INDESPA
Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
Gobierno de Chile

MJGA ANC

JURÍDICA V°B° INDESPA

APRUEBA ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA EL INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA PESCA ARTESANAL Y DE LA ACUICULTURA A PEQUEÑA ESCALA - INDESPA

RES. EXENTA N° 0814

VALPARAÍSO 27 DIC 2023

VISTO: Lo dispuesto en la Ley Nº 21.069 que crea el Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala, INDESPA; la Ley N° 19.880 que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaria General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en el Decreto N°96, de 2022, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo que nombra director ejecutivo de este Servicio a don Leonardo Llanos Huerta; en la ley Nº 21.370, en las Resoluciones Nº 7 de 2019, y Nº 16 de 2020, ambas de la Contraloría General de la República, que Fija Normas Sobre Exención del trámite de Toma de Razón y determina montos en UTM a partir de los cuales los actos que se individualizan quedarán sujetos a Toma de Razón y a Controles de Reemplazo cuando corresponda; y,

C O N S I D E R A N D O:

1. Que, mediante la Ley N° 21.069 citada en Vistos, se creó el Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala, en adelante "INDESPA" o "el Instituto", como un servicio público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Economía Fomento y Turismo.

2. Que, conforme a lo dispuesto en la misma Ley N° 21.069 citada en Vistos, el objetivo de INDESPA es fomentar y promover el desarrollo de la pesca artesanal, de la acuicultura de pequeña escala y sus beneficiarios. Por su parte, la misión de este Instituto es "Promover el desarrollo sustentable de la pesca artesanal y la acuicultura de pequeña escala, beneficiando a sus hombres y mujeres, organizaciones, caletas y territorios, mediante la ejecución de programas de fomento productivo y acciones de coordinación y colaboración interinstitucional, con enfoque sostenible, inclusivo y de equidad de género".

3. Que en el sector pesquero artesanal y de la acuicultura de pequeña escala, las mujeres del mar han debido enfrentar injustas desigualdades socioculturales, logrando con esfuerzo y dedicación que las caracteriza, constituirse como una parte importantísima dentro de la cadena productiva y del proceso de trazabilidad de los recursos pesqueros, desarrollando labores productivas complementarias a la actividad extractiva, que apuntan a otorgar un mayor valor agregado a los recursos, ya sea en aspectos gastronómicos, como en labores de transformación de productos para el consumo

humano e innovación, ampliándose además hacia novedosos emprendimientos como la elaboración de productos cosméticos o biofertilizantes.

4. Que en Chile se ha producido un importante desarrollo en materia de género, y en concreto, en el sector de la pesca artesanal y acuicultura de pequeña escala, la ley N° 21.370 introdujo importantes modificaciones a diversos cuerpos normativos en materia de género. En efecto, la mentada ley incorporó un nuevo artículo 1° D en la ley General de Pesca y Acuicultura que señala "La política pesquera nacional y la política nacional de acuicultura deberán favorecer la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres dentro del sector, para lo cual procurarán eliminar, en el marco de su competencia, toda forma de discriminación arbitraria basada en el género; la plena participación de las mujeres en los planos cultural, político, económico y social, y el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Asimismo, deberán velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los tratados internacionales ratificados por Chile en la materia y que se encuentren vigentes".

5. Que en este escenario, las autoridades, en especial las involucradas en la conformación de las instancias de representación o participación, propenderán a la equidad de género en sus actuaciones o concesión de beneficios, en especial al determinar los registros que les corresponda conformar.

6. Que el objetivo general de contar con una estrategia de Equidad de Género del Instituto, apunta a ampliar y mejorar las herramientas y oportunidades para que las mujeres de la pesca artesanal y de la acuicultura de pequeña escala del país, puedan desarrollar sus potencialidades mediante el emprendimiento, innovación y otorgamiento de financiamiento, que les permita avanzar en su autonomía económica y personal. Así, el trabajo institucional busca promover la participación activa de las mujeres, facilitar su acceso a los programas de fomento productivo y de asistencia técnica, y contribuir a su incorporación en cargos de decisión, aportando así a minimizar las brechas, barreras e inequidades.

7. Que, atención a las consideraciones precedentemente expuestas y conforme a las facultades que me confieren las disposiciones legales.

R E S U E L V O:

1. APRUÉBASE el instrumento denominado "ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO", para el Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura a Pequeña Escala – INDESPA, de fecha el 21 de diciembre de 2023, cuyo texto íntegro es el siguiente:

"ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO"

PRESENTACIÓN.

Tradicionalmente la división del trabajo en función del sexo ha asignado a las mujeres las labores domésticas y de cuidado, determinando la desigualdad de oportunidades del género femenino, para acceder a los recursos materiales y sociales. No obstante ello, en el caso del sector pesquero artesanal y de la acuicultura de pequeña escala, las mujeres del mar han sabido enfrentar estas injustas desigualdades socioculturales, logrando con esfuerzo y dedicación que las caracteriza, constituirse como una parte importantísima dentro de la cadena productiva y del proceso de trazabilidad de los recursos pesqueros, desarrollando labores productivas complementarias a la actividad extractiva, que apuntan a otorgar un mayor valor agregado a los recursos, ya sea en aspectos gastronómicos, como en labores de transformación de productos para el consumo humano e innovación, ampliándose además hacia novedosos emprendimientos como la elaboración de productos cosméticos o biofertilizantes.

El objetivo general de la estrategia de Equidad de Género del Instituto, ***apunta a ampliar y mejorar las herramientas y oportunidades para que las mujeres de la pesca artesanal y de la acuicultura de pequeña escala del país, puedan desarrollar sus potencialidades mediante el emprendimiento, innovación y otorgamiento de financiamiento, que les permita avanzar en su autonomía económica y personal. Así, el trabajo institucional busca promover la participación activa de las mujeres, facilitar su acceso a los programas de fomento productivo y de asistencia técnica, y contribuir a su incorporación en cargos de decisión, aportando así a minimizar las brechas, barreras e inequidades***.

