

## **Percepción de sesgo de género en el Instituto de Fomento Pesquero (Chile) - 2021.**

### ***Perception of gender bias in the Fisheries Development Institute (Chile) - 2021.***

Macarena Herrera Abaroa<sup>1</sup>

[macarena.herrera@ifop.cl](mailto:macarena.herrera@ifop.cl)

Mario Recabal Marambio<sup>2</sup>

[mario.recabal@ifop.cl](mailto:mario.recabal@ifop.cl)

Alejandra Valdebenito Díaz<sup>3</sup>

[alejandra.valdebenito@ifop.cl](mailto:alejandra.valdebenito@ifop.cl)

Recibido: 16 de marzo de 2023

Aceptado: 06 de abril de 2023

**Resumen:** En el mundo actual, la equidad en el lugar de trabajo es un tema crucial que debe abordarse en todos los niveles de una organización. La discriminación de género, el acoso en el lugar de trabajo y los climas laborales negativos pueden tener un impacto significativo en el bienestar de los empleados y, en última instancia, afectar la productividad y el éxito generales de la organización.

La discriminación de género en el lugar de trabajo se refiere a la desigualdad de trato o de oportunidades en función del género de una persona. Puede manifestarse de varias formas, incluidos salarios desiguales, sesgos en la contratación, denegación de ascensos y segregación laboral. Para abordar la discriminación de género, el Instituto debe reconocer la importancia de la diversidad y la inclusión de género. Pueden hacer esto mediante la implementación de políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y salarios, brindando capacitación y educación al personal y asegurando que las promociones y asignaciones de trabajo se basen en el mérito y no en el género.

En la misma línea se constata que el acoso sexual y laboral está presente en los lugares de trabajo y es otro problema crítico, el cual se refiere a cualquier comportamiento que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Acotar que el acoso en el lugar de trabajo puede tomar muchas

---

<sup>1</sup> Instituto de Fomento Pesquero

<sup>2</sup> Instituto de Fomento Pesquero

<sup>3</sup> Instituto de Fomento Pesquero

formas, incluido el abuso verbal, las amenazas físicas, el acoso sexual y la intimidación. Abordar los problemas de discriminación de género, acoso laboral y equidad, entre otros, es crucial para promover un ambiente de trabajo positivo y garantizar el éxito del Instituto.

La igualdad de género debiese ser un elemento clave de la investigación y la innovación responsable, sin embargo, a pesar de los objetivos subyacentes comunes de fomentar un entorno de investigación inclusivo, transparente y sostenible, en la práctica se observa una tendencia al sesgo.

Esta investigación representa una primera exploración de las interrelaciones entre género y Ciencias Marinas y Acuícolas, analizando la producción científica de las y los investigadores del Instituto de Fomento Pesquero de Chile.

**Palabras Claves:** igualdad de género; equidad; inclusión.

**Abstract:** In today's world, workplace equity is a crucial issue that needs to be addressed at all levels of an organization. Gender discrimination, workplace harassment, and negative work climates can have a significant impact on employee well-being and ultimately affect the overall productivity and success of the organization.

Gender discrimination in the workplace refers to unequal treatment or opportunities based on a person's gender. It can manifest itself in a number of ways, including unequal pay, hiring bias, denial of promotion, and job segregation. To address gender discrimination, the Institute must recognize the importance of gender diversity and inclusion. They can do this by implementing policies and practices that promote equal opportunity and pay, providing training and education to staff, and ensuring that promotions and job assignments are based on merit rather than gender.

Along the same lines, it is verified that sexual and labor harassment is present in the workplace and is another critical problem, which refers to any behavior that creates an intimidating, hostile or offensive work environment. Note that workplace harassment can take many forms, including verbal abuse, physical threats, sexual harassment, and intimidation. Addressing the issues of gender discrimination, workplace bullying, and equity, among others, is crucial to promoting a positive work environment and ensuring the success of the Institute.

Gender equality should be a key element of responsible research and innovation, however, despite common underlying goals of fostering an inclusive, transparent and sustainable research environment, a tendency to bias is observed in practice.

This research represents a first exploration of the interrelationships between gender and Marine and Aquaculture Sciences, analyzing the scientific production of the researchers of the Chilean Fisheries Development Institute.

**Key Words:** gender equality; equity; inclusion,.

## INTRODUCCIÓN

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es uno de los 17 Objetivos Globales que conforman la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible para acelerar el progreso hacia un futuro más equitativo y sostenible para todos (Naciones Unidas, 2015)

Por su parte, Chile en un intento por alcanzar la paridad de género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación ha presentado a través de los Ministerios de la Mujer, Ciencia, Relaciones Exteriores y SUBTEL, más de 30 acciones para alcanzar la plena participación de las mujeres en la nueva economía digital.

Desde enero de 2021, el Ministerio de Ciencias, Tecnología, Conocimiento e Innovación, anunció su Plan de Equidad de Género para fortalecer la participación de las mujeres en el mundo científico, lo que ya es de conocimiento general.

