces hay que acercar un poco más la información no sé cómo ni cuánto pero hay que hacerlo, no todos tenemos internet, no todos tenemos un computador, no todo tienen su correo formado entonces hay que buscar como una parte más accesible, talvez a través de la mesa de la mujer rural”. (Pequeña agricultora)

5.1.5 Diferencias en los procesos de postulación a recursos FIA por el hecho de ser hombre y/o mujer

La mayoría de los/as entrevistados/as dicen haber tenido una buena experiencia en los procesos de postulación a recursos otorgados por FIA, no logrando identificar fácilmente un sesgo de género en los procesos de postulación. Sin embargo, algunos/as entrevistados/as destacan algo muy importante; que es el hecho de que en Chile haya más hombres que mujeres haciendo ciencia. Esta situación estructural de conformación del mundo científico nacional, hace más probable que postulen más varones a los recursos otorgados en concursos de FIA.

Junto a lo anterior, es de destacar el hecho que ningún entrevistado vea diferencias en los procesos de postulación a los fondos concursables de FIA por el solo hecho de ser hombre o ser mujer. Es así, como se puede apreciar que no se percibe la existencia de discriminación en el proceso de postulación y las mujeres no sienten que se le vulnera derecho alguno.

“No yo creo que no” (mujer innovadora)

“No, no creo que haya diferencia nunca me he sentido discriminada en estos concursos por ser hombre o mujer, creo que la discriminación viene por el hecho de estar en diferentes zonas geográficas de Chile y por pertenecer a los grandes conglomerados de Universidad que por ser hombre o mujer” (mujer innovadora)

“No, no hay ninguna dificultad, no hay discriminación al respecto que yo conozca”. (investigadora y consultora FIA)

5.1.6 Diferencias en los procesos de adjudicación a recursos FIA por el hecho de ser hombre y/o mujer

Al igual que en el apartado anterior, la gran mayoría de los/as entrevistados/as concuerda en que no hay diferencias en los procesos de adjudicación a los recursos financiados por FIA.

“Creo que no, que lo más relevante es la institución y el currículum. Indirectamente hay una brecha por que postulan más hombres que mujeres, en el número de personas que hacen ciencias” (mujer innovadora)

Sin embargo, algunos/as entrevistados/as consideran que la adjudicación de los recursos asociados a los proyectos de FIA en muchos casos queda en manos de los hombres, los cuales, por la cultura machista no confían en las capacidades de las mujeres para realizar estos proyectos.

“No, así como en una postulación, lo que sí claro es probable que los grupos de decisión sean medio Club de Toby, en que los hombres tienen una percepción en que las mujeres no están preparadas para cosas tan desafiantes digamos, entonces te miran un poco en menos, pero no creo que sea al momento de la postulación” (mujer innovadora)

Finalmente, podemos apreciar que los/as entrevistados/as indican que tanto el proceso de postulación como el posterior de adjudicación, es bastante equitativo entre hombres y mujeres, no produciéndose observaciones al respecto.

En la misma línea que las entrevistas, en los Focus Group, en general hay consenso de que no existen diferencias entre hombres y mujeres ni en el proceso de postulación ni luego en el de adjudicación de fondos FIA. Sin embargo, se argumenta de forma reiterativa que lamentablemente son más los hombres los que postulan a estos fondos, ya que, son muy pocas las mujeres que llegan a cargos de importancia como por ejemplo jefes de proyectos.

“Las mujeres tienen poco acceso a llegar a liderar a grupos de investigación en general y si lo hacen tienen un costo muy alto, por ejemplo mi hija es bioquímica y no quiso seguir en la parte ciencias porque me dijo mamá yo también quiero tener vida familiar y que en un laboratorio de bioquímica trabajan doce, catorce, dieciséis horas al día y me dijo queda una profesora casada, y esa profesora se quería ir, no aguantan claro si te ponen un sistema así, claro si quieres tener familia y vas a llegar todas las noches a las diez de la noche a tu casa, entonces la familia no existe, entonces está marcado por un ritmo machista, no debiera ser así”. (mujer investigadora)

5.2 Medidas de género implementadas en los centros.

Con respecto a las medidas de género que se han implementado en los centros, se puede apreciar que hasta la fecha es bastante poco lo que se ha avanzado en este ámbito. Tal como nos indican nuestros/as entrevistados/as, si bien muchos establecimientos se han preocupado de conciliar temáticas como la maternidad y el trabajo o le otorgan beneficios a las mujeres para que ellas puedan tener una cierta flexibilidad laboral, no hay políticas claras que estén enfocadas con una perspectiva de género.

En general los/as entrevistados/as, desde los directivos/as, pasando por los/as investigadores/as y las mujeres que participan en los proyectos concuerdan plenamente en que faltan instancias de capacitación para concientizarse acerca de este tema. Hay algunos centros que ya están realizando ciertas medidas, como charlas de empoderamiento femenino o capacitaciones al interior a los administrativos para el trato hacia los estudiantes.

5.2.1 Medidas de género en los centros que han recibido fondos de I+D+i de FIA

En general, lo primero a lo que hacen alusión los entrevistados es que en los centros que han recibido fondos de I+D+i del sector agrario, agroalimentario y forestal, se cumple con la legalidad en cuanto a los beneficios para las mujeres, haciendo una clara distinción entre las mujeres que tienen contrato y aquellas que no. Un/a entrevistado/a lo describe de la siguiente forma:

“Si hay beneficios, en ese sentido es amigable para las mujeres, a las mujeres que tienen contrato, ya que hay mucha gente que está a honorarios y no tiene ningún beneficio digamos y las que tenemos contrato, si tenemos beneficios que corresponden digamos, puede que exista una brecha grande y que no me he fijado y que puede ser en el contrato de las mujeres. Pero yo no siento que en mi caso sea así o tenga algún problema por ser mujer, tienes bienestar lo que es bueno, además tienes como en políticas públicas en que te pagan los días de licencia y eso también es bueno, no lo que te paga tu Isapre, sino que siempre recibes tú sueldo y eso te da tranquilidad” (mujer innovadora)

En la cita anteriormente expuesta, podemos ver una medida de género importante en este centro, que es la tranquilidad hacia las mujeres cuando tienen licencia, puesto que, la pagan en la misma universidad, no esperando que éstas sean tramitadas y aceptadas por las ISAPRES. Es así, como las mujeres con contrato se pueden enfermar y siempre van a recibir su sueldo. Sin embargo, esta medida se hace sólo para personas con contrato, ya que, tal cual como lo dice la entrevistada, es mucha la gente que está a honorarios y no recibe estos beneficios.

Por otra parte, en muchas ocasiones los/as entrevistados/as admiten que en sus centros no hay medidas de género por diversos motivos. Entre los motivos indicados se señala que se otorga un trato igualitario a hombres y mujeres porque en sus dependencias hay la misma cantidad de hombres y de mujeres, de esta forma, consideran que no debería haber medidas de género.

Sin embargo, es importante destacar que sí hay centros que han trabajado en hacer políticas con enfoque de género para que se pueda compatibilizar el trabajo con la maternidad/paternidad, con medidas tales como implementar jardines infantiles o salas cunas dentro de los propios centros de trabajo. De esta forma, tanto la maternidad como la paternidad no debería ser un impedimento para el desarrollo profesional. Un/a entrevistado/a lo expresa de la siguiente forma:

“El último período de este rector se ha trabajado en temas de género y por ejemplo en nuestras evaluaciones básicamente asociadas a maternidad son las que se están usando, el período de licencia maternal no te lo contabilizan en la evaluación en donde nosotros tenemos estándares mínimos que cumplir. Entonces uno puede ampliar el paso para poder lograr las metas o en el fondo

disminuir tus compromisos y también tenemos apoyo de salas cunas y de jardín infantil, que funcionan bastante bien, en eso fui usuaria y salí el año pasado del jardín con mi hija y la verdad que ayuda bastante tenerla cerca para poder trabajar tranquila” (Mujer innovadora).

La cita anteriormente expuesta, demuestra como este centro de estudios, si ha trabajado en temáticas de género, no solamente con el establecimiento de salas cunas sino que también se protege a la mujer en el embarazo en cuanto a la evaluación de desempeño. Al igual que en otras instituciones que también han tomado medidas con respecto al embarazo, en esta línea un/a entrevistado/a comenta que las mujeres que están con fuero maternal tienen derecho a salir una hora antes de su trabajo.

Finalmente, hay un centro que recalca la baja participación femenina, de esta forma han recurrido a medidas para fomentar la inclusión de mujeres en puestos de trabajo. Es así, como un/a entrevistado/a posee el siguiente comentario al respecto:

“Mira nosotros hemos observado desde la perspectiva de género que tenemos una participación relativamente baja de las mujeres, entonces en los últimos cuatro años hemos orientado a captar nuevos socios y dando énfasis a dos tipos, son personas jóvenes y mujeres, y la verdad es que estamos dispuestos a priorizar el trabajo con mujeres y de hecho como te contaba antes estamos tratando de impulsar un proyecto para mujeres en el tema de la agricultura urbana” (hombre, investigador FIA)

Acá podemos ver medidas concretas que se han implementado en los centros, si bien en muchos los entrevistados no se habían percatado de medidas de género y otros ni siquiera sabían, si es importante recalcar que en la mayoría de las instituciones si se han implementado medidas en especial para que las mujeres puedan compatibilizar su vida laboral con la maternidad.

5.2.2 Identificación de prácticas informales de género en los centros que han recibido fondos de I+D+i de FIA

En la mayoría de los casos, los/as entrevistados/as argumentan que no existen prácticas informales de género al interior de los centros, puesto que no es una de las prioridades de estos establecimientos.

“No hay prácticas informales. No existen protocolos porque soy la única mujer a la cabeza” (mujer investigadora)

“No hay practicas informales, pero si mucha empatía” (mujer investigadora)

Sin embargo, hay algunas excepciones que las veremos ahora. En uno de los centros, de manera informal, se esta trabajando para que se empiece a capacitar en lenguaje inclusivo. Por ejemplo, en las bolsas de trabajo se solicita el cargo de ingenieros agrónomos, lo cual algunos/as entrevistados/as consideran es muy grave, puesto que, a estos trabajos pueden postular tantos hombres como mujeres.