Desde esta institucionalidad hemos trabajado y lo seguiremos haciendo incansablemente para contribuir al logro y potenciamiento de la autonomía económica de las mujeres del mar, de modo que ésta se convierta cada vez más, en una realidad concreta en nuestro país. En este marco, la convicción y firme compromiso de esta Dirección Ejecutiva, es integrar de manera plena la perspectiva de género en todos sus programas, y proponer acciones transversales positivas que promuevan la equidad y generen una mejor focalización de sus recursos, contribuyendo de este modo a erradicar o reducir las posibles inequidades, brechas y barreras de género existentes en el sector pesquero artesanal y acuicultor de pequeña escala.

MARCO NORMATIVO.

Dentro del marco normativo que regula el quehacer del INDESPA y los avances en materia de igualdad de género en el ámbito de la pesca y acuicultura, se consideran los siguientes:

- Ley 21.069, que crea el Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala, INDESPA, el que tiene como misión promover el desarrollo sustentable de la pesca artesanal y la acuicultura de pequeña escala, beneficiando a sus hombres y mujeres, organizaciones, caletas y territorios, mediante la ejecución de programas de fomento productivo y acciones de coordinación y colaboración interinstitucional, con enfoque sostenible, inclusivo y de equidad de género.

- Ley 18.892 (Ley General de Pesca y Acuicultura), que busca la conservación y el uso sustentable de los recursos hidrobiológicos mediante la aplicación del enfoque precautorio, de un enfoque ecosistémico en la regulación pesquera y la salvaguarda de los ecosistemas marinos en que existan esos recursos.

- Ley 21.370, Ley que establece criterios de equidad en la integración de organismos pesqueros y acuícolas, y reconoce las actividades conexas.

En lo que atañe al marco jurídico estricto, relativo a la igualdad y no discriminación, es importante consignar que existen diversos cuerpos legales que contemplan prohibiciones específicas de discriminar a causa del género, raza, orientación sexual, discapacidad, entre otros motivos, de los cuales se citan los siguientes:

- Ley 19.882, que regula una nueva Política de personal a los funcionarios que indica; que establece dentro de las funciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil (Alta Dirección Pública) la de "incorporar en la proposición de políticas de personal, variables que eviten todo tipo de discriminación, tales como género, tendencias sexuales (sic), religión, étnicas, discapacidades físicas y otras de similar naturaleza";

- Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, que entiende por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como las medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad, para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social (artículo 7°) y que, entre un sinnúmero de obligaciones para el Estado, establece la de adoptar medidas para evitar situaciones de violencia, abuso y discriminación de que pueden ser víctimas las mujeres y niños/as con discapacidad mental, en razón de su condición;

- Finalmente, se incorpora al Código del Trabajo, una disposición que impone al empleador la obligación de dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que realicen un mismo trabajo, haciendo la salvedad de que no serán consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad (artículo 62 bis).

CONTEXTO.

Marco Estratégico Institucional.

El INDESPA, es creado por la Ley 21.069 como un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, con domicilio en la ciudad de Valparaíso y presencia regional, con el objetivo de fomentar y promover el desarrollo de la pesca artesanal, de la acuicultura de pequeña escala y sus beneficiarios.

Durante 2023 se actualiza la planificación estratégica institucional quedando la Misión del INDESPA definida como: "***Promover el desarrollo sustentable de la pesca artesanal y la acuicultura de pequeña escala, beneficiando a sus hombres y mujeres, organizaciones, caletas y territorios, mediante la ejecución de programas de fomento productivo y acciones de coordinación y colaboración interinstitucional, con enfoque sostenible, inclusivo y de equidad de género***".

Asimismo, dentro de sus funciones principales la Ley 21.069 establece en su art. 3 letra n): ***Promover la inclusión y la equidad de género en las distintas etapas productivas del sector artesanal.***

En este contexto, para el periodo 2024 a 2026, el Instituto ha definido los siguientes **objetivos estratégicos**:

I. Aumentar la incorporación y desarrollo de capacidades productivas o comerciales en la población objetivo, con foco en el desarrollo integral de las caletas, la acuicultura de pequeña escala, sostenibilidad pesquera y acuícola, la comercialización y agregación de valor, a través financiamiento de proyectos de inversión, transferencia tecnológica, capacitación y asistencia técnica, con enfoque sostenible, inclusivo y de equidad de género.

II. Gestionar alianzas y convenios interinstitucionales para mejorar la cobertura e integración territorial de INDESPA, movilizando recursos y capacidades en apoyo al cumplimiento de la misión institucional.

III. Diseño y mejoramiento continuo de la oferta programática e instrumentos de fomento, que permitan dar una respuesta apropiada a las problemáticas y necesidades de la población objetivo, con enfoque sostenible, inclusivo y de equidad de género.

IV. Aumentar la dotación y la presencia regional de INDESPA, hasta dar cumplimiento a lo establecido en el marco de la Ley 21.069 que crea el Instituto, fortaleciendo su estructura orgánica institucional e implementando herramientas técnicas y administrativas necesarias para su óptimo funcionamiento a nivel central y territorial.

A fines de 2022 la Dirección Ejecutiva define un **Plan Estratégico** para el periodo 2022-2026, que identifica las **Líneas de Intervención** del Instituto: **Desarrollo de Caletas Pesqueras, Acuicultura de Pequeña Escala, Sostenibilidad Pesquera y Acuícola, Comercialización y Promoción de Productos del Mar, Capacitación y Asistencia Técnica**, dentro de las cuales el **enfoque de género** aparece como una línea transversal, abarcando por tanto todos los productos que desarrolla la institución.

Diagnóstico

En el contexto de la pesca artesanal y acuicultura de pequeña escala el rol del INDESPA, es crucial, pues no solo es el órgano sectorial especialmente llamado a ejecutar la actividad de fomento y desarrollo productivo de estos subsectores, sino también, de manera más integral, contempla de dentro desde su mandato legal, el ***"promover la inclusión y la equidad de género en las distintas etapas productivas del sector artesanal, disminuyendo las brechas de género en la participación sectorial mediante actividades de capacitación".***

Consciente de lo anterior, dentro de los compromisos institucionales asumidos por INDESPA en el marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión, se establecen importantes metas asociadas al objetivo estratégico institucional de fortalecer e impulsar la planificación estratégica y puesta en marcha del Instituto incorporando la perspectiva de género en su gestión.