En consecuencia, es imprescindible que el Instituto de Fomento Pesquero, aborde las percepciones que tienen sus trabajadoras y trabajadores, con la finalidad de levantar un estado del arte, enlazando no solo aspectos como la equidad de género, sino incorporar buenas prácticas de trato entre colegas, a fin de trabajar de manera satisfactoria, productiva y con una salud mental acorde. Para ello, es necesario trazar directrices claras y concretas para generar una Política de Género y Equidad Institucional que recoja las miradas y sensibilidades de tod@s.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Atendiendo esa mirada es que se creó una comisión transversal de trabajador@s a fin de levantar información que permita nutrir los diferentes aspectos que una Política de Género y Equidad deba contener. En esta comisión transversal se invitó a participar y a asistir a los dirigentes de todos los sindicatos de IFOP y a quien voluntariamente tuviera el real deseo de aportar. Se trabajó a través de reuniones vía telemática consolidando un cuestionario que reúne las principales temáticas de interés de todos los Sindicatos participantes y principalmente de sus bases. Por ello les presentamos esta Encuesta realizada con mucho esfuerzo y afecto por tod@s y para tod@s.

Para ello se optó por levantar una cuenta en la plataforma de gmail de tal manera que las vivencias puedan ser registradas de forma sistemática, con la finalidad de crear un registro absolutamente fidedigno sin el sesgo del miedo a que las respuestas sean sacadas de contexto y de confidencialidad con la que se debe manejar este tipo de instrumentos. La encuesta fue adaptada a la realidad telemática actual, ya que durante un año han cambiado mucho las cosas respecto a ingresos y egresos de colegas y jefaturas dentro de IFOP.

Se creó un protocolo de encuesta que abordó 8 aspectos generales:

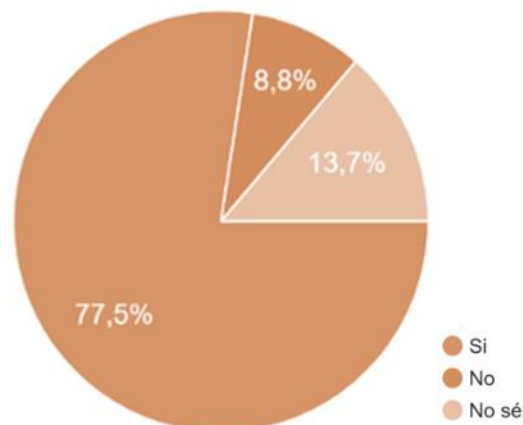
- Política o protocolo de género.
- Equidad laboral
- Capacitación
- Lenguaje inclusivo de género
- Clima laboral
- Acoso y abuso sexual
- Acoso laboral o mobbing
- Teletrabajo

Se elaboraron 66 preguntas cerradas y tres de opción múltiple, con la finalidad de obtener información específica de cada participante, también se solicitó información de tipo general (género, edad y División a la que pertenece).

## RESULTADOS

La mayoría de los encuestados adscribe al género masculino (55,2%), asimismo quienes han decidido responder las preguntas, pertenecen en su generalidad a la División de Investigación en Acuicultura (58,1 %), aunque haciendo un contrapunto el 33,3 % se identifica con la División de Investigación Pesquera.

Pero, ¿Cuál es la percepción de las y los trabajadores del Instituto de Fomento Pesquero al consultarles sobre la creación de una política de género?

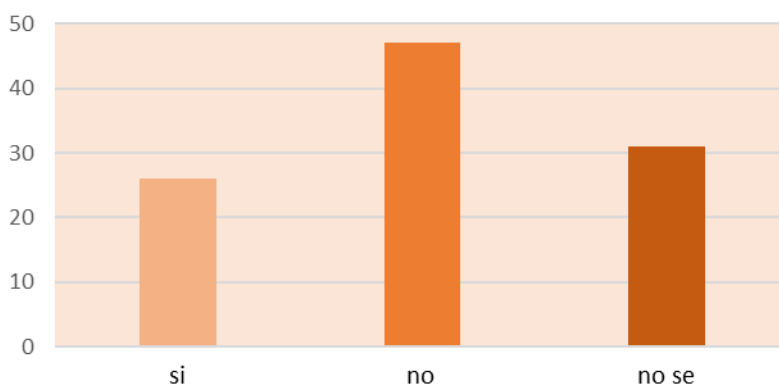


Es importante mencionar que el rango promedio del grupo etario de los encuestados fluctúa entre los 40 y 59 años y que, del universo de 102 respuestas, 79 personas son enfáticas en indicar que se necesita regular las relaciones al interior de la institución, a través de una política o código para garantizar la equidad de todos los miembros de Ifop, considerando que no todos los prejuicios de género son intencionales o implícitos

De la misma forma, al consultar sobre la inclusión de la perspectiva de género en áreas del conocimiento como lo son las ciencias marinas, acuicultura y enfoque ecosistémico, sigue habiendo un consenso generalizado de que incluir estas representaciones significará a mediano y corto plazo la ruptura de los modelos hegemónicos de feminidad y masculinidad, asimismo como se favorecerá las relaciones de igualdad, estableciendo un enfoque holístico a la perspectiva de género, ya que no solo afecta a las mujeres, sino al conjunto de la sociedad.

En concordancia con lo anterior, se preguntó acerca de si era necesario considerar en Ifop la perspectiva de género en los estudios y se obtuvieron 64 respuestas que afirmaron esta propuesta de forma concluyente.