5.2.3 Realización de acción de formación que incluyan la adopción del enfoque de género dentro de centros que han recibido fondos de I+D+i de FIA

La realización de acciones de formación que incluyan la adopción del enfoque de género dentro de los centros que han recibido fondos de I+D+i de FIA es muy importante, ya que, todos los/as entrevistados/as concuerdan de que al interior de sus centros se necesitan acciones de formación con enfoque de género, puesto que se sabe muy poco al respecto. Sin embargo, en la práctica son pocas las instituciones que están llevando estos procesos formativos verdaderamente a cabo.

En lo que más concuerdan los/as entrevistados/as es que con suma urgencia se necesitan capacitaciones, tanto a las propias mujeres para que les otorguen las herramientas necesarias para poder enfrentarse al prácticas machistas, las cuales, se dan mucho en el campo de la ciencia. Por otra parte, al interior de las universidades, los entrevistados hacen alusión de que debería haber protocolos con enfoque de género y que se debería capacitar a los docentes en como tratar a los alumnos en torno a estas temáticas.

“Capacitaciones a las mismas mujeres para saber enfrentarse a la discriminación masculina. Hasta ahora no ha habido nada, pero esas son las ideas que se le ocurren. Empoderamiento femenino y prácticas machistas en el campo” (mujer investigadora)

“Si yo creo que podría ser interesante el hecho y además de manera interna porque nosotros atendemos público y tenemos un montón de programas donde se acceden muchas personas en las cuales también deberían tener políticas en las cuales yo creo que hay muchas cosas que hacemos, pero sin tener claro protocolos y políticas para incentivar lo que hay” (mujer innovadora)

“Capacitaciones de los docentes de cómo tratar a los alumnos en las aulas en temáticas de género. Al parecer harán un modelo de identidad de género” (mujer innovadora)

Por otra parte, si existen Universidades que están trabajando al respecto, en temáticas como empoderamiento femenino o sensibilización. En algunos casos se han realizado una serie de charlas sobre el enfoque de género.

“Claro, hemos hecho capacitaciones con mujeres jóvenes destacadas y mujeres que ya han tenido una trayectoria importante dentro de la Universidad, sensibilizar la parte femenina. Y después la Vicerrectoría Académico también ha traído especialistas en temas de género para dar una charla” (Directora/a de Centros)

En general, los/as entrevistados/as concuerdan que el mundo de la ciencia y en especial todo lo concerniente al campo, es bastante machista, hay menos mujeres trabajando esta área, de esta forma es indispensable que se hagan acciones de formación en todos los centros.

Para las pequeñas y medianas empresarias, concuerdan que se deberían hacer actividades de formación para apoyar a las mujeres más pobres en los sectores rurales, dentro de sus empresas saben que ellas tienen un tremendo potencial pero muchas veces no cuentan con los conocimientos técnicos para postular a estos fondos. De esta forma, dentro de la empresa, se requiere un enfoque de género para capacitar a las pequeñas agricultoras.

“Sabemos que las mujeres más pobres son las que están en los sectores rurales, están levantando iniciativas o están ocultas o anónimas trabajando, entonces como dicen que hay muy buenas ideas dando vueltas y que tampoco han podido salir a la luz por desconocimiento, porque no saben cómo poder postular, como poder acceder por una serie de factores así como INDAP, LA CORFO, SERCOTEC, han desarrollado instrumentos orientados especialmente a la mujer y FIA que está orientado al sector rural especialmente al sector agrícola en donde hay mayor participación de mujeres, son las mujeres las que se quedan en las casas y los hombres los que salen a trabajar afuera si debería incluir un instrumento así focalizado exclusivo para mujeres, mujeres de la pequeña agricultura. (Mujer, mediana empresa)

Las pequeñas empresarias concuerdan que son las mujeres las que mantienen en mayor parte el motor productivo. De esta forma, se les debe capacitar para acercarse al mundo rural, al mundo de la innovación y el emprendimiento el cual, muchas veces está en el imaginario colectivo que este tema es solamente para los hombres. De esta forma, es muy necesario capacitar en temáticas de innovación y emprendimiento.

Finalmente, las pequeñas agricultoras de la Araucanía proponen que deberían haber proyectos que fueran solamente para mujeres, de esta forma, se incentivaría la participación femenina en un rubro que ha sido históricamente dominado por hombres.

“Sabes porque a veces se encuentran muy limitadas si tienen que entrar a competir con hombres y hay más hombres productores que mujeres productoras, hay muchas mujeres que se encuentran invisibilizadas del mercado productivo o sea del sistema entonces si hubiesen proyectos que fueran exclusivamente para las mujeres y estuviesen enfocados hacia el género, habría más posibilidades que se presentaran” (agricultora, Araucanía)

Para muchos esta medida de género parecería una discriminación positiva hacia las mujeres, sin embargo, quizás una cuota de género podría ser un termino medio para

5.2.4 Medidas o practicas de conciliación de la vida laboral con la maternidad/paternidad

Conciliar la vida laboral con la maternidad es un trabajo difícil en todos los rubros, pero por lo que cuentan los/as entrevistados/as en el mundo agrario se hace aún más dificultoso. En muchas ocasiones los jefes son hombres por lo que les cuesta empatizar con la maternidad o una paternidad activa, no teniendo habilidades blandas para entender lo que esto significa.

“Existe una dificultad en conciliar la vida laboral con la maternidad. De nueve horas al día en el mundo agrario por la maternidad solo le puede destinar cuatro. Le gustaría que se colaborara con un jardín o una sala cuna” (mujer investigadora)

Por otra parte, el trabajo en terreno es muy importante en este rubro, por lo que aún más cuesta conciliar la vida laboral con la maternidad o una paternidad activa. Un/a entrevistado/a lo describe de la siguiente manera:

“Nosotros no tenemos horario de trabajo definido como de oficina pero a la larga si uno tiene que quedarse más rato trabajando lo tiene que hacer para cumplir objetivos, lo que se tiene que hacer y es urgente o en terreno por ejemplo. Entonces yo me pongo en el lugar de que, si yo fuera mamá, yo a veces he llegado de terreno a las 12 de la noche a mi casa de haber salido a las ocho, entonces ahí es complicado” (mujer innovadora)

Sin embargo, varios de los/as entrevistados/as concuerdan en que los centros son bastantes flexibles y se preocupan de que las mujeres estén cómodas y puedan conciliar estos dos importantes aspectos de su vida. Al trabajar por proyecto, hay más flexibilidad horaria y las mujeres pueden manejar sus tiempos.

“Si acá la verdad se ha puesto como en primer lugar o primera línea a la familia, se han adoptado medidas que están en el reglamento, ponte tú que las madres, las mujeres madres y también los padres, por ejemplo para las fiestas de fin de año, pueden participar si ese día va a bailar el niño y ese día no se descuenta, de hecho debe participar, se fomenta este hecho, también tenemos el tema de la sala cuna, en que se le paga a una persona para que vea a los niños, y tras medidas que no están protocolarizadas como el hecho alguna mujer por algún motivo tuvo que traer su hijo a la oficina un día puntual, en ese sentido la jefatura lo entiende harto” (Mujer innovadora)

“Uhm, no, o sea, acá, en la Universidad de Concepción, en realidad te dan bastantes beneficios, los jefes son bastante solidarios. No me ha tocado en este período, pero cuando yo tuve a mi guagua chica, mi decano me decía: “usted cumple metas”, entonces yo muchas veces tuve que correr con mi hijo chico, recién separada, con mi hijo, pero podía cumplir porque yo llegaba a fin de mes con mis tareas hechas. Pero formalmente, que digamos que tenemos actividades... Sí existen (algunas medidas), eso es una ayuda increíble en esta universidad, y hay actividades que fomentan que uno participe con hijos en las celebraciones... Pero en realidad no es algo... digamos, un programa regular, sino que son en ocasiones” (Mujer innovadora)

Finalmente, parece relevante recalcar el tema de la paternidad, puesto que solamente una Universidad se refiere a esta temática. Se considera de suma importancia este hecho, ya que, parte del cambio de paradigma cultural es que la corresponsabilidad a la hora de formar una familia.

“Bueno nosotros somos respetuosos de las leyes laborales y respectivas al posnatal femenino e inclusive al posnatal de los padres, recientemente uno de nuestros compañeros más jóvenes que fue papa tuvo su posnatal correspondiente de acuerdo con la ley, así que buenos se supone que la ayuda al niño a llegar a nacer así que si tenemos. Ahora por el número de mujeres que nosotros tenemos acá no tenemos salas cuna, pero sí se dan todas las facilidades para que la mujer cumpla su rol de madre también” (Investigador y consultor de FIA)

5.3 Desafíos sobre la formación y promoción de mujeres en centros de I+D+I:

A lo largo de las entrevistas y focus group realizados en este estudio es posible observar cómo surgen constantes desafíos para la formación y promoción de género en centros de I+D+i que se desprenden de un contexto cultural anclado en lo masculino. Si bien los/as entrevistados/as reconocen que ha habido avances culturales que promueven la igualdad entre géneros y que se

manifiesta por ejemplo en la proporción de estudiantes al interior de las universidades, hay consenso que en el mundo agro el machismo es aún más evidente y se encuentra totalmente vigente, pese a haber matices según el rubro específico al cual se mire.

Si bien es posible identificar diferentes posturas ante presuntos desafíos para que se promueva el desarrollo en la formación y promoción de las mujeres al interior de centros de I+D+i, existe consenso en que dada la configuración actual cultural de Chile, la maternidad y paternidad, así como la esfera doméstica en general, afectan negativamente el desarrollo laboral. Los/as entrevistados/as sienten que la responsabilidad de la casa y de los hijos recae mayormente, y a veces exclusivamente, sobre los hombros de las mujeres versus el de los hombres. Esto les produce una recarga de trabajo y menor disponibilidad horaria para dedicar a sus labores remuneradas.