De esta forma, una de las primeras acciones corresponde a capacitar a gran parte de su dotación, realizando cursos en género básico (años 2021, 2022 y 2023) y género avanzado (2023) abordando la implementación de la Norma chilena NCh3262:2021: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Complementariamente se lleva a cabo en 2022 el levantamiento de un **Diagnóstico Institucional en materia de Género,** el cual tiene por finalidad detectar o identificar la existencia de posibles desigualdades o discriminaciones basadas injustamente en las relaciones de género de las personas y las valoraciones socioculturales asignados a hombres y mujeres, y que tengan una relación directa con el quehacer de INDESPA y su población objetivo.

Este diagnóstico fue realizado entre los meses de mayo y octubre del año 2022, y en el cual participaron funcionarias y funcionarios pertenecientes a las distintas unidades operativas del Instituto y del Equipo de Género de INDESPA, contando además con la valiosa colaboración y apoyo del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, así como de las profesionales encargadas de Género de SUBPESCA y SERNAPESCA, en tanto instituciones sectoriales relacionadas.

Esta acción viene a complementar el desarrollo de una Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género, y es parte fundamental de los elementos considerados al momento de establecer nuestra **Estrategia de Igualdad de Género 2024 - 2029.**

Adicionalmente y como una forma de fortalecer esta línea de trabajo, en el año 2023 se contrata una asesoría experta en apoyo a la incorporación de la transversalización del enfoque de género en el INDESPA[1], abordando en específico la profundización del diagnóstico de inequidades, brechas y barreras, la elaboración de bases para la presente estrategia de igualdad de género y una propuesta de instrumentos de fomento con enfoque de género.

La metodología a aplicar contempló dos fases:
1) el desarrollo de entrevistas y talleres con informantes claves del sector, tanto internos (institucionales), como externos (usuarias del sector);

[1] Consultoría para la Elaboración de la Estrategia de Igualdad de Género para INDESPA. Consultora Etnográfica, Noviembre 2023.

2) la revisión de las bases de concursos Indespa y comparación con bases de otras instituciones públicas que ya han integrado la perspectiva de género en sus instrumentos de oferta programática.

En el cumplimiento de la primera fase, se realizaron las siguientes actividades:

- Entrevistas en profundidad con actores claves de Indespa[2] (11 al 25 de julio)
- Focus Group y/o entrevistas grupales con funcionarios/as Indespa por macrozonas[3] (13 y 14 de julio)
- Talleres virtuales con mujeres usuarias de Indespa[4] (22 y 24 de julio)
- Entrevistas con mujeres informantes clave, líderes del sector[5] (21 y 23 de agosto)

En el cumplimiento de la segunda fase, se revisaron los concursos de las siguientes instituciones públicas[6]:

- ANID: Fondo de publicación de revistas científicas.
- CORFO: Retos de Innovación.
- CORFO: PAR Chile Apoya Empresas Lideradas por Mujeres.
- CORFO: PAR Chile Apoya Mujeres Acuicultura. Varias Regiones.
- CORFO: Semilla Inicia – 2022 y 2023.
- MINSEGEGOB: Fondo de Fortalecimiento de Organizaciones de Interés Público (FFOIP).
- PAMMA: Programa equipamiento para la pequeña minería.
- PAMMA: Programa equipamiento para la pequeña minería.
- PAMMA: EQUIPA MUJER 2023.
- SERCOTEC: Capital Semilla – 2023.
- SERCOTEC: Capital Abeja – 2023.
- SERNAMEG: Fondo para la Equidad de Género.

La sistematización y análisis de estos elementos se constituyen en insumos claves y respaldo fundamental para la formulación de la presente **Estrategia de Igualdad de Género**, siendo a continuación presentada en los ámbitos externos (población usuaria del INDESPA) e interno (funcionarios y funcionarias del Instituto).

---

[2] En el mes de julio de 2023 se entrevistó al Director Ejecutivo, la Subdirectora (S) Jurídica, el Encargado de Planificación y Control de Gestión, la Encargada de Programas Territoriales y Nacionales, y el Encargado de Programas de Convenios Regionales.

[3] Se realizaron 3 reuniones virtuales correspondientes a la zona norte (4 personas), zona centro (11 personas) y zona sur (10 personas).

[4] Se realizaron 3 talleres virtuales, macrozona norte (4 participantes), macrozona centro (4 participantes), macrozona sur (3 participantes).

[5] Se realizaron 3 entrevistas en profundidad, de manera telemática, con mujeres informantes clave, líderes del sector, una dirigenta de la Corporación RedNacional de Mujeres, otra dirigenta de la Corporación Nacional de la Pesca Artesanal de Chile, CONAPACH, y la última dirigenta de la FEPANAV (región de O'Higgins).

1. Ámbito externo

La participación de las mujeres en el sector de la pesca artesanal y de la acuicultura de pequeña escala, enfrenta varios desafíos significativos relacionados con la igualdad de género. Aquí hay un panorama de las principales inequidades, brechas y barreras de género que se obtuvieron a partir de las propias citas de usuarias entrevistadas en el proceso:

1.- Acceso limitado a recursos y capital

Las mujeres a menudo tienen un acceso más restringido a recursos esenciales como financiamiento, tecnología, compra de bienes y capacitación en comparación con sus contrapartes masculinas. Esto limita su capacidad para desarrollar y expandir sus actividades en el sector.
Este análisis refleja un panorama de las mujeres en la pesca artesanal como resilientes y buscando activamente oportunidades para mejorar su situación. Sin embargo, también destacan la necesidad de que las instituciones de apoyo reconozcan y se adapten a sus necesidades específicas, ofreciendo soluciones prácticas y efectivas para superar los obstáculos estructurales que enfrentan.

2.- Representación baja en roles de liderazgo y toma de decisiones

A pesar de su participación activa, las mujeres suelen estar subrepresentadas en los niveles de toma de decisiones y liderazgo dentro del sector. Esto reduce su influencia en la formulación de políticas y decisiones que afectan directamente su trabajo y bienestar. Las barreras culturales y sociales desalientan a las mujeres de buscar posiciones de liderazgo.