¿Cree usted que la actividad de investigación realizada por IFOP debe considerar la perspectiva de género en sus estudios?

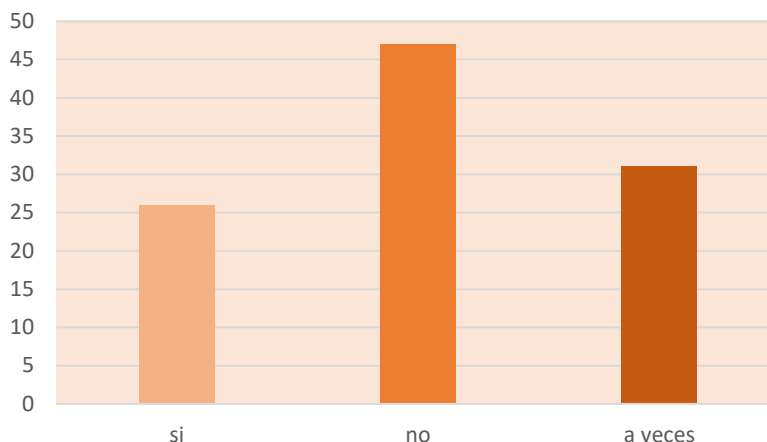


Sin embargo, no se puede dejar de advertir un cierto grado de tensión en las respuestas, ya que existe un porcentaje de éstas que demuestran no tener las herramientas para poder evidenciar un discurso certero de estar a favor o no de una práctica distinta a la que se ha llevado a cabo por más de 50 años en Chile y hace un llamado a la reflexión sobre dichas creencias.

Por otra parte, quienes niegan la posibilidad de estas nuevas prácticas, con una postura conservadora, mayoritariamente son hombres (13 respuestas) y queda el desafío de conocer cuáles son los argumentos y los obstáculos que vislumbran en esta nueva forma de hacer ciencia.

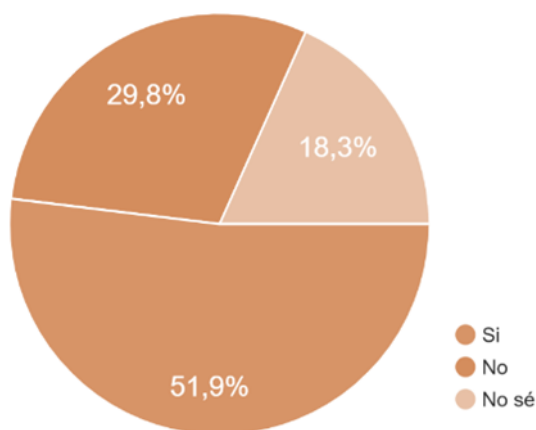
El reconocimiento y protección del derecho fundamental de la posibilidad del uso del nombre social de toda trabajadora o trabajador al interior de la institución fue una pregunta obligada y la respuesta adecuada a un Instituto de Investigación Científica.

¿Considera Ud. que debe reconocerse y protegerse el derecho humano a la identidad de género aceptando el uso del nombre social al interior de Ifop?



Se evidencia como un hito relevante el que mayoritariamente las y los trabajadores de Ifop señalen de forma implícita que se debe proteger el derecho a la identidad de género al establecer que se debe garantizar el uso del nombre social en registros, documentos, comunicaciones verbales y escritas para efectos internos y externos, de quienes así lo decidan, sin tener que acudir a la ley 21.120.

Aunque en otro sentido, se solicitó la opinión sobre la creación de cuotas de género para promover la equidad en el Programa de Incentivo a la Publicación Científica de Ifop y se obtuvieron 104 respuestas.

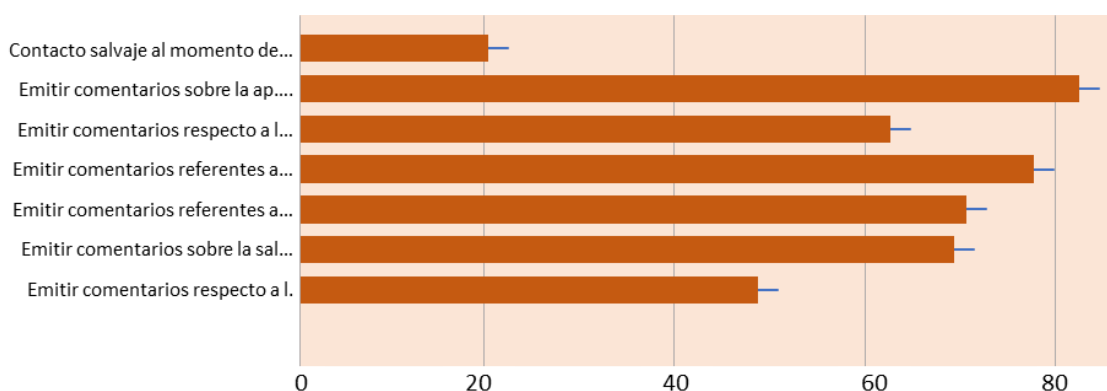


El programa de incentivo a la publicación en revistas indexadas de Ifop tiene como objetivo fundamental difundir trabajos científicos originales a la comunidad especializada, reconociendo el esfuerzo adicional de los profesionales y técnicos en la construcción del prestigio personal e institucional.