Por otro lado, en reiteradas ocasiones los/as entrevistados/as declararon presenciar cómo en sus trabajos ciertos tipos de labores están negados para las mujeres o les son de más difícil acceso. En este sentido, existen ciertas posiciones jerárquicas a las que tradicionalmente no llegan o su participación es mínima, como cargos de jefatura, o labores como por ejemplo la dirección de proyectos. Esto puede ser producto de la recarga de trabajo doméstico que les imposibilita desarrollarse laboralmente o también por la falta de reconocimiento histórica que les ha aquejado y cuyos efectos pueden incluso verse reflejados en las diferencias de las remuneraciones.

¿Cómo hacer frente a los desafíos que existen en la formación y promoción de género en los centros de I+D+i? Existen distintas visiones y se identifican diversas medidas al respecto, pero un buen punto de partida surge de la identificación de tres posturas en relación a la necesidad de institucionalizar políticas o medidas que fomenten la formación y promoción de mujeres en estos centros, a saber:

- a) un primer grupo minoritario, que según su experiencia declaran que las mujeres están en una buena situación en sus lugares de trabajo, señalan que no se requieren medidas o incentivos para mejorar o fomentar su participación en el campo laboral;
- b) un segundo grupo mayoritario, ven la necesidad que se fomenten políticas dirigidas exclusivamente hacia ellas y que apunten a mejorar desigualdades previas o que ayuden a conciliar la esfera doméstica con la laboral de modo que puedan mejorar su rendimiento y desarrollo en el trabajo; y finalmente
- c) un tercer grupo declaró reconocer la necesidad de generar políticas para equilibrar la situación laboral entre hombres y mujeres pero mediante lineamientos dirigido a ambos géneros.

Por otro lado, el grupo entrevistado valoró la posibilidad de charlas enfocadas en temas de género, pues si bien son desventajas históricas las que han acontecido sobre las mujeres, muchos de estos debates se están recién forjando y existe mucha desinformación o invisibilidad al respecto. Por lo tanto, la posibilidad que alguien plantee formalmente el tema y lo ilustre de modo tal que la información pueda aterrizar hacia el grupo sólo puede ser ventajoso para hacer frente a los problemas de género que puedan existir en los entornos laborales.

Para cerrar, cabe igualmente destacar que si bien el cambio en los estatutos que se realicen al interior de los centros para promover la igualdad de género y fomentar la participación femenina debe ser institucionalizados para que no se encuentren a voluntad o criterio de las personas, hay otras medidas que trascienden el papel y son igualmente importante. Específicamente la importancia de reforzar la actitud de las mujeres, que se empoderen e interioricen que son capaces de hacer frente a los desafíos que el mercado laboral presenta, y por otro lado la necesidad de fomentar la empatía y solidaridad en los ambientes laborales y principalmente en quienes ejercen cargos de jefatura.

5.3.1 Principales desafíos que se deben enfrentar para aumentar y mejorar la participación de las mujeres en centros de I+D+i

Gracias al relato entregado por las participantes de las entrevistas y focus group es posible observar cómo existe una conciencia generalizada entre los/as participantes respecto a las desventajas que enfrentan las mujeres en relación a los hombres para desenvolverse en sus puestos de trabajos. Estas desventajas a veces se ven acentuadas en entornos rurales dado el machismo imperante del agro.

“Emmm... la verdad así como que sea beneficioso para la mujer, es como difícil de encontrarlo en realidad, yo creo que una tiene que, o sea a una siempre se le hace, por ser mujer se le hace todo cuesta arriba, entonces por ejemplo no sé, yo fui buena alumna, opté por beca, después me gané una beca Conicyt, para hacer un postgrado, pero todo con mucho esfuerzo o sea no, siempre es como mucho más difícil para la mujer, lamentablemente”. (Mujer innovadora).

“Cuántas mujeres hay que tienen cargos de importancia, cuántas llegan a ser jefes de proyectos, es que efectivamente es más complicado para las mujeres, no hay facilidades, aquí en este país no hay leyes que te permitan hacer una buena compatibilidad de trabajo, maternidad, familia, tienes que esforzarte al doble para tener el mismo reconocimiento que los hombres, entonces efectivamente cuesta más creo yo”. (Focus group mujer académica).

“Sí, yo creo que habría que capacitar a distintos niveles sí, ¿no cierto?, como a las mujeres de cómo enfrentarse tal vez, porque frente a un hombre que es discriminador o frente a un ambiente que es discriminador una mujer o un grupo de mujeres puede reaccionar bien, más o menos o mal poh, cierto, y hay muchas veces en que uno con una justa razón se enoja y eso es peor a veces, porque entonces el hombre empieza “¿viste? Que son así, son asá, son complicadas”, es como un círculo bien terrible, entonces de repente sí, de cómo enfrentarse un poco a eso.” (Mujer investigadora).

“Sí, claro, por una cosa tradicional y todo... bueno, que nos pasa a nosotros mismos como agrónomos, que se da: “mijita, qué bueno que estudie eso, pero a usted, si se va a meter al campo, los viejos no le van a hacer caso”, entonces te empiezan al tiro a atemorizar de que va a pasar algo. Mis abuelos tenían campo toda la vida en Punta Arenas, trabajo desde los 15 años... entonces, no me iban a amedrentar o asustar con tonteras así, pero claro, te empiezan a decir, y que es verdad que no, o sea, hay que tener una personalidad especial pa meterse con viejos que son tradicionales, que no les gusta ni alguien más joven, ni mujer... Tiene su complejidad, yo creo que hay que tener un carácter fuerte pa poder hacerlo” (Directora de Centro)

Una de los principales elementos observables en las entrevistas, que desfavorece a la mujer respecto a su participación en el mercado laboral, del cual los centros de I+D+i no son la excepción, es la sobre carga laboral producto de tener que hacerse responsables de la esfera doméstica y en particular del tema de los niños. Dicha sobre carga conlleva a que dispongan de menos tiempo versus los hombres para dedicar exclusivamente al trabajo remunerado y al cansancio propio que implica el exceso de trabajo al tener una doble jornada laboral: la profesional y la del hogar.

“Es súper complejo porque muchas veces uno tiene que ceder en pro de la familia, en pro de los niños y en el fondo tener que postergar un poco el tema laboral, porque es complejo, es como que es mal visto, a veces yo debo ir a terreno porque tengo un proyecto con profesores, o no sé qué o dentista o el psicólogo, hay muchas cosas relacionadas con los niños que en general es la mujer la que hace esas pegadas, para que vamos a venir con cosas los hombres por lo general no lo hacen y eso muchas veces como que se mal entiende, oye tengo que pedir permiso, que aquí llevarlo a allá, sobre todo con cuatro niños que se te empiezan a multiplicar las cosas entonces es complicado (...)” (mujer investigadora).

“(...) en realidad yo creo que de todas maneras aunque el hombre colabore, participe aunque sea el cincuenta por ciento siempre la mujer se lleva una carga extra con la maternidad es lo que yo creo yo pienso. Es que habría que ver cuántas mujeres asisten con los hombres, es que la sociedad está en una inercia que no va a cambiar, si pero debe cambiar, a lo mejor más rápido de lo que creemos, cuando nosotros vemos cuantos hombres se toman el postnatal es súper bajo el porcentaje y tiene derecho hacerlo y no lo hacen, lo que pasa que las nuevas generaciones van hacia allá, en nuestra generación todavía hay como una carga cultural a como nos enseñaron”. (Focus group mujer INIA).

“En general las mujeres tienen menos productividad científica por eso, por lo mismo porque tienen que trabajar y después llegar a preocuparse de los niños, en la casa las cosas no han cambiando mucho, en general, las parejas jóvenes están más abiertas a los cambios, pero no siempre entonces muchas veces

toca doble trabajo y eso es complejo, creo que es una cosa de sociedad” (mujer innovadora).

Otro elemento identificable en las entrevistas desarrolladas para este estudio, es lo que se denomina “techo de cristal” o la dificultad para que mujeres puedan acceder a ciertas líneas de mando producto de la ya mencionada recarga de trabajo o por la falta de reconocimiento a su potencial.

Además los/ las entrevistadas reconocen diferencias en la educación que han recibido las mujeres en relación a la de los hombres, lo cual ha ido en su desmedro al no profundizar del mismo modo, por ejemplo, ciertas habilidades blandas como la del liderazgo, y otros atributos valorados en el mercado laboral. Las diferencias en la educación deja a las mujeres en desventaja y con menos herramientas en relación a los hombres poniendo frenos a su participación en el mercado de trabajo en general y en ciertos cargos en particular.

En este sentido es reiterativo el descontento en las entrevistadas, pues señalan que casi siempre son los hombres los que lideren los proyectos o se encuentren en la cúspide de las líneas de mando, aunque para algunos de los entrevistados esta situación ha mejorado el último tiempo.

“Ahora, aquí en el centro la plana que es como la parte de administración como la más alta, son puros hombres, entonces ellos son los que hacen como todas las conexiones, van a hacer lobby, conversan con todos, son casi puros hombres, si, y las mujeres que ahora han aparecido más mujeres porque depende del área donde se va desarrollando, pero si, dicen que hay más mujeres acá pero los que tienen cargo mayor son hombres (...)” (mujer innovadora).

“Es que hay poco liderazgo en investigación femenino, generalmente son asistentes, como co-investigadoras que hacen la pega en el campo en el laboratorio, en el fondo es llegar al rol de investigador o ejecutor que es más relevante y para llegar a esa categoría hay brechas.” (mujer innovadora).

“Entonces por eso postulan menos, el sistema no es que sea FIA, sino que hay todo un sistema desde abajo, de hecho tú lo ves en los colegios en clases de ciencias todos los profesores se dirigen al hombre y no a la mujer, entonces de ahí en adelante son pocas las mujeres que hemos pensado que uno puede vivir de esto, entonces ese es el punto”. (Focus group mujer académica).