El análisis anterior sugiere soluciones enfocadas en la solidaridad y la cooperación, reconociendo la importancia de la interdependencia y el apoyo mutuo para enfrentar los retos específicos del sector. La implementación de políticas que apoyen la creación de redes de apoyo, el fortalecimiento de la resiliencia ante desastres naturales, y el fomento de espacios para el diálogo y la colaboración podrían contribuir significativamente al empoderamiento y bienestar de las mujeres.

3.- Condiciones laborales y seguridad

Las mujeres en la pesca y la acuicultura a menudo enfrentan condiciones de trabajo más precarias, incluida la falta de seguridad laboral, menores salarios y acceso limitado a equipos de seguridad y protección adecuados. Trabajan en condiciones precarias, no hay equipo adecuado, no hay espacios para reunirse.
A partir de estos puntos, se pueden desarrollar recomendaciones para políticas públicas que aborden estas desigualdades y barreras, promoviendo una mayor equidad en el sector pesquero. También se puede usar este análisis para explorar más a fondo las experiencias y perspectivas de las mujeres en diferentes regiones y roles dentro del sector pesquero. Es importante que cualquier intervención o cambio propuesto sea co-diseñado con las mujeres que están activamente involucradas en la pesca, para asegurar que las soluciones sean pertinentes y efectivas.

3.1.- Salud y seguridad en el trabajo:

El acceso limitado a equipos de seguridad adecuados y a entornos de trabajo seguros es una preocupación importante de las mujeres.
El análisis cualitativo de estos discursos subraya la necesidad urgente de abordar no solo las cuestiones laborales y económicas, sino también las condiciones sociales y de bienestar de

las mujeres en la pesca. Se evidencia un llamado a la acción para que los gobiernos y otras organizaciones relevantes brinden soporte estructurado, servicios de salud especializados y reconocimiento del trabajo y las contribuciones de las mujeres en este sector. La colaboración internacional aparece como un ejemplo positivo de apoyo, sugiriendo que podría servir como modelo para futuras intervenciones del gobierno local.

4.- Desafíos socioculturales y políticos por el sexismo del sector

Las normas y roles de género tradicionales pueden restringir las oportunidades de las mujeres, encasillándolas en ciertos tipos de trabajo dentro del sector o impidiéndoles acceder a roles más lucrativos o de mayor estatus.

4.1.- Percepción de las políticas gubernamentales y la visibilidad de las mujeres en el sector pesquero artesanal

Se analiza la percepción del rol del propio INDESPA en cuanto a su participación en la promoción de la igualdad de género.
El análisis refleja una fuerte sensación de que las políticas y acciones gubernamentales no están cumpliendo con las necesidades de las mujeres en el sector pesquero artesanal. Hay una clara demanda de cambios legislativos y de políticas que sean más que simbólicos, que se traduzcan en acciones concretas y continuas, y que ofrezcan verdadera inclusión y apoyo. Además, se señala la necesidad de una mayor defensa y presión política para asegurar que las necesidades y derechos de las mujeres sean reconocidos y atendidos adecuadamente.

4.2.- Educación y concienciación con todos los actores del sector

La falta de conciencia y educación sobre la igualdad de género puede perpetuar estos desafíos.
Este análisis sugiere que hay una necesidad identificada de intervenciones dirigidas a los hombres en el sector pesquero artesanal para fomentar un ambiente de trabajo más inclusivo y respetuoso. La capacitación y la educación en género se presentan como estrategias clave para lograr un cambio cultural sostenible que reconozca y valore las contribuciones de las mujeres en igual medida que las de los hombres.

5.- Carga de trabajo desigual y responsabilidades de cuidado

Las mujeres frecuentemente deben equilibrar sus responsabilidades laborales con una carga desproporcionada de trabajo doméstico y cuidado de niños, lo cual limita su capacidad para participar plenamente en actividades económicas.

5.1.- Balance vida laboral y familiar

Las responsabilidades de cuidado desproporcionadas hacen que sea difícil para las mujeres comprometerse totalmente con su trabajo.
El análisis cualitativo resalta varios aspectos críticos para el mejoramiento del sector pesquero artesanal en relación con las mujeres que trabajan en ella. Se sugiere que la capacitación y el empoderamiento de las mujeres en comunidades pesqueras remotas podrían tener un impacto significativo en la modernización y el progreso del sector. Además, se recalca la necesidad de reconocimiento del trabajo femenino por los hombres, y se hace hincapié en la urgencia de mejorar la infraestructura de trabajo para asegurar condiciones laborales adecuadas y eficientes. Estos puntos pueden informar intervenciones y políticas destinadas a fortalecer la equidad y la sostenibilidad en el sector pesquero artesanal.

5.2.- Reconocimiento del trabajo no remunerado

El trabajo doméstico y de cuidado realizado por mujeres a menudo no se reconoce ni valora adecuadamente.
Este análisis subraya la importancia de entender los roles de género tradicionales dentro de las comunidades pesqueras y cómo estos han influido en la dependencia económica y social de las mujeres en el sector. Resalta la necesidad de políticas y programas que apoyen a las mujeres no solo en su labor de recolección y cuidado, sino también en su función como jefas de hogar y proveedoras, garantizando su estabilidad y bienestar económico.

6.- Acceso a la educación y formación en temas económicos productivos

Las oportunidades de educación y formación especializada pueden ser limitadas para las mujeres, debido a barreras como la falta de recursos, responsabilidades familiares o normas culturales. Falta de capacitaciones técnicas, de alimentación, marketing, contabilidad, administración del negocio, de innovación, temas normativos, etc.

6.1.- Dificultades en las dinámicas relacionales

Se detectó una fuerte controversia entre las mujeres del sector, rivalidades entre dirigentes que se hacen patente y que solo dificultan el trabajo por la igualdad de género en el sector de la pesca artesanal y la acuicultura de pequeña escala.
El análisis de estas citas subraya la importancia de un enfoque diferenciado y personalizado en el apoyo a las mujeres en el sector pesquero artesanal. Se sugiere que el desarrollo de habilidades empresariales y la promoción de la cooperación entre mujeres podrían ser claves para el empoderamiento económico y el fortalecimiento de la comunidad. Además, se recomienda una mayor sensibilidad hacia las necesidades individuales de las mujeres, reconociendo la diversidad de sus experiencias y contextos.