A pesar de que el 51,9% de las y los encuestados afirma que es necesario el establecimiento de cuotas de género, es preocupante la respuesta por parte de 24 trabajadores (hombres) y 7 (mujeres) que marcan un "no", asimismo, 11 trabajadores hombres y 7 mujeres que indican como respuesta un "no sé".

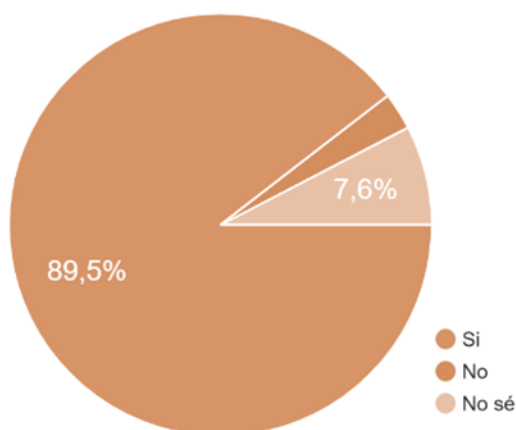
De esta manera, pareciera ser que existe un desconocimiento acerca del informe emanado por el Ministerio de Desarrollo Social sobre Género del año 2018 de Chile que indica en su punto 5c “Aprobar y promover políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles” o quizás las y los colegas no estén interesados en una participación más equilibrada en el liderazgo y la capacidad de influir en decisiones estratégicas en ciencias marinas, acuicultura y biodiversidad. Se observa una carencia en educación de política públicas en materia de avances para la igualdad de género en las Ciencias.

Desde otra perspectiva, es importante mencionar que se pidió a las y los encuestados que a partir de una nómina preestablecida de conductas indicaran cuáles les parecían inapropiadas en el ámbito laboral.

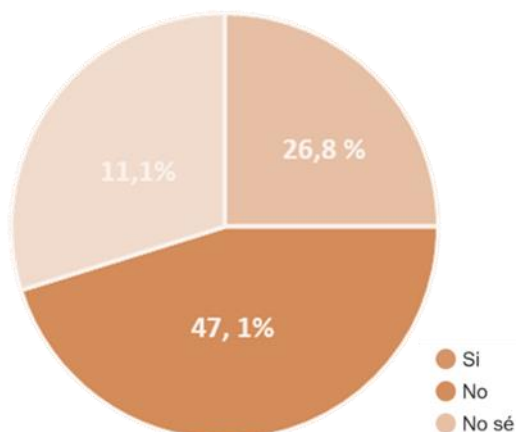


Los testimonios son contundentes, ya que existe un consenso de 95 personas que no están de acuerdo con los enunciados y les “incomoda” recibir comentarios en el trabajo sobre su ámbito privado, entre los que destacan: apariencia física, situación sentimental, salud mental y física, edad y los prejuicios relacionados con la identidad de género. Por otra parte, queda de manifiesto que el contacto físico en el momento de saludar, tampoco parece ser algo que debería naturalizarse. Todos estos aspectos deben ser considerados en un futuro, cuando se establezca una normativa al interior de Ifop.

Indagar sobre sensación que les produce la creación de una Unidad de Equidad e Igualdad de Género cuyo objetivo sea impulsar y promover la igualdad de oportunidades y reparar daños psicológicos a víctimas de acoso u otros fue determinante, ya que los 105 encuestados tenían algo que decir.



Los resultados de la encuesta demuestran que la mayoría de las y los trabajadores son conscientes de la persistencia del sesgo en el trabajo y consideran que la creación de una Unidad de Igualdad de Género es imprescindible para garantizar la equidad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones, que ayudaría además a la regulación ante situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación.

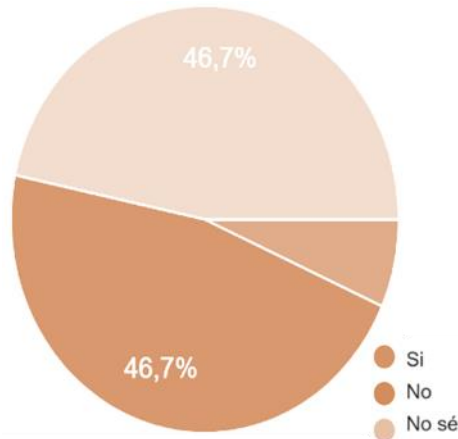


En coherencia se realiza la siguiente pregunta ¿Cree usted que debería haber paridad de género en las jefaturas de Ifop?. Y la mayoría de los encuestados es categórico al responder que sí (76%).

Las mujeres se enfrentan a prejuicios y barreras en la mayoría de los aspectos de su carrera laboral, desde la publicación, la financiación y la contratación hasta la promoción a puestos directivos (Grogan, 2019). En este sentido, se hace absolutamente necesaria la transparencia en los procesos de contratación, promoción y caminos hacia roles de prestigio y para esto se necesita un compromiso institucional estableciendo una política que establezca esta representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisiones, considerando que se trata de un indicador para medir la calidad democrática al interior de las instituciones.