“Si, si a mí me ha pasado una amiga que tiene mellizos un hombre y una mujer van siempre a un resbalón se tira el niño y le dicen vamos dale tú puedes, tírate solito, solito, después le toca a la niña hay no que se va a caer, cuidado afirmanla, tírate despacito y la única diferencia es que una es niña y el otro niño, es la misma crianza pero es el sesgo de hecho se va viendo que el hombre va a competir, de hecho los hombres desde chico saben competir y que los hombres se pelean y no se pican, son amigos iguales porque desde chico se entrenaron para competir y las mujeres de chicas atrás escondidas y

que no puedes hacer las cosas directas por que no te salen es que en una época las criaron para ser madres y dueñas de casa, iban al colegio para tejer el ajuar (...)". (Focus group mujer INIA)

Por otro lado, si llevamos nuestro foco al área rural, según algunos/as entrevistados/as, es necesario aterrizar específicamente a qué nos referimos al hablar de innovación pues a simple vista puede ser entendido como algo muy técnico lo cual puede alejar a las personas o asustarlas, cuando en realidad es algo más sencillo y al alcance de todos.

"(...) la innovación no es algo que sea de la academia, la innovación la han desarrollado siempre los campesinos, los indígenas cómo cuando los chanchos se metían a las papas es innovador que les hayan puesto ese aro en la nariz. Porque cuando uno pregunta que es innovación, la gente piensa en la universidad." (Focus group medianas).

(...) lo importante es desarrollar el tema de la innovación y como dice ella muchas veces se cree que es desarrollar algo nuevo y no, es solamente un cambio de hacer las cosas. En el fondo poder acercar a las mujeres del mundo rural al tema de la innovación y desarrollo, porque en el fondo allí es donde hay una gran brecha que todavía igual a otros niveles es amplio y que todavía no se entiende (...)" (Focus group medianas).

Respecto a la falta de reconocimiento del desarrollo de las mujeres dentro de la esfera laboral, si bien es un pequeño grupo existe quienes consideran que no sólo se les ha discriminado en cuanto al tipo de trabajo que pueden ejecutar sino que también a la remuneración que perciben, siendo menor a la recibida por los hombres.

"Bueno, en el desarrollo... nosotros somos un centro chiquito, no somos muchos profesionales los que estamos acá. En lo personal profesional mi experiencia no hay digamos un trato discriminatorio digamos en el sentido de lo técnico, ¿ya? No por hacer digamos un aporte técnico va haber una diferenciación, lo que si puede haber una diferenciación es en la remuneración, ¿ya? que eso yo igual lo he planteado y lo he manifestado de cierta manera como un grado digamos discriminatorio, si" (mujer innovadora).

"Bueno, yo creo que lo que todos reclaman, la mayoría de las mujeres que es igualdad en el sueldo, que si se tiene un currículo similar que sea equivalente en el sueldo, o sea que no hayan diferencias, eso es como las cosas como más marcadas que uno logra ver en cuanto, me ha pasado en otros trabajos, o sea

que cumpliendo la misma labor puedo tener diferencias notables con respecto a compañeros y eso es como súper injusto” (mujer innovadora).

Pese a este a veces desalentador panorama, existe cierta conciencia generalizada del avance que han tenido las mujeres para incorporarse a esferas anteriormente reservadas sólo para hombres. De este modo se va generando un círculo virtuoso, al ser las mujeres que abren caminos y crean nuevas estructuras y ejemplos para quienes aún no se inician en el mercado laboral. Sin embargo, los/las participantes del estudio saben que este tipo de cambios culturales requieren tiempo y probablemente sean las nuevas generaciones quienes perciban una disminución de las brechas más tangibles.

“Es un cambio de paradigma que yo creo que va a llevar años para que se pueda cambiar la forma de enseñar y de decir oye tú puedes, porque incluso en las pruebas las mujeres han ido equiparando incluso en las áreas duras las áreas de matemáticas y todo lo demás, pero el concepto es machista. Es el mundo machista”. (Focus group mujer académica)

“En el fondo pasa mucho que las mujeres tienden cuando están surgiendo trabajando, investigando como en todo la función secundaria de apoyando a un investigador principal por muchas razones que te dice que no puedes trabajar sola mejor anda conmigo, que yo tengo mejor currículum y una mujer que se da y dice si tenis razón voy contigo y el cambio de dinámica que se ha estado dando es que ahora dice no yo me la juego por mí (...) porque ese es el cambio que tenemos que hacer de creernos el cuento de ir nosotras como principales de ir como autoras ya que nosotras hicimos la pega y no quedarse detrás de una figura masculina consolidada porque sabemos que históricamente para atrás la mayoría son figuras masculinas consolidadas”. (Focus group investigadora INIA).

Por lo tanto, luego de las conversaciones con las mujeres y hombres participantes de este estudio es posible relatar como ellas en general se sienten en una posición de desventaja frente a sus pares masculinos. Esto principalmente al ambiente machista en el que les toca desenvolverse y en el que han crecido que las perjudica desde la educación que reciben, al no potenciar las mismas habilidades en ambos géneros, hasta en los tipos de cargos que se espera que asuman.

En el mundo agro, muchos de estos rasgos se profundizan porque es particularmente masculino lo cual aumenta los desafíos dentro de dicho sector. La estructura jerárquica discriminatoria y la carga laboral que ellas deben asumir no hacen más que reforzar estos estereotipos, sobrecargando a las mujeres de trabajo y atribuyéndoles el peso familiar en sus hombres. Bien como ellas reconocen este es el máximo obstáculo para el desarrollo de sus carreras, y un gran paso es reconocerlo. Ahora es importante buscar cómo sortearlo y

probablemente sean las nuevas generaciones quienes disfruten de sus frutos, pues combatir el machismo requiere cambios culturales que demoran mucho tiempo en florecer.

5.3.2 Medidas de género que podrían haber afectado favorablemente el desempeño en centros de I+D+i

Considerando que uno de los grandes desafíos que enfrentan las mujeres para desenvolverse laboralmente es la sobre carga de trabajo por ser las principales responsables de sus hogares, muchas reconocen que la flexibilidad laboral que han tenido o tienen en sus trabajos les ha afectado favorablemente en su desempeño y productividad. Para esto, ha sido fundamental el trabajo con base en objetivos lo que les permite cumplir con sus tareas a la vez que son las administradoras de su tiempo. En relación a esto, muchas mujeres rechazan la creencia popular que por estar en la oficina se está trabajando, en este sentido el tener que cumplir horarios estrictamente no significa que se esté produciendo.

“Y las mujeres tenemos la habilidad de estar trabajando, pendiente del dentista del hijo, somos multifuncionales (...) yo he trabajado siempre en base a objetivos y te puedo decir que nunca he tenido problemas y me ha costado muchas veces en que he trabajado en una empresa privada y como que quedo así como muchas veces calentando el asiento, entonces yo en que muchas veces mi cabeza va a estar por allá y yo voy a estar calentando el asiento acá, en el fondo no es productivo y si queremos productividad el tema es que uno tiene que tener sus tiempos”. (Focus group medianas).

“(...) Es que bueno yo cuando tuve mis niños el prenatal eran doce semanas, ni siquiera eran tres meses y era todo inflexible y todo rígido ahora recién los horarios, si bien tuve jefes que fueron bastante conscientes pero no hay algo que te ayude con eso, por ejemplo yo tengo alta productividad y produzco más en mi casa que en mi trabajo, porque no hay teléfono no hay gente, para mí un día en la casa son como dos en la oficina, yo de las producciones muy grandes que he hecho, las he hecho en mi casa muchos pedidos como que esas cosas que se debieran establecer, como en Canadá ahora me piden que un día a la semana vaya a reuniones pero bajan gastos de oficina y la gente está más feliz”. (Focus group mujer académica).

“Yo por eso estaba pensando a raíz de esta cosa del horario de que también te tienen que cuantificar con una huella digital y todo (...) a mí me gustaría que me evaluaran por productividad, si tú produces quiere decir que trabajas (...) hay gente que timbran y se van y están trabajando cuatro a cinco horas al día máximo, llegan tarde se van a tomar café una hora y media, después se van a almorzar alrededor de dos horas digamos y nadie cuantifica cuanto están metidos en la Facebook, el whats app y ellos cumplen, aunque no produzcan ellos cumplen, entonces que se está valorando una ocupación en una silla pero no la productividad”. (Focus group mujer académica).

Por otro lado, considerando que es la mujer quien es la gran responsable de la esfera doméstica es de mucha ayuda la ley que prolonga el post natal y la inclusión de éste en ámbitos antes inexistentes. En este sentido, se evalúa positivamente la extensión de la medida maternal a quienes se encuentran cursando programas de estudios con algunas becas. Además, en algunos fondos concursables se amplió el período examinado en sus currículos, en relación a quienes no han tenido hijos recientemente, pues se comprende que la productividad de una mujer con niños pequeños en la casa, dada la configuración cultural, probablemente no sea igual a la de un hombre o a la de una mujer sin hijos, producto de la sobrecarga que conlleva la crianza.

“Claro cuando yo hice el doctorado en mi beca no se consideraba el prenatal y postnatal si quedabas embarazada tenías que ajustarte a los tiempo igual y un año después ya se implementó y después yo diría casi dos años o tres quizás en otros proyectos se considera que puedes postular un año después y te dicen usted puede postular a este proyecto específico y si salió del doctorado hace cuantos años y si tienes tu guagua un año más pero también eso es reciente es parte de la vida de ser mujer”. (Focus group mujer INIA)

“Favorablemente, yo creo que lo único que me favoreció fue esto de alargar el postnatal, eso fue una buena idea para las madres con sus hijos, en que la madre está más tiempo con sus hijos” (mujer innovadora).

“Yo creo que CORFO tiene algunos instrumentos buenos para inserción de mujeres en las empresas, hay algunos beneficios que son adicionales si tú eres mujer para optar a estos recursos te subvencionan el sueldo, conozco lo de FONDECYT que tiene que ver con el curriculum de cuanto te evalúan, si tú has tenido maternidad te dan un período más largo para sumar artículo y eso son todo yo creo” (mujer investigadora).