6.2.- Programas de capacitación específicos de género

Se evidenció la falta de programas de capacitación diseñados para abordar las necesidades específicas de las mujeres en el sector.
Este análisis resalta la complejidad de las necesidades de las mujeres en el sector de la pesca artesanal y la importancia de un enfoque integral que abarque desde la capacitación técnica hasta el reconocimiento cultural. Se sugiere que la mejora en estas áreas podría no solo aumentar las oportunidades económicas sino también fortalecer la identidad cultural y el patrimonio de las comunidades pesqueras.

7.- Existencia de violencia contra las mujeres en el sector de la pesca

Existencia de acoso sexual, machismo, denigración, discriminaciones y exclusiones por los sindicatos compuestas por hombres.

7.1.- Acoso sexual y violencia física

Las mujeres pueden experimentar diversas formas de violencia sexual y física en sus lugares de trabajo, que a menudo quedan sin reportar debido al miedo a represalias o al estigma.
Este análisis sugiere que hay una transición en curso en la actitud y el trato hacia las mujeres en el sector de la pesca artesanal, aunque el progreso es desigual y depende de la región y el contexto social. La mejora en la condición de las mujeres parece estar vinculada tanto a cambios culturales como a mejoras en las condiciones económicas y oportunidades de trabajo para las mujeres.

8.- Machismo y discriminación de género

La mentalidad machista prevaleciente puede perpetuar la discriminación contra las mujeres, socavando su autoridad y competencia profesionales.
El análisis revela una fuerte demanda de igualdad de trato y oportunidades para las mujeres en la pesca artesanal. Se enfatiza la necesidad de reformas legales y políticas para eliminar la discriminación y se pide una representación equitativa en los espacios donde se toman decisiones que afectan al sector. Estos puntos resaltan la importancia de abordar no solo las barreras legales y económicas, sino también los desafíos culturales y sociales para lograr la igualdad de género en el sector pesquero.

9.- Exclusión y denigración en los sindicatos

Las mujeres pueden ser excluidas de los sindicatos o de los espacios de negociación colectiva, lo que reduce su capacidad para abogar por sus derechos y bienestar.
El análisis ilustra la complejidad de los problemas de género dentro de la pesca artesanal, incluyendo la urgencia de abordar la igualdad en la representación y el tratamiento en las estructuras de poder y decisión. Se destaca la necesidad de cambios culturales y estructurales para asegurar que las mujeres tengan un espacio equitativo y sean valoradas por sus contribuciones sin tener que recurrir a medios degradantes para asegurar su sustento o participación en la comunidad pesquera.

9.1.- Barreras en la búsqueda de justicia

Las mujeres que se enfrentan a la violencia y el acoso a menudo encuentran obstáculos en el sistema legal y falta de apoyo institucional cuando buscan justicia o reparaciones.
El análisis resalta la necesidad de sistemas de apoyo que reconozcan y aborden específicamente las dificultades que enfrentan las mujeres en la pesca artesanal. Esto incluye el reconocimiento de su trabajo y contribuciones, así como la provisión de ayuda en tiempos de crisis o desastres naturales. La falta de estos sistemas de apoyo no solo afecta su sustento económico, sino también su motivación y el reconocimiento de su papel en el sector pesquero artesanal.

Ámbito interno

En este ámbito destaca la realización del **Primer Diagnóstico Institucional en materia de Género del año 2022**, el cual tiene por finalidad detectar o identificar la existencia de posibles desigualdades o discriminaciones basadas injustamente en las relaciones de género de las personas y las valoraciones socioculturales asignados a hombres y mujeres, y que tengan una relación directa con el quehacer de INDESPA y su población objetivo.

Con este propósito se realiza una Encuesta sobre Inequidades, Brechas y Barreras de Género en el Instituto. El cuestionario presentado constó de 17 preguntas agrupadas según criterios o dimensiones de interés[7]. La medición se realizó entre el 01 y 09 de noviembre de 2022, contemplando como etapa previa, una amplia difusión y llamado a participar, a través de los canales institucionales de INDESPA.

[7] Entorno doméstico; Comunicaciones Internas; Capacitaciones de Género; Infraestructura (espacios de trabajo, ropa, etc.); Ambiente de Trabajo; Protocolo para el tratamiento del maltrato, acoso laboral y sexual (MALS)

Dirigida a todas las mujeres y hombres que se desempeñan en este Instituto, independiente de su calidad o modalidad de contratación administrativa, sean de planta, a contrata o servidoras o servidores a honorarios, 59 personas, de un total de 66 personas, participaron activamente de esta inédita actividad, aportando sus respuestas en materias de género, en base a sus propias experiencias, siendo esta la muestra que será objeto de levantamiento y análisis.

Dentro de los principales hallazgos se destacan:

- Se evidencia que el 56% de la fuerza laboral en el servicio corresponde a mujeres mientras que el 44% corresponde a hombres, está distribución es a nivel nacional.
- De dicha dotación, 31 mujeres emitieron su opinión, lo cual representa el 83,7%, mientras que el 96,5% de los hombres en Indespa participaron de su desarrollo.
- La fuerza de trabajo de Indespa se centra en personas menores o iguales a 45 años (64,4%), quienes han manifestado que pese a las medidas sanitarias vigentes realizaron un trabajo presencial (84,7%).
- Actualmente existe un 78% de la dotación de Indespa que declara compartir su vivienda con otra persona de manera diaria.
- De un total de 31 mujeres, el 25% declara se jefas de hogar sin contar con el apoyo económico del padre de sus hijos y/o hijas, el 16% de las encuestadas manifiesta en las responsabilidades de gastos del hogar reciben el apoyo financiero de padres y/o suegros, esto va en directa relación a las bajas remuneraciones que perciben las funcionarias de Indespa manifestado en el inicio del presente análisis. El 16% de las encuestadas afirman que son las responsables exclusivas de las tardes domésticas del hogar, mientras que el, el 19% de las mismas afirman compartir las labores del hogar con sus respectivas parejas y/o cónyuges mientras que el 22% afirma tener redes de apoyo en sus familiares directos que realizan estas labores y tareas domésticas; el 9% afirma que solo comparte las tareas domésticas con sus hijos mayores de 18 años. Dado los datos entregados, es posible afirmar que el 66% de las funcionarias de Indespa declaran tener una carga de tareas domésticas, financieras y de cuidado de menores y adultos mayores lo cual afecta su desempeño al tener presentar sobre carga mental, doble presencialidad, responsabilidad y labores de cuidado.
- Por otro lado, el 17,8% de los hombres encuestados declaran ser responsables de hijos menores de edad y el 21% compartir su hogar con personas de la tercera edad. El 28,5% de los encuestados declaran ser los responsables de los gastos e ingresos del hogar, en misma proporción al consultar si estos son compartidos con su cónyuge o pareja. Solo el 7% declara hacerse responsable de las tareas domésticas, mientras el 17,8% declara realizar las labores domésticas de manera compartida junto a cónyuges y familiares; el 7% declara no asumir tareas domésticas e indicar que son responsabilidad de cónyuge.
- El 91% de la dotación declara tener capacitaciones básicas en materias de género; el 46% manifiesta conocer la oferta disponible de cursos / charlas / talleres sobre género en la institución o promovidos por ésta. El 83% de las personas consultadas, reconoce haber recibido invitaciones para participar en actividades de capacitación en materias de género dentro de la institución y el 71% está interesado/a en tener capacitaciones en materias de género y conciliación familiar.
- Respecto de la existencia de un programa de sensibilización, capacitación y formación al personal y directivos en temas de género, masculinidad, derechos humanos u otros temas vinculados a la igualdad de género, el 37% de las personas encuestadas declaran que sí existe; un 32% declara que no existe; un 28% indica que no sabe y un 5% señala que no es un tema que le interese.
- Finalmente, la mayoría de las personas consultadas declara presenciar conductas machistas al interior de la institución, un 88,46%, en sus distintas formas. Un 44.6% de las personas encuestadas señalan la opción ninguna de las anteriores.

Sobre la base de este diagnóstico, el Instituto declara que busca promover y apoyar una real incorporación de la perspectiva de género, contemplando para estos efectos las siguientes acciones:

- Liderar la identificación de necesidades de aplicación del enfoque de género en nuevos diseños y mejoras continuas en los procesos internos del Instituto, así como gestionar la instalación de capacidades institucionales para su correcta incorporación.
- Asesorar a las jefaturas de División en la formulación de políticas, programas, planes y proyectos, así como en la elaboración de documentos e iniciativas sectoriales incorporando, cuando corresponda, enfoque de género en la gestión programática.
- Resguardar y acompañar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, formulación, implementación y seguimiento de las políticas, programas, planes, proyectos e iniciativas del servicio.
- Coordinar e implementar instancias para la cooperación y el intercambio de buenas prácticas, en materias técnicas y de gestión interna relacionadas con la temática de género entre unidades y equipos del servicio
- Apoyar la articulación del cumplimiento de mandatos (internacionales, nacionales y/o subnacionales) relacionados con género, tanto a nivel institucional como a nivel sectorial.
- Participar en la elaboración del Indicador de Medidas de Equidad de Género del Programa de Mejoramiento de la Gestión del Instituto.
- Participar en la elaboración del Programa de Trabajo de Género, del Ministerio de la Mujer Equidad de Género

LA ESTRATEGIA.

INDESPA es una institución de reciente creación, concebida con mandatos legales que posicionan el enfoque de género como un eje estratégico transversal; así, siendo una de sus funciones establecidas por Ley el: "***promover la inclusión y la equidad de género en las distintas etapas productivas del sector artesanal***".

Asimismo, y en el contexto interno, INDESPA declara que buscará incorporar la perspectiva de género tanto en la gestión de las personas, en ámbitos tales como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con énfasis en la corresponsabilidad en el trabajo.

Para el cumplimiento de dichos mandatos, el Instituto declara los siguientes principios rectores:

Principios Rectores.

a. **Igualdad.** Se refiere al goce y ejercicio efectivo de los derechos humanos de las personas, independiente de su sexo, género identidad de género y/u orientación sexual, y el acceso a los bienes y servicios indispensables para el diseño y ejecución de su proyecto de vida.

b. **No discriminación de género.** Se refiere a la prohibición de toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, género, identidad de género y/u orientación sexual, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil de las personas independientemente de su estado civil o cualquiera otra condición.

c. **No violencia de género**. Implica orientar los esfuerzos del Instituto a evitar cualquier acción o conducta, basada en el género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico,

sexual o psicológico a todas las personas, tanto en el ámbito público como en el privado. Esto, desde una doble dimensión, es decir, velando para que la violencia de género sea erradicada de las relaciones interpersonales entre funcionarios y funcionarias de la institución, y para que el principio sea implementado entre los usuarios y usuarias de la institución.

d. **Facilitar el acceso a los instrumentos de fomento productivo del Estado**. Se refiere a la incorporación del enfoque de género en todo el quehacer de INDESPA, como en los servicios de atención de usuarios y usuarias, facilitando el acceso a la inversión pública y la implementación de un nuevo modelo de desarrollo productivo.

e. **Sustentabilidad de los recursos pesqueros.** El Instituto promueve y desarrolla acciones de fomento y desarrollo productivo en pos de la sustentabilidad de los recursos pesqueros y acuícolas. La última modificación a la Ley de Pesca (Ley 20.657) señala que el uso sustentable será la utilización responsable de los recursos hidrobiológicos, de conformidad con las normas y regulaciones locales, nacionales o internacionales, según corresponda, con el fin de que los beneficios sociales y económicos derivados de esa utilización se puedan mantener en el tiempo sin comprometer las oportunidades para el crecimiento y desarrollo de las generaciones futuras.

Objetivos.