En relación a la pregunta “¿Existen procedimientos que regulan el acceso equitativo de personas de diferentes géneros a cargos de mayor responsabilidad en Ifop? Pretendía constatar la percepción de las y los funcionarios, pero además el grado de conocimiento en relación al reglamento interno que ordena las contrataciones y promueve el ascenso del personal



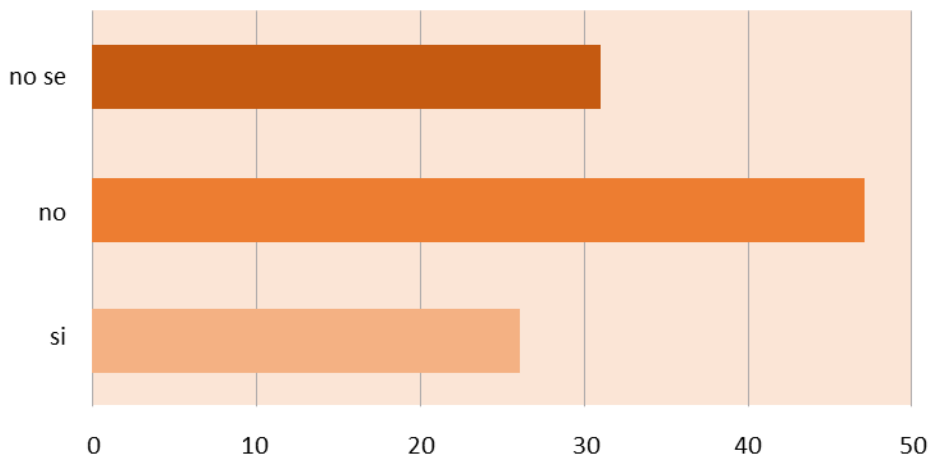
Se constata que se ignoran los procedimientos internos y que se desconoce el término “Paridad y equidad de género” ya que en el momento en que se levanta la información existen tres Divisiones al interior de la Institución cuyos cargos son detentados por hombres y que se trata de puestos de confianza de Dirección Ejecutiva. Por otra parte, el Instituto cuenta con 8 Departamentos, cuyas jefaturas también están a cargo de tan solo hombres, asimismo en el caso de los puestos de responsabilidad de los Centros experimentales de Putemún, Hueihue y Algas Nocivas.

Un elemento central se puede extraer de la consulta ¿Las personas de diferente género pero que desempeñan el mismo cargo en Ifop perciben las mismas remuneraciones? Y es que existe un desconocimiento acerca de si existe o no equidad en cuanto a los sueldos, ya que un 52% indica “no saber”, por tanto, es determinante un plan de gestión de datos elaborado por Recursos Humanos en el ámbito de la comunicación interna con sus trabajadores.

Se visibiliza la inexistencia de canales que entreguen información pertinente, ya sea a través de correo electrónico o a través de las plataformas existentes

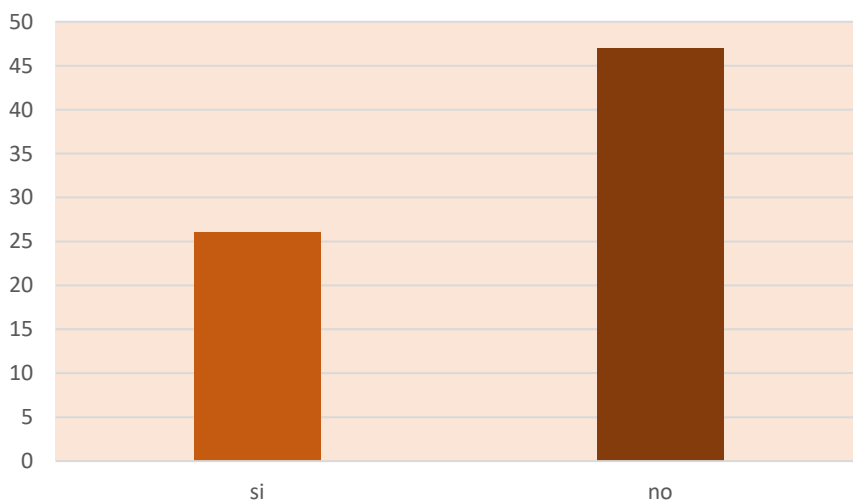
Esto explica además las respuestas disímiles, de quienes (19,2%) consideran que hay una brecha salarial entre hombres y mujeres y aquellos (27,9%) que no están de acuerdo con dicha apreciación y argumentan que hay equidad.

¿Las personas de diferente género pero que desempeñan el mismo cargo en Ifop perciben las mismas remuneraciones?



Ahora bien, a la pregunta ¿Considera usted que existe paridad de género en la dotación actual del Instituto? respondieron 103 personas, de las que un 70,9 % declararon que no existe, empero un 29% informa que sí existe, de los cuales, 23 personas son hombres y 7 mujeres. Parece ser que existen algunos imaginarios que no se coinciden con documentación o procedimientos al interior de la organización.