Finalmente, en un medio donde el trabajo de la mujer pasa muchas veces más desapercibido que el de los hombres, el reconocimiento público puede ser una medida que afecte favorablemente a su desempeño. Así por lo menos lo reconoce una de las participantes quien recuerda con mucha emoción como en una oportunidad se entregó un premio a la “innovación mujer” y la felicidad que le produjo ganárselo.

“Fíjate que yo me acuerdo de Rodrigo Herrera el por ejemplo siendo hombre y todo lo demás cuando entregaron los primeros premios de innovación él puso el tema de innovación a la mujer (...) Yo lo encuentro fantástico porque me lo gané ese año, pero en ese momento no era tan visionario el enfocarse a la mujer, enfocarse a la mujer investigadora”. (Focus group mujer académica).

Por lo tanto, la mayoría de las medidas que las mujeres reconocen que podrían haber afectado favorablemente su desempeño en centros I+D+i son las que le han permitido sobrellevar de

mejor manera el exceso de trabajo que enfrentan producto de la sobre carga que implica hacerse cargo de los temas domésticos además de su trabajo remunerado.

En este sentido enfatizan la flexibilidad horaria y la existencia y prolongación de pre y post natal. Finalmente existe también el relato de alguien que destaca la importancia del reconocimiento específicamente femenino como una medida que pudiese favorecer el desempeño y que viene a completar el cuadro machista en que muchas veces el trabajo de las mujeres pasa más desapercibido que el de los hombres.

5.3.3 Medidas de género que se podrían proponer para incorporar en los centros de I+D+i.

Todas las mujeres que participaron de este estudio están de acuerdo con que tienen el camino más difícil que los hombres para desarrollarse laboralmente. Sin embargo, respecto a la diferencia en la participación de los concursos de FIA no existe claridad si es menor el porcentaje de mujeres que se lo adjudica o si es menor el porcentaje de mujeres que participa en el concurso de los proyectos o ambas alternativas. Pese a esto, existen medidas que identifican para incorporar en los centros I+D+i a modo de fortalecer la participación femenina.

Si bien respecto a este ítem es posible encontrar opiniones encontradas en cuanto a las medidas de género que se pueden tomar para incorporar en los centros I+D+i, siendo la más evidente el desacuerdo ante una posible política de cuotas o fondos concursables que estén exclusivamente destinados a mujeres.

En general se cree que el proceso de empoderamiento de las mujeres o integración laboral no se dará de forma espontánea sino que se requiere tomar medidas de acción positiva al respecto, pues existe mucha discriminación a veces invisibilizada contra la mujer, y es necesario generar las condiciones que propicien una igualdad de género.

“O sea, yo pienso que esto de asignar que por... Por ejemplo, como hoy día los fondos exigen la contratación de dos post doctorados, a lo mejor uno podría exigir que al menos uno fuera mujer, por ejemplo” (mujer innovadora)

“O sea yo creo que se promueva como la igualdad en realidad, no mayor participación de mujeres porque lo que nosotras necesitamos es igualdad, no que nos miren ni para arriba ni para abajo sino que nos miren parejo, en realidad eso” (mujer investigadora).

“Ahora probablemente para poder equiparar tal vez al principio tiende a ser como un beneficio casi exagerado hacia la cosa femenina se viene el cambio y después como que viene el equilibrio, ya que en algún momento me cuestione esto de que existan líneas de cultura o lo que sea solamente para mujeres pero porque si aquí yo tengo una idea marco y si es buena se financia para mí tan sencillo como eso, siempre me cuestione este sobre proteccionismo de la cosa por ser mujer porque me tienen que crear a mí especialmente una línea,

también como que a veces me hace sentir de que lo soy capaz de ir como un hombre y decir ganó, ya ganó bien y entre veinte hombres ganó y ya está financiada, como que me tiene que crear algo para yo tener la oportunidad como que mis capacidades no fueran mías, no necesitamos muslera somos capaces de igual a igual con los hombres, pero entiendo que hay vicios y quizás ese es el tema de que hay vicios en el sistema se crea esto para forzar un poco a que después todo estemos de igual a igual (...)". (Focus group mujer INIA).

"Pero yo te digo, claro, eso puede ser algo positivo, el tema de las cuotas ojalá que si se realiza, se realice el efecto y corrección, pero yo también lo veo como una discriminación también para la propia mujer en el sentido de que no se valida por sus propias capacidades, como que necesita una cuota... Ahora, yo lo entiendo, súper bien que a lo mejor en ciertos ámbitos, en ciertos lugares de representación, eso se requiere, pero también lo veo como algo muy temporal (...)" (hombre, Director de Centro).

"No sé si es bueno tener algo especial en lo que estamos haciendo lo que queremos es igualdad, si queremos igual no tenemos que tener consideraciones especiales, pero cómo generamos esa condición para tener igualdad, yo pienso que está bien que existan estos fondos y estos puntajes extras pero hasta cuando pienso que no debe ser siempre". (Focus group mujer INIA).

Dentro de las medidas propuestas hay quienes sugirieron la creación de concursos que estuviesen destinados exclusivamente a un público femenino, o que dentro de la evaluación de los proyectos se evaluara con mejor puntaje según la participación femenina. Otra manera que surgió para equiparar la cancha hacia las mujeres, es a través de la flexibilización de sus currículos. Es decir que no se evalúen del mismo modo el de hombres que el de mujeres cuando éstas han sido madres, pues la recarga del hogar no les permite tener el mismo rendimiento que el de sus pares hombres.

"Yo creo que si se llega abrir un programa exclusivo para mujeres obviamente incluirían a todas las mujeres que están vinculadas, habría mucha más sintonía que trabajaran estas agrupaciones con mujeres, si ponemos abrir programas cofinanciados para mujeres para incentivar la participación de las mujeres a la hora de postular a los beneficios FIA". (Focus group medianas).

"Yo creo que a ver no fijaría cuotas ni nada pero yo sí creo que hay que hacer por ejemplo a mujeres que han tenido brillo o destacado en los últimos cinco años eso hay que valorarlo en una forma distinta en el curriculum por lo general como se retiran o no publican entonces eso les baja mucho el puntaje mucho después y que en el fondo están haciendo una cuestión social después, en ese punto de vista no es muy difícil estar haciendo un paper, no es imposible pero no es tan factible la idea, entonces de ese punto de vista cómo

tratar de valorar la maternidad en alguno de los puntos que dan las evaluaciones, puede ser que ayude a las mujeres más jóvenes”. (Focus group mujer académica).

“Yo creo que la forma incentivar la participación de mujeres es la creación de proyectos dirigidos a las mujeres (...)”. (Focus group mujer académica).

“Es que yo creo a través de programas más específicos para mujeres eso abriría un mundo, una mirada integral, realzaría y dinamizaría mucho las economías territoriales y ojala profesionales mujeres (...)” (Focus group medianas).

Además, surge la importancia de empoderar a las mujeres a través de elementos como coaching, mentoring, capacitaciones u otros relatos que refuercen la autoestima femenina. Respecto a esto, varios participantes destacaron la importancia que fueran las mismas mujeres que empoderaran a otras a través de su ejemplo o su relato.

“Yo creo que es relevante que las mujeres también sientan que tienen las posibilidades, porque muchas veces por una cultura machista que existe en nuestro país, las mujeres asumimos que tenemos que ser co-investigadoras, aportar desde abajo y no ser la que dirige, y efectivamente cuesta (...)” (mujer innovadora)

“(...) si quieres tener una política de género que realmente motive has un fondo en que beneficie un fondo, en donde incluya investigadoras exitosas de afuera, yo conocí muchas de ellas en Estados Unidos cuando fui a hacer el doctorado y que son mujeres que no están llorando porque no le dan los beneficio sino que son mujeres que están ahí que son líderes, que estudian, que conocen sus temas y que inspiran en el fondo y eso es lo que nosotros necesitamos, mujeres que inspiren a las investigadoras para que crean que no tienen por qué seguir este rol de estar detrás de otra persona sino que ellas también pueden liderar un proceso (...)” (mujer innovadora)

“Lo que la Universidad también quería hacer y estuvimos trabajando harto también y se va a demorar más era un libro de mujeres de la UC (...) que pueden ser mujeres jóvenes destacadas y mujeres que ya han tenido una trayectoria importante dentro de la Universidad, sensibilizar la parte femenina” (mujer, Directora de centro)

Por otro lado, la baja de participación femenina en el mundo de las ciencias puede ser combatida con prácticas que apunten en su difusión, lo cual no sólo podría promover la participación femenina, sino que la participación en general en el mundo científico.

“También yo creo que es muy importante la difusión de la ciencia, la innovación, en las escuelas porque mucho de esto no se sabe, no se conoce y la educación es super importante y si no tienen ciencia ahora difícilmente va

a poder potenciarse la actividad científica, tecnológica o de innovación a futuro, eso es algo que me preocupa (...)” (mujer innovadora)

Asimismo, muchos consideran las charlas de género como un aporte para empoderar a las mujeres, pues se reconoce desinformación al respecto por lo que en ningún caso son instancias que pudiesen restar y muy por el contrario hay mucho que aprender al respecto. En este sentido, no se reconocen sólo las charlas con enfoque de género sino que cualquier tipo de capacitación que vaya enfocado al desarrollo de las potencialidades de las mujeres como medidas para incorporar.

“Otra cosa que puede servir también es que los centros trabajen el tema de difusión para motivar a que mujeres se involucren y ahí yo creo que también sería bueno hacer este tipo de coaching a mujeres para fortalecer sus capacidades duras, yo creo que pecamos mucho de tener capacidades blandas y nos falta aprender a pelear. Yo eso lo he visto como un defecto personal porque cuando veo hacia atrás en la historia claro, a mí me faltó un poco esa energía masculina de aprender a pelear, en buena y discutir y dar a ver mi punto” (mujer investigadora)

Es posible asimismo destacar la importancia de trabajar en las habilidades blandas dentro de los equipos de trabajo, para generar ambientes empáticos sobre todo considerando que existen mujeres ya sea jefas de hogar o responsables del área doméstica de sus casas. En particular, se espera que con la presencia de jefes más empáticos se generen ambientes colaborativos que hagan contrapeso al exceso de carga laboral que algunas personas poseen.