El objetivo general de la Estrategia de Igualdad de Género del Instituto, apunta a ***ampliar y mejorar las herramientas y oportunidades para que las mujeres de la pesca artesanal y de la acuicultura de pequeña escala del país, puedan desarrollar sus potencialidades mediante el emprendimiento, innovación y otorgamiento de financiamiento, que les permita avanzar en su autonomía económica y personal***. Así, el trabajo institucional busca promover la participación activa de las mujeres, facilitar su acceso a los programas de fomento productivo y de asistencia técnica, y contribuir a su incorporación en cargos de decisión, aportando así a minimizar las brechas, barreras e inequidades".

Los objetivos estratégicos específicos corresponden a los siguientes:

i. **Aumento de la participación de mujeres de la pesca artesanal y de la acuicultura de pequeña escala** en los programas e instrumentos de fomento del INDESPA.
ii. **Creación de Redes de Apoyo y Mentoría** fomentando el intercambio de conocimientos y experiencias.
iii. **Colaboración y Alianzas de Trabajo** con otras instituciones pública y/o privadas, para apoyar iniciativas de empoderamiento y capacitación de mujeres de la pesca artesanal y acuicultura de pequeña escala.
iv. **Fomento de la Participación en la Toma de Decisiones**, promoviendo la igualdad de género en roles de liderazgo y decisión.
v. **Promoción de la Conciencia Social y la Igualdad de género:** Implementar campañas de concienciación, con el objetivo de cubrir las comunidades pesqueras y acuícolas para finales de 2028, aumentando la visibilidad y el apoyo a la igualdad de género.
vi. **Aplicar transversalmente el enfoque de igualdad de género** en la formulación de sus estrategias, políticas, programas e instrumentos de fomento.
vii. **Promover y apoyar una real incorporación de la perspectiva de género al interior del Instituto,** integrando a la totalidad de sus funcionarios, funcionarias, colaboradores y colaboradoras.

Alcance y destinatarios.

El alcance temporal de esta Estrategia corresponderá al período comprendido entre los años 2024 y 2029. Sus destinatarios son usuarios y usuarias de los instrumentos de fomento y desarrollo productivo desarrollados por el Instituto, así como sus funcionarios y funcionarias a nivel nacional y regional.

EJES ESTRATÉGICOS.

Se plantean los siguientes ejes estratégicos de una estrategia de igualdad de género en el Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA), los que abordan distintas áreas que impacten significativamente en la inclusión y el empoderamiento de las mujeres en este sector.

1. **Acceso a Financiamiento y Empoderamiento Económico:** Este eje busca mejorar el acceso de las mujeres a recursos económicos, créditos, tecnologías y mercados. Incluye iniciativas para apoyar el emprendimiento femenino y mejorar las condiciones laborales y económicas de las mujeres en el sector.

2. **Capacitación y Desarrollo Profesional:** Este eje se enfoca en aumentar las habilidades y conocimientos de las mujeres en el sector pesquero y acuícola. Incluye programas de formación técnica, gestión empresarial, liderazgo y desarrollo de competencias específicas para el sector.

3. **Participación y Liderazgo:** Orientado a promover la inclusión de mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones. Esto implica trabajar para garantizar una representación equitativa en comités, juntas directivas, sindicatos y otros grupos de decisión relevantes en el sector.

4. **Redes y Colaboraciones:** Se centra en la creación y fortalecimiento de redes de mujeres en el sector, así como en la colaboración con otras organizaciones y entidades para apoyar los objetivos de igualdad de género.

5. **Políticas y Normativas de Igualdad:** Este eje busca desarrollar y fortalecer políticas internas en INDESPA y en el sector en general, que promuevan la igualdad de género y prevengan la discriminación. Incluye la revisión de políticas existentes y la implementación de nuevas prácticas y normativas.

6. **Sensibilización y Cambio Cultural:** Se enfoca en cambiar las percepciones y actitudes culturales en la industria (sector) respecto a las mujeres. Esto se puede lograr a través de campañas de concientización, talleres y la promoción de modelos a seguir.

Estos ejes estratégicos proporcionan un marco integral para abordar la igualdad de género en el sector de la pesca y acuicultura, asegurando que las iniciativas sean holísticas y aborden múltiples facetas del desafío.

LÍNEAS DE TRABAJO.

Las líneas de trabajo institucionales de la estrategia de igualdad de género en el INDESPA, consideran su rol como servicio público en Chile y su enfoque en apoyar a la

pesca artesanal y acuicultura de pequeña escala, incluyendo la promoción de la sustentabilidad, el bienestar de las comunidades y la adaptación al cambio climático. Basándonos en esto, proponemos las siguientes líneas de trabajo institucionales:

1. Integración de Perspectiva de Género en Programas y Proyectos: Incorporar un enfoque de igualdad de género en todas las iniciativas de desarrollo de capacidades productivas y comerciales, asegurando que los programas sean accesibles y beneficien equitativamente a mujeres y hombres del sector.

2.**Fomento de la Participación Femenina en la Acuicultura Sostenible:** Promover proyectos que involucren a mujeres en actividades de acuicultura, especialmente en iniciativas relacionadas con la sustentabilidad y adaptación al cambio climático, garantizando que tengan un rol activo en la contribución al abastecimiento de alimentos del mar.

3. **Desarrollo de Capacidades Empresariales y de Gestión para Mujeres:** Crear programas específicos que apunten al fortalecimiento de habilidades empresariales y de gestión en mujeres, para aumentar su capacidad de liderar y gestionar negocios dentro del sector pesquero y acuícola.

4. **Recopilación y análisis de Datos con Enfoque de Género:** Llevar a cabo investigaciones y recolectar datos desglosados por género para entender mejor las necesidades, retos y oportunidades específicas de las mujeres en el sector, y para monitorear el progreso de nuestra intervención hacia la igualdad de género.

5. **Promoción de Políticas de Igualdad de Género a Nivel Sectorial:** Trabajar con otras entidades gubernamentales y organizaciones del sector para desarrollar y promover políticas que apoyen la igualdad de género en la pesca y acuicultura a nivel nacional.

6. **Capacitación en Resiliencia y Adaptación al Cambio Climático:** Implementar programas de formación para mujeres en técnicas y prácticas de pesca y acuicultura que sean resistentes y adaptables al cambio climático, asegurando su participación en la creación de un sector más sostenible y resiliente.