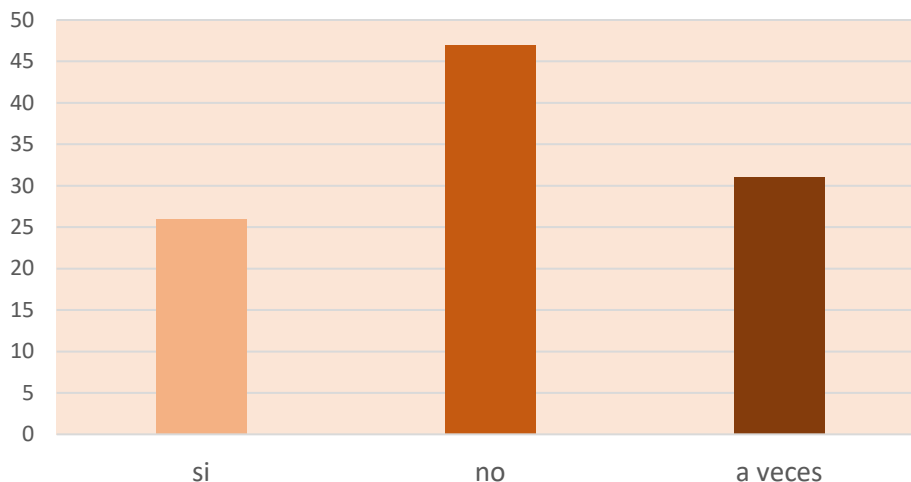
¿Considera usted que existe paridad de género en la dotación actual del Instituto?



A pesar de que en enero del 2020 se aprueba la actualización del Cuarto Plan Nacional de igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en Chile, aún Ifop no elabora un plan de paridad de género, es por esta razón, que probablemente las respuestas de las y los trabajadores indican que es necesario implementar medidas para conseguir una participación equilibrada.

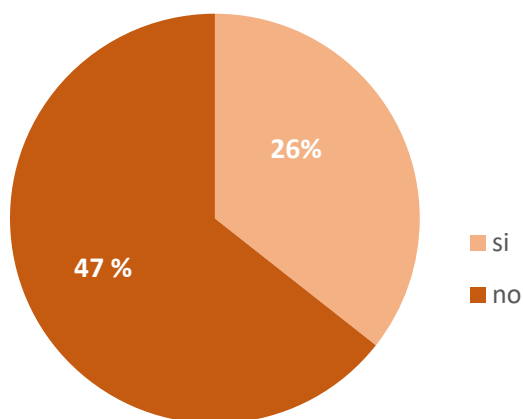
Nuevamente se insiste acerca del concepto de paridad de género como “la participación de hombres y mujeres en proporciones equilibradas en todo ámbito”.

¿considera usted que en la selección de cargos en Ifop existe paridad de género?



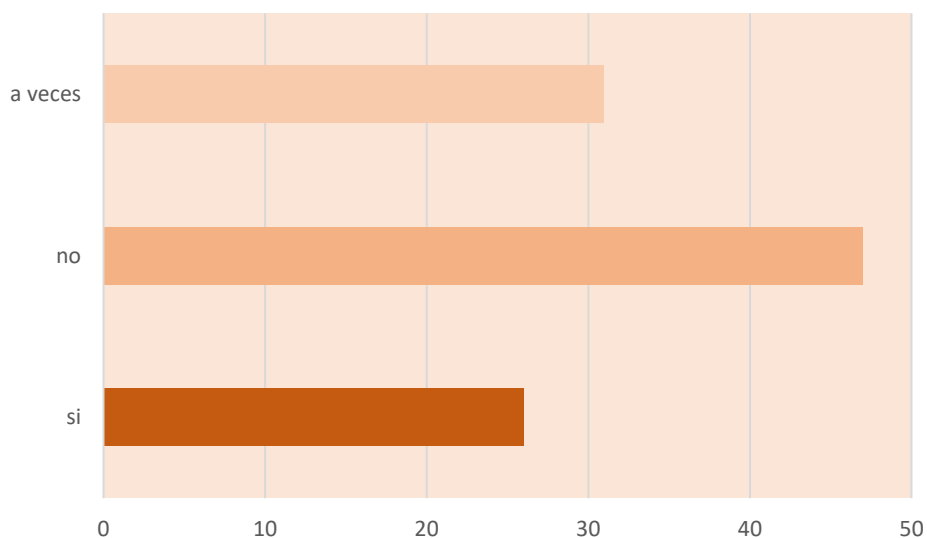
Por otra parte, las y los trabajadores mayoritariamente indican que no existe una promoción equitativa de desarrollo técnico-profesional al interior de la Institución. (reuniones, eventos, conferencias, etc.) De forma cuantitativa se observa que son las mujeres (32 personas) las que enuncian su descontento de manera enfática, aunque los hombres también coinciden con el argumento (27 personas). Se puede inducir a priori que no existen mecanismos adecuados o transparentes que promuevan la participación de las y los investigadores del Instituto, por lo que es una labor que debe llevarse a cabo.

¿Se incentiva y promueve la participación equitativa de las personas trabajadoras de Ifop, sin distinción de género, en órganos de representación, actos protocolares, reuniones, eventos, conferencias, etc.?