“Yo creo que siempre va ser bienvenido una formación de ámbito, siempre, quizás hay cosas aprendidas pero hay cosas que hay que ir recordando respecto a las relaciones, al respeto, a lo que pasa en el entorno, ¿ah? hay una... hay cambios, cambios sociales, cambios en general que si bien no van en directa relación con nuestro trabajo pero si van en relación a nuestro diario vivir, la cantidad de horas que pasamos acá claramente digamos requiere un buen ambiente” (mujer innovadora)

“(...) yo trabajé anteriormente en la Andrés Bello y mi jefe era hombre, en La San Sebastián mi jefe que era el decano también era hombre y ambos tenían en común ser personas súper autoritarias que me exigían metas y que les gustaba imponer sus ideas y escuchaban poco y finalmente sus intransigencias generaban conflictos laborales que al final terminaba arreglando yo, te fijas, eso es como un patrón que me ha tocado ver. En general los hombres que me ha tocado ver no tienen empatía” (mujer investigadora)

Finalmente, y quizás uno de los puntos más reiterativo son todas las medidas que apuntan a conciliar el área doméstica con el trabajo remunerado prevaleciendo la flexibilidad horaria. Esto

implicaría en algunos casos una reestructuración del trabajo para organizarlo de modo tal que las jornadas se desarrollen con base a objetivos.

“Es que parece que hay un tema de la flexibilidad que es vital, por ejemplo cuando un niño se enferma a quien recurre al papá o la mamá, a la mamá, lo que es algo natural, y no porque quiera más a la mamá que al papá y es porque hay un apego que es distinto. Eso es lo que se tiene que considerar, entonces esto de la igualdad, eso yo me pregunto está bien la igualdad si no existe la igualdad” (mujer investigadora).

“Claro, pero en términos laborales, tú tienes que poder facilitar ese proceso, porque efectivamente cuando contratas una persona, estás contratando sus conocimientos, su capacidad, y es un hecho objetivo que si queda embarazada, efectivamente ya no cuentas con esas capacidades y esa... Pero hoy día también hay cosas que han avanzado mucho más, todo esto del trabajo a distancia, el hecho de que tú, efectivamente puedes... o sea, es tema legal, tú puedes, de repente, una recomendación; si la persona es muy buena o la contrataste porque tiene un criterio, la puedes tener, fue mamá, pero ser mamá no es una enfermedad, o sea, puedes llamar, decir oye, juntémonos...”. (Hombre, director de centro).

Por lo demás hubo una participante del estudio que no se mostró a favor de generar políticas o medidas de género que ayuden a hacer frente exclusivamente a las mujeres con sus quehaceres del hogar, pues generar estas medidas implica reconocer y perpetuar esas tareas en vez de romper con el círculo machista que las tiene sobrecargadas.

“Si hacemos algo que sea sólo para mujeres básicamente lo que estás haciendo poniéndole el status quo que la mujer es la que se hace cargo de la crianza reforzando el ciclo digamos pero sí creo que tema de la crianza debería ser considerado como parentazgo más que maternidad y paternidad y claramente que si la mujer tiene una guagua son seis meses que tienes que estar con la guagua y eso es una licencia por fuera y eso está claro digamos, pero todos los temas asociados en el caso de los contratos los temas de las salas cunas no solo de cargo de la mujer yo creo que de los dos y lo que si al final la mujer te sale más cara porque estas asociando a ella todos los costos de maternidad cuando deberían ser costo de crianza y como sociedad aceptamos que se tiene que ayudar en eso, eso es lo que yo creo” (Focus group mujer INIA).

Todas las resoluciones de género propuestas para incorporar en los centros de I+D+i, a saber: políticas de cuotas, flexibilidad de currículos en caso que hayan sido madres, concursos de fondos exclusivos para las mujeres, medidas que refuercen la autoestima femenina, el fomento de ambientes laborales colaborativos, las charlas de género o capacitaciones que fomenten el desarrollo femenino y las medidas que favorecen el concilio de la esfera doméstica con el

trabajo remunerado, debiesen ser institucionalizadas y difundidas, para que no queden a voluntad o criterio de ciertas personas y sean conocidas por todos a quienes afecta.

Sin embargo ante este último conjunto de medidas, las que concilian la esfera doméstica con el trabajo remunerado, tal como lo hicieron ver en uno de los focus group, hay que ser cuidadoso en la manera de aplicarlas pues si se generan con el fin de contrapesar la carga doméstica que tienen las mujeres puede que su resultado sea contraproducente al avalar que los quehaceres del hogar estén exclusivamente bajo sus hombros.

Respecto al tema de la flexibilidad de horario, en algunos casos implicaría también una reestructuración del trabajo para que éste sea con base en objetivos. Pero lo importante es definir en general cómo se podrían implementar estas propuestas, porque actualmente existe cierto descontento en algunos participantes del estudio porque algunas medidas no son transversales, es decir, se reconoce en algunos centros que los trabajadores a contrata u honorarios no poseen los mismos derechos y beneficios que los contratados directamente por los centros con contratos indefinidos.

5.3.4 Incentivo a la participación de mujeres dentro de los centros de I+D+i.

En general este ítem del estudio se topa con las medidas de género que los participantes identificaron para proponer e incorporar en los centros de I+D+i. En este sentido, nuevamente hay coincidencia en que predominan incentivos que ayuden a la conciliación de la esfera doméstica con la laboral.

“Por ejemplo si eres mujer, tu no sé poh, el fondo que se te va a adjudicar puede ser complementado con esto y esto y esto, por ejemplo ayuda para los niños, o no sé, ese tipo de cosas que tengan que ver más con el manejo del tiempo de la mujer” (mujer investigadora).

“La única cosa es poder incentivar los tiempos, los tiempos que yo te digo compatibilizarlo con la familia, ahí debería estar la solución, si podemos compatibilizar la casa con la investigación, sino van a ser centros de puras mujeres sin hijos y solteras, es ahí en donde el problema nos afecta al resto creo que no competiría en la misma forma, eso sería lo único es manejamos cosas distintas, aunque el hombre quiera ayudar en la casa o quiera hacer cosas, porque mi marido las hace, pero uno siempre se lleva más carga que el hombre, que es toda la dependencia de los hijos, esas cosas hace que uno tenga menos tiempo y en la investigación esos tiempo se notan, porque tiene horas de laboratorio, horas de escritura de textos, horas de análisis, entonces comparado con un compañero que es varón que se puede quedar hasta la madrugada trabajando, estas en desventaja, pero no es por capacidad” (mujer innovadora).

Asimismo, nuevamente sale a la luz la importancia de reforzar la auto estima de las mujeres e incentivar la participación femenina por ejemplo a través del testimonio de mujeres o la experiencia compartida. Es así como muchos de los participantes identificaron a las mismas mujeres, el relato de sus historias, sus éxitos y logros como incentivo para aumentar su participación en los centros de I+D+i.

En este sentido, son las mismas mujeres las que por medio de su ejemplo demuestran a las nuevas generaciones, y a sus pares, que es posible crear nuevas estructuras en las que ellas son las protagonistas. Respecto a cómo instaurarlo surgieron distintas ideas, cabe destacar el relato de testimonios a través de la misma página Web de FIA, por medio de charlas con mujeres destacadas o generando instancias de conversación ya sea en seminarios o conferencias.

“Yo creo que nos falta promocionar liderazgos femeninos de ver lo más cotidiano. Yo creo hartito como en la formación en la escuela, traer cada cual su experiencia y darle más tribuna, la prensa y los medios en que uno puede ir conociendo casos, siempre hay asuntos de hombres (...)” (mujer innovadora).

“Yo podría incluir en la página mujeres contando su experiencia en los proyectos, claro porque por ejemplo la CORFO tiene en su página web cuando hace su lips de mujeres abre aparecen las historias de mujeres emprendedoras y yo creo que de verdad FIA debiese gastar en cada región en que al menos después de cada convocatoria cubrir costos para que una o dos representantes mujeres de la convocatoria nacional puedan conocidas y se den a conocer sus proyectos como ejecutoras, como empresarias, sus experiencias y eso es lo que motiva, el boca a boca”. (Focus group mujer académica).

“(...) lo que yo creo motivar a las mujeres con otras mujeres porque esa es la manera, porque cuando alguien le encuentra algún proyecto satisfactorio que genero ciertos recursos o habilidades o aumentó competencia o aumentó las ventas bla bla bla. Las otras mujeres se motivan (...)”. (Focus group mujer académica).

“Se podría hacer un fondo concursable o lo que sea para invitar mujeres investigadoras destacadas en el área (...) mujeres que son secas para traerlas y que te den una charla, vamos hacer una charlas científica no una charla de género para demostrar que es una mujer que lidera un grupo y después si se da la instancia para que nosotras conversemos con ellas y les preguntemos cómo manejar estos grupos, como manejan estos temas, porque todas estas cosas que estamos conversando puchas nos ocurre esto, los gringos tienen estudios, tienen libros (...)” (Focus group mujer INIA).

“(...) básicamente una mujer que demuestre que lo puede hacer que sigue una línea de investigación que esto es así y lo voy a demostrar como lo hacen los hombres yo creo que las mujeres necesitamos ver eso y a mí me ha pasado que de repente en las conferencias tú vas y te pones a conversar con investigadoras que han pasado por estas peleas y que a ellas como que les

encanta ponerse a conversar con investigadoras un poco más jóvenes y hablas de estos temas de liderazgo de equipos de trabajo (...) y yo encuentro que debería haber fomento para que ese tipo de cosas se den en Chile (...). (Focus group mujer INIA).

El reconocimiento es un elemento nuevo, que no había sido nombrado como medidas de género, que se identifica asimismo como incentivo.

“Yo creo que incentivar a la mujer a participar es lo mismo que motiva a los hombres que es ciencia, investigación, que te guste tu pega lo que estás haciendo, reconocimiento, hay un montón de cosas (...)” (mujer innovadora).