8. **Desarrollo de Iniciativas de Empoderamiento Económico:** Impulsar instrumentos de fomento que apoyen el emprendimiento femenino y mejoren el acceso de las mujeres a recursos, tecnologías y mercados.

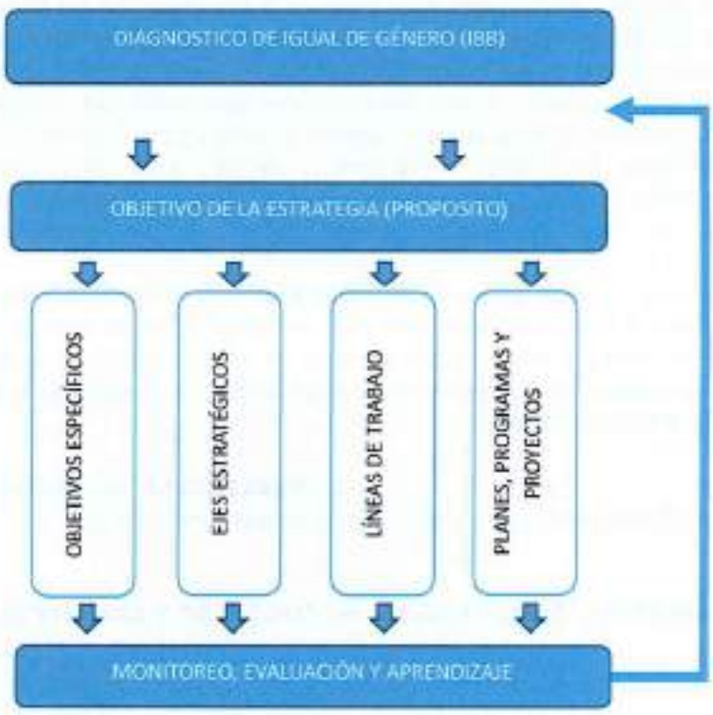
Estas líneas de trabajo buscan integrar la igualdad de género en el corazón de las actividades de INDESPA, reconociendo y potenciando el papel crucial de las mujeres en el sector pesquero y acuícola, y asegurando que las iniciativas de desarrollo sean inclusivas y beneficiosas para todos los miembros de la comunidad.

MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE.

Este componente de la estrategia implica establecer sistemas de Gobernanza, Monitoreo y Evaluación de las iniciativas de igualdad de género que se implementen en INDESPA. Esto incluye la recolección de datos y definición de indicadores desglosados por género para el análisis de resultados e impacto de las medidas adoptadas, y la adaptación continua de la estrategia basada en el aprendizaje y los resultados obtenidos.

Asimismo, su gobernanza queda radicada en la Mesa de Género del INDESPA, establecida en conformidad a la Resolución Exenta N°. 0649-2022 de INDESPA, que aprueba la conformación y funcionamiento de la Mesa Interna para la Transversalización de Género del Instituto. Esta labor y gestión será coordinada y apoyada por las Encargaturas de Género del INDESPA establecidas anualmente por oficio del Director Ejecutivo.

Por su parte las acciones de monitoreo quedan establecidas en conformidad al art. 4, letras a) y f) de la Resolución Exenta 310-2023 de INDESPA que aprueba organización interna, denominaciones y funciones de cada una de las unidades del Instituto, correspondiéndole a la Sección de Planificación y Control de Gestión monitorear los sistemas de equidad de género y analizar el impacto de las políticas y programas institucionales implementados, informando oportunamente al Director/a Ejecutivo sobre las acciones preventivas o correctivas que se sugieran adoptar.



GLOSARIO.

- **Género**: Según ONU Mujeres, el género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Es la construcción social, cultural y simbólica que hace la sociedad sobre las personas según el sexo asignado al nacer, estableciendo determinados papeles, ocupaciones, expectativas, comportamientos y valores, definidos como "femenino o masculino", tras haber nacido mujeres u hombres. En definitiva, el género es una

construcción social que asigna roles, expectativas, actividades y oportunidades, basadas en diferencias sexuales.

- **Perspectiva o Enfoque de Género**: Es una forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización.
- **Equidad de Género**: Contiene un elemento de interpretación de la justicia social, generalmente basada en la tradición, costumbres, religión o cultura, más frecuentemente en detrimento de las mujeres.
- **Inequidades de Género**: Un género en perjuicio del otro. Situaciones injustas por razones de género. Se trata de desigualdades entre hombres y mujeres, en razón del sistema sociocultural, que se traducen: en discriminaciones o limitaciones de acceso, de uso y/o para la toma de decisiones de un sector de la población.
- **Brechas de Género**: Diferencia entre géneros. Corresponde a la cuantificación de inequidades de género. Expresan de forma cuantitativa las desigualdades de género en el acceso, uso o control de los recursos y servicios del desarrollo, como salud, educación, tierra, crédito, vivienda, asistencia técnica, información, etc.
- **Barreras**: Obstaculiza acceso. Corresponden a los obstáculos que deben ser resueltos para enfrentar las inequidades de género detectadas, Por ejemplo: hábitos culturales, legislación vigente, cultura organizacional, falta de presupuesto, etc.
- **Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal (SGIGC)**: Consiste en un conjunto de procedimientos y prácticas de gestión organizacional cuyo fin es transformar la gestión de personas en pos de reducir las brechas de género y de favorecer la conciliación y corresponsabilidad mediante la adopción de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres.
- **Roles de Género**: Se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas.
- **División sexual (o por género) del trabajo:** Estrechamente relacionado al concepto anterior, se refiere a la manera en que cada sociedad divide el trabajo entre los hombres y las mujeres, los niños y niñas, según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados y preciados para cada sexo. Se identifican entre otros, los roles productivos y los reproductivos.
-

2. PUBLIQUESE la presente resolución en la página web del INDESPA para conocimiento de todos sus funcionarios.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y ARCHÍVESE.

MARÍA JOSÉ GUTIÉRREZ ARAQUE
Directora Ejecutiva (S)
Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala - INDESPA.

REPUBLICA DE CHILE
DIRECTOR EJECUTIVO (S)
INDESPA