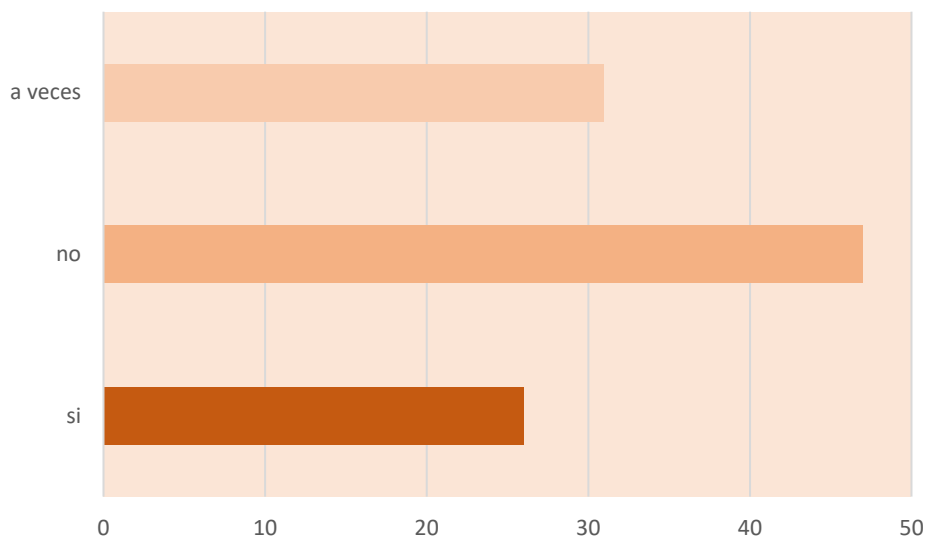
Una pregunta relevante fue consultar sobre la incidencia que podrían tener aspectos de la vida personal con la laboral, y en ese sentido se aprecia que los encuestados en general establecen que la institución separa ambos aspectos, lo que es positivo para ambas partes.

¿Han cuestionado sus competencias por aspectos de su vida personal? (estado civil, ser padre/madre, estilo de vida, etc.)



Como contraparte, la creciente consideración del equilibrio de género en la ciencia se ha reflejado en el establecimiento de compromisos globales. Sin embargo, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en la toma de decisiones. Las respuestas dan cuenta de que un 60% de las encuestadas y los encuestados, indican que no existe equidad en el trato y entre quienes afirman que si existe dicha equidad solo 10 mujeres lo afirman y 9 trabajadores prefieren no contestar, lo que entrega un sub-discurso que podría ser leído como, "temor a expresarse".

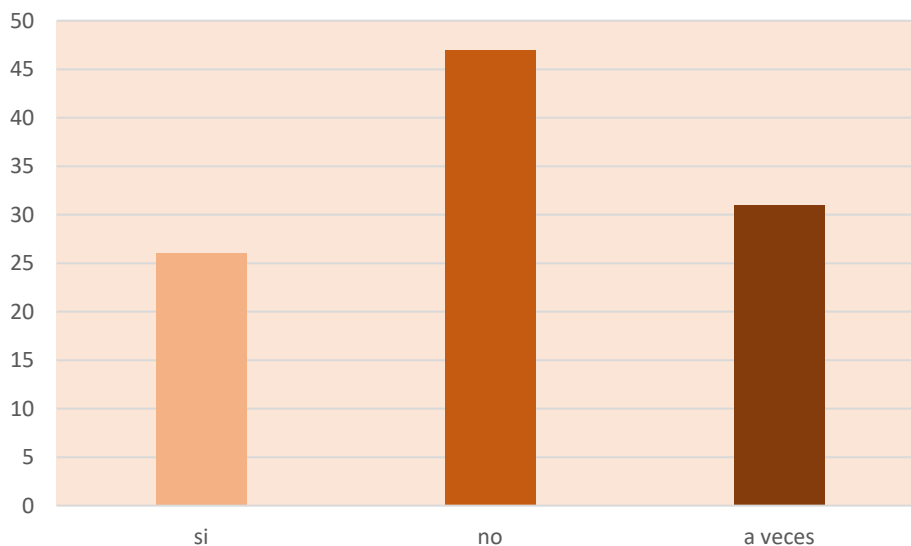
¿En Ifop, mujeres y hombres son tratados por igual en todas las circunstancias?



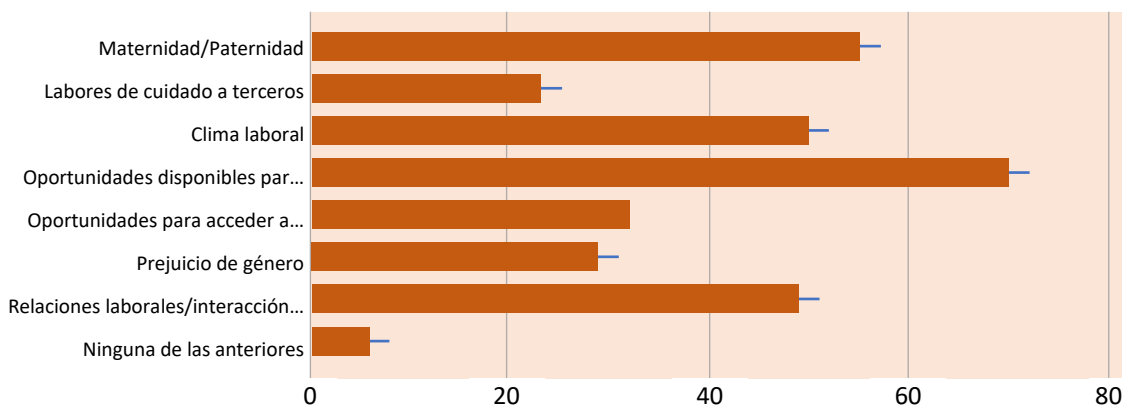
Existe un debate, una resignificación y negociación que debe ser planteada al interior de la institución. Ifop debe ser garante de generar una estructura basada en la equidad, evitando las brechas de desigualdad y exclusión. No existen estrategias, ni metodologías que se hayan implementado o se deseen implementar, o un discurso oficial. Esto, a propósito de las respuestas emanadas

a la pregunta ¿Considera que la equidad de género trae beneficios de la calidad de la convivencia y las distintas perspectivas en el ámbito de la investigación del Instituto?

¿Considera que la equidad de género trae beneficios en la calidad de la convivencia y las distintas perspectivas en el ámbito de la investigación del Instituto?



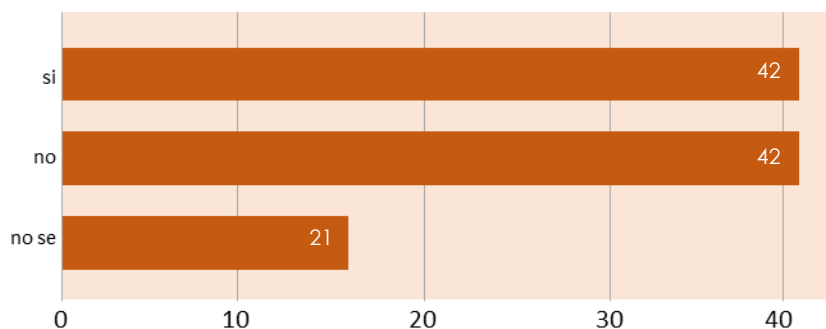
Por último, los hallazgos sugieren que los mecanismos que promueven una participación más justa de las responsabilidades familiares y los procesos transparentes en la contratación y ascenso son el camino más adecuado hacia una participación más equilibrada entre hombres y mujeres en el liderazgo científico y la toma de decisiones.



El lenguaje puede ser una herramienta de discriminación o empoderamiento. Históricamente, las personas y los grupos han sido marginados y discriminados debido a su cultura, raza, etnia, género, orientación sexual, edad, discapacidad, nivel socioeconómico, apariencia, entre otros. Hacer cambios para usar un lenguaje más inclusivo ofrece la oportunidad de crecer y convertirse en mejores comunicadores.

Ya que son escasos los estudios que investiguen si el lenguaje inclusivo de género hace que una persona se sienta más integrada en una institución, se hizo la consulta:

¿Está Ud. de acuerdo con el uso del lenguaje inclusivo de género dentro del Instituto?



Las respuestas dan cuenta de que el estado de sesgo es prominente y que quienes se desempeñan al interior de Ifop se resisten al cambio.

Por otra parte, las ideas lingüísticas preconcebidas y las relaciones de poder pueden constituir una barrera potencial para la deliberación efectiva sobre el idioma, por lo que las prácticas lingüísticas en contextos institucionales, deben establecer acuerdos para proporcionar acceso a una gama completa de puntos de vista sobre el lenguaje, generar juicios reflexivos y promover un intercambio entre sus principales actores.

Es evidente que Ifop no ha generado una política que integre un lenguaje inclusivo de género dadas las respuestas a las siguientes consultas:

¿El Instituto de Fomento Pesquero utiliza lenguaje inclusivo de género en los documentos internos y externos? (trípticos, boletines, afiches, página web, aplicaciones, diarios, murales, etc.)



37 personas no saben



14 personas



52 personas

¿En Ifop, se utiliza un lenguaje no inclusivo de género que podría generar menoscabo por la invisibilización de las personas?



38 indican que no

18 indican que sí

49 personas no saben

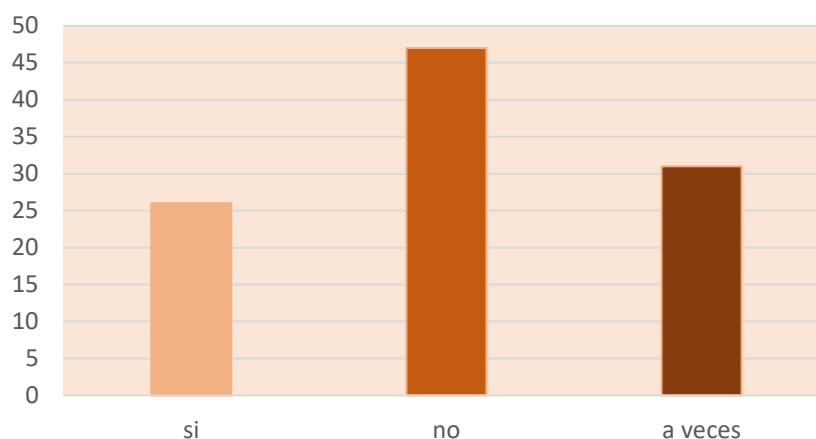
Aunque la sociedad anuncia que la diversidad beneficia a la ciencia, los lugares de trabajo aún tienen mucho que hacer para cultivar entornos inclusivos.

La orientación sexual y la identidad sexual y de género no son temas comunes de conversación en muchos lugares de trabajo de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM).