“Bueno, las mujeres nos motivamos en la medida que también nos reconozcan, nos reconozcan en lo profesional, en los aportes que vamos haciendo. Yo creo que a cualquier persona le gusta que le reconozcan cuando hace bien un trabajo y se valore (...)” (mujer innovadora).

Es muy importante el tema de los incentivos pues pueden ayudar a corregir diferencias en la participación laboral entre géneros. En cuanto a lo recopilado en este estudio, existe coincidencia que una excelente manera de lograrlo puede ser a través de estímulos que ayuden a la mujer a equilibrar su carga doméstica con la laboral.

Además, se identifica que la promoción de ejemplos de mujeres exitosas o empoderadas puede incitar la participación femenina generando una especie de círculo virtuoso. En este sentido, ¿quién mejor sino para relatar las experiencias, los logros, los traspiés, las dificultades y los éxitos que las mismas mujeres que les ha tocado vivirlo? Conocer de primera fuente estos relatos podría ser entonces una buena manera de derribar mitos, ayudar y motivar a las mujeres en el camino que deben emprender para desarrollarse laboralmente. Finalmente, en cuanto a incentivos se reconoce el reconocimiento como un elemento importante.

6 Conclusiones, Recomendaciones y lineamientos de acción para FIA

6.1 Consideraciones generales

Las entrevistas y focus group dieron lugar a conclusiones interesantes. De esta manera, se puede apreciar la importancia de FIA en el fomento a la innovación en el sector agrario, agroalimentario y forestal, promoviendo y articulando iniciativas de innovación que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de las agricultoras y agricultores, en todas las regiones del territorio nacional.

Los programas que FIA financia sirven en gran medida para solventar proyectos en el sector de la agricultura, siendo los pequeños y medianos agricultores los que pueden desarrollar proyectos bien específicos en los cuales en muchas ocasiones aseguran que no hay otros fondos en el país para financiar estos emprendimientos. Por lo general, estos sectores se sienten muy agradecidos de la obtención de recursos, puesto que, no solamente les otorga el poder realizarse como profesionales en sus áreas, sino que también en el ámbito personal.

De acuerdo a los datos recabados a partir del desarrollo de este estudio, se constata una inequidad de género en I+D+i del sector agroalimentario, agropecuario y forestal, la cual se encuentra asociada a la existencia de una mayoría de hombres que ocupan cargos de investigadores, consultores y emprendedores. Ello se expresa en un número mayor de hombres profesionales en carreras asociadas al sector, así como de investigadores que se encuentran en posiciones de postular a fondos institucionales en calidad de investigador responsable o principal.

Del mismo modo, el sector Técnico (18,2%), Productor (13,6%) y Académico (13,6%) perciben en su mayoría que las áreas para desarrollar proyectos, o investigación en I+D+i están sesgadas desde temas de interés típicamente masculino. Las áreas de Consultora (5,6%), Asesora (7,5%) e Investigadora (50,7%) no ven este tipo de sesgo en los proyectos de investigación.

6.2 Primer elemento: barreras de entrada asociada a pequeños/as y medianos/as productores/as

En muchas oportunidades los proyectos financiados se articulan con estrategias de I+D+i desarrolladas por pequeños/as y medianos/as productores/as, con foco en la pequeña agricultura familiar campesina. Estos sectores, poseen barreras de entrada a la postulación de proyectos de FIA. En muchas oportunidades la información de los concursos es facilitada por consultores, universidades o centros de investigación debido a que los proyectos requieren necesariamente contar con asociados. Del mismo modo, la postulación de los proyectos se realiza de forma on line, lo que requiere y exige un alto uso de TIC's.

Otra brecha importante, que se enfrentan las pequeñas y medianas agricultoras es la burocracia que hay para postular a los recursos FIA, puesto que, muchas veces no cuentan con internet. Concuerdan en que tienen que existir diversos canales para acercar la información en

el área rural, ya que, en muchas ocasiones ni siquiera alcanzan a postular. En general las pequeñas y medianas agricultoras se quejan de que el FIA tiene muchos requerimientos y formalidades siendo difícil adjudicarse un proyecto si no tienes una empresa. De esta forma, ven estas postulaciones como algo lejano e inalcanzable, incluso algunas argumentan que hay requisitos como tener una cuenta corriente y en el sector agrícola, muchas no lo tienen. Sin embargo, desde que instauró la cuenta RUT este ámbito no ha sido un impedimento, pero aún así, en el área rural muchas agricultoras ni siquiera cuentan con estas tarjetas.

El desafío más grande, se encuentra ligado a que las empresas sean capaces de capacitar a los pequeños agricultores, con un enfoque de género. En el mundo rural, es donde se encuentran mujeres que viven con escasos recursos, en su gran mayoría su arduo trabajo queda totalmente en el anonimato, al no saber como postular no pueden llevar a cabo esos proyectos que día a día están pensando pero que lamentablemente no tienen dinero para poder financiarlos. De esta forma, el FIA debería tener instrumentos que se encuentren enfocados en potenciar a las mujeres de la pequeña y mediana agricultura.

Por otra parte, es muy importante que se realicen capacitaciones en temáticas de innovación y emprendimiento, puesto que, en el imaginario colectivo siempre se encuentra latente el hecho de que los hombres son los que emprenden, no incentivando a las mujeres que son claves en el sector agrícola para que también puedan emprender.

El proceso de acompañamiento, para las pequeñas y medianas agricultoras que obtienen recursos FIA también es bastante complicado, ya que hay pocas visitas a terreno, llegan a fiscalizar el proyecto sin ningún tipo de acompañamiento. De esta forma, se percibe a veces que los requerimientos son muy altos pero sin guiar a los beneficiarios de los recursos.

Es importante apreciar las dificultades que tiene para las mujeres emprender en el campo. El rubro de la agricultura es de mucho sacrificio, hay muy pocos incentivos y cercanía por parte del Estado para potenciar esta área. Es una misión del FIA acercarse al mundo agrícola, a la gente que no cuenta con internet, a trabajar en terreno con ellos a empaparse de lo que se hace día a día en el campo, acompañarlos con la rendición de cuentas luego que se realiza el proyecto. Lo más importante sería facilitarles a las mujeres la información.

Estos elementos pueden ser considerados por la institución a la hora de desarrollar sus bases de postulación, de forma de poder disminuir barreras de entrada a actores con menor potencial tecnológico pero con gran capacidad de I+D+i. Del mismo modo, pueden generarse estrategias que velen por una participación efectiva de los asociados en los proyectos financiados por FIA, de manera que ellos no sean meros receptores de acciones de I+D+i, sino que sean actores fundamentales en su creación y ejecución.

6.3 Segundo elemento: participación femenina en el sector I+D+i agropecuario, agroalimentario y forestal

A partir de este hecho fundamental, el cual posee una explicación a nivel social y cultural, es legítimo preguntarse si FIA puede y/o debe desarrollar prácticas concretas de financiamiento de proyectos que puedan ayudar a los centros que llevan adelante acciones de I+D+i para que

fomenten la atracción, formación y promoción de mujeres en dichas áreas. Esto se evidencia en la actitud positiva de los y las participantes frente a las preguntas sobre la necesidad de avanzar en la incorporación de medidas para fomentar la participación femenina en los centros de I+D+i (77,1% del total de los participantes). Además de ello, destaca que las mujeres se muestran considerablemente más cercanas a aceptar este tipo de medidas (44,8% en mujeres y 33,1% en hombres), tal como fue presentado en la encuesta aplicada. A través del desarrollo de nuestras entrevistas y focus group se evidenció que en muchas oportunidades las mujeres deben marginarse de proyectos o vivir en la sombra de algún otro investigador.

Junto a lo anterior, en algunas oportunidades las mujeres evidencian situaciones de machismo en sus lugares de trabajo, lo que se traduce en situaciones de acoso o faltas de respeto contra las mujeres en los espacios de trabajo, ante lo cual deben estar constantemente esforzándose para que las vean como pares y dejen de ser vistas como ayudantes e investigadoras que no aportan valor. Las mujeres participantes del estudio son conscientes del largo camino que queda por recorrer para acabar o hacer frente a estos problemas, que al ser de origen cultural requieren tiempo para corregirse. Sin embargo, reconocen también que durante los últimos años ha habido avances que se traducen principalmente en el aumento de la participación femenina en los centros de I+D+i en particular y en el mercado laboral en general.

Este puede ser un ámbito en el cual FIA puede desarrollar acciones, a través del financiamiento asociado a sus proyectos, que ayuden a fomentar la participación de mujeres en calidad de investigadoras, consultoras o participantes. Pueden tomarse medidas que resguarden en las bases de licitación de los concursos, por ejemplo, el hecho de contar con mujeres en los equipos de trabajo, como también la asignación de un puntaje diferenciado para aquellos equipos de investigadores/as que generan equipos en los cuales participan activamente mujeres. Tales medidas, generarían ningún costo institucional, y tendrían a desarrollar un gran impacto en el sector de I+D+i.

6.4 Tercer elemento: participación femenina en roles de conducción de investigaciones o consultorías asociadas a I+D+i

Un segundo elemento que se observa a partir del desarrollo de este estudio, es el hecho que existe una segmentación de las mujeres participantes en proyectos de I+D+i, en cuanto se evidencia que en su mayoría las mujeres del grupo de Académicas han percibido mayores dificultades respecto a la participación y presentación de sus proyectos como investigadoras responsables (42,9%). La percepción femenina recabada en las encuestas da cuenta de una importante brecha a la hora de presentarse como investigadoras principales en un proyecto, relegando estos puestos a investigadores masculinos.

Explicaciones asociadas a esta situación las hay múltiples y variadas. La maternidad y la necesidad de poder conciliar actividades asociadas a la crianza y cuidado de los/as hijos/as con el desarrollo de una carrera profesional en un área tan exigente parece ser la causa más evidente del hecho que las investigadoras mujeres que participan de proyectos de I+D+i se encuentren mayoritariamente en un rol de investigadora asociada y no como principal.

Esta situación se ve reflejada también en las respuestas dadas por los investigadores hombres en nuestra encuesta, quienes tienden a tener una menor actitud de empatía frente a las políticas de promoción e inclusión de mujeres a las distintas áreas de trabajo. Esto se repite en la mayoría de las preguntas que aluden a la formación y promoción de mujeres.

Respecto a los aspectos que fomentan la motivación de mujeres para participar como investigadoras en proyectos de I+D+i, los resultados de la aplicación de nuestra encuesta indican que en un 36,3% de los hombres y en un 34,5% de las mujeres, piensan que los requisitos propuestos por FIA no fomentan la participación de un sexo por sobre el otro. Sin embargo, de quienes respondieron afirmativamente a esta pregunta (hombres 2,5% y mujeres 5%) se enmarca el hecho de que la percepción sí tiende a mostrar que las mujeres perciben una mayor brecha que la muestra masculina.

Una vez con el diagnóstico claro del contexto en que las mujeres deben crecer y desarrollarse laboralmente es posible reconocer en su discurso medidas que pudiesen haber afectado favorablemente su desempeño. No es de sorprenderse que en este sentido la mayoría de las propuestas identificadas sean las que les han ayudado a enfrentar la sobrecarga laboral que produce la esfera doméstica, específicamente estamos hablando de la flexibilidad horaria y la prolongación y extensión del post natal. Lo mismo sucede al preguntar sobre las medidas de género que se pudiesen incorporar en los centros I+D+i, en la que surgen básicamente dos ideas importantes. La primera nuevamente es la flexibilidad de horario, en el caso de quienes no la tienen, y la segunda son un grupo de propuestas que aplicaría sólo a las mujeres, a saber: evaluación diferenciada de currículos para quienes han sido madre, replica de la ley de cuotas para algunos puestos de trabajo y fondos concursables exclusivos para mujeres, principalmente.

Ahondando más allá en las oportunidades respecto a la participación en programas FIA, surge el tema de la motivación. En este sentido, si se busca incentivar la participación de las mujeres dentro de los centros de I+D+i, por medio de las entrevistas y focus group se observó que hay acuerdo en que la mejor manera de hacerlo es por medio del relato de otras mujeres exitosas o reconocidas en sus áreas que puedan narrar el camino que han debido recorrer para lograr cosechar frutos de sus siembras. Gracias a su ejemplo, las mujeres podrán ver tangiblemente que sí es posible abrirse camino lo cual podría incentivar su participación activa en el mundo laboral.

FIA puede ayudar a abordar esta situación con medidas que a nivel de las bases de postulación a los concursos asignen un puntaje diferenciado a equipos de investigadores/as que se encuentran liderados por mujeres en calidad de Investigadora Principal. Ello no tendría ningún costo de financiamiento adicional a los presupuestos que la institución maneja, y generaría un gran impacto al promover el acceso de financiamiento de proyectos donde existan mujeres en el rol de liderazgo.

6.5 Cuarto elemento: participación y promoción de mujeres en centros de I+D+i

En tercer lugar, respecto a las medidas para promocionar la participación y promoción de mujeres en centros de I+D+i, los participantes señalan en su mayoría, que los centros donde trabajan no presentan criterios de paridad en la promoción de su personal (respuesta dada por

el 63% en mujeres y 37% en hombres). Al analizar estas respuestas por tramos, una vez más, la población masculina da cuenta mayormente de la existencia de estas medidas (23,8% hombres y las mujeres lo perciben en menor medida, 12,8%). Del mismo modo, las mujeres perciben mayormente que no existen medidas de paridad (25,6% hombres y 37,4% mujeres). Esto da cuenta de que a pesar de que puedan o no existir las medidas en los centros donde los participantes trabajan, estas son asumidas como tácticas por los varones y las mujeres se sienten menos respaldadas por ellas.

Respecto a otras medidas, las mujeres consideran que sus tiempos de pre y post natal son considerados como tiempos improductivos. Un 25,6% de los hombres frente a un 20,6% de las mujeres cree que sí existen medidas para considerar estos tiempos. Por otra parte, sucede igual que en el caso anterior, que en las respuestas negativas, un 23,8% de hombres y un 29,5% de mujeres no considera la existencia de medidas para estos periodos en sus centros, dando la percepción de que al momento de ser madres, las mujeres generarán lagunas de producción, las cuales podrían afectar su desempeño a largo plazo.

FIA puede desarrollar acciones en esta materia. Por ejemplo, en el caso de la presencia de investigadoras mujeres, no considerar como tiempo improductivo las licencias de pre y postnatal, de forma tal que se utilice un criterio comprensivo de los curriculum asociados a las investigadoras. Del mismo modo, podría evaluar de forma diferenciada proyectos que presentan a mujeres investigadoras que ostentan altas jerarquías académicas o altos puestos de trabajo en sus respectivos centros/empresas.

6.6 Quinto elemento: financiamiento de los proyectos I+D+i que poseen un liderazgo femenino

Otro aspecto importante a recalcar a partir de la aplicación de nuestra encuesta, es el hecho que los grupos de Productoras (16,7%), Académicas (17,6%) y Técnicas (11,1%) perciben que las mujeres investigadoras tienden a solicitar menos recursos para proyectos de I+D+i en el sector agrario, agroalimentario y forestal que la población masculina cuando se encuentra en el mismo rol. Cuando se aprecian las respuestas negativas a esta pregunta segregadas por Sexo (28,5% en hombres y 26% en mujeres), se observa, aunque no de manera significativa que, nuevamente, los hombres tienden a no percibir una brecha en este aspecto. Sucede lo mismo con los participantes que responde No Sabe o No Responde (NS/NR) a esta pregunta (18,1% en hombres y 14,2% en mujeres).

Esta situación que describimos aquí, puede ser comprobada por la institución al desagregar en términos de promedio o por el cálculo de una tasa, el financiamiento entregado a hombres en calidad de investigadores principales y el entregado a mujeres en la misma calidad. Para el desarrollo de este estudio no se han realizado tales acciones, puesto que no hemos tenido acceso a tal información, por lo cual las señalamos como sugerencias a desarrollar. El cálculo puede complejizarse, si se toma en consideración múltiples factores de desarrollo, ejecución e impacto de cada uno de los proyectos financiados.

No obstante lo anterior, FIA podría considerar en el desarrollo de la evaluación económica de los proyectos presentados, una justificación pormenorizada de los gastos asociados que se

proyectan realizar en la ejecución del proyecto, de manera tal que los montos no aparezcan sobredimensionados o subvalorados dependiendo de quien se encuentre en el rol de liderazgo.

6.7 Sexto elemento: entrada de nuevos actores al sistema

Un elemento a destacar en este estudio, es el hecho que para el caso de las pequeñas y medianas agricultoras argumentan que la selección de los proyectos ganadores en muchas ocasiones no es de forma equitativa, puesto que son principalmente destinados a las Universidades, al ámbito académico ligado a la investigación y no a la pequeña y mediana agricultura que tiene capacidades de desarrollar acciones de I+D+i.

En este sentido, FIA, al momento de la evaluación puede visualizar de una forma más comprensiva, el impacto de cada uno de los proyectos va a desarrollar en un grupo o comunidad, y no centrarse exclusivamente en la formalidad del cumplimiento de los requisitos, los cuales en muchas oportunidades se convierten en barreras de acceso a la postulación de nuevos actores en el sistema. Se corre el riesgo de pasar por alto iniciativas de gran impacto por el incumplimiento de requisitos formales.

De igual manera, FIA puede estudiar la necesidad de establecer condiciones de acceso al financiamiento que ayude a pequeños y medianos productores a competir mejor con los grandes Universidades y Centros de investigación. Ello ayudaría a disminuir barreras de entrada para actores nuevos y pequeños

6.8 Séptimo elemento: utilización de lenguaje inclusivo

Un último elemento que considerar como resultado del estudio y el trabajo con FIA, es el hecho de que emerge la necesidad de incorporar un lenguaje sensible al género, que visibilice a mujeres y hombres por igual al interior de los procesos de postulación y adjudicación de fondos financiados por FIA.

En la encuesta aplicada en este estudio, tanto hombres como mujeres coinciden en la importancia de que FIA consigne medidas en los proyectos de I+D+i agraria, agroalimentaria y forestal para fomentar la participación femenina, alcanzando al 33,1% en el caso de los hombres y el 44,8% en el caso de las mujeres.

En el caso concreto de uso de un lenguaje inclusivo, las entrevistas realizadas así como los focus group desarrollados con investigadoras, académicas, consultoras y mujeres innovadoras, señalaron que ellas no lograron identificar si en los procesos de postulación y adjudicación de fondos FIA tenían o no un lenguaje que fuera inclusivo en términos de género. La misma situación se desarrollaba respecto al uso de imágenes estereotipadas. Creemos que este elemento que aparece en las entrevistas como no identificado puede ser asumido por la institución como un elemento que puede ser fácilmente abordado, mediante un manual de uso e incorporación de lenguaje inclusivo de género.

7 Bibliografía

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2012). El campo de la investigación cualitativa: MANUAL DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: GEDISA.

Flick, U. (2004). *Introducción a la Investigación Cualitativa*: Morata.

Flores, R. (2009). *Observando Observadores: Una Introducción a las técnicas cualitativas de Investigación Social*. Pontificia Universidad Católica de Chile. Ediciones UC. Primera reimpresión 2013.

Flores, R. y Naranjo, C. (2014) Análisis de datos cualitativos: El caso de la Grounded Theory – teoría fundamentada. En: *Manuel Canales C, (Ed). Escucha de la escucha*. Santiago: Lom; pp. 75-113.

Francis & Skelton, (2005); *Reassessing Gender and Achievement: Questioning Contemporary Key Debates*. Psychology Press, 2005 - 200 pages.

Glaser, B. G. y Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine.

Hammersley, M. & Atkinson (1994). *Etnografía: Métodos de Investigación*, 2° ed. Barcelona: Paidós. Cap. 1.

Krippendorff, Klaus (1990): *Metodología de análisis de contenido. Teoría y práctica*. Barcelona: Paidós.

Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa*. Colombia: Universidad de Antioquia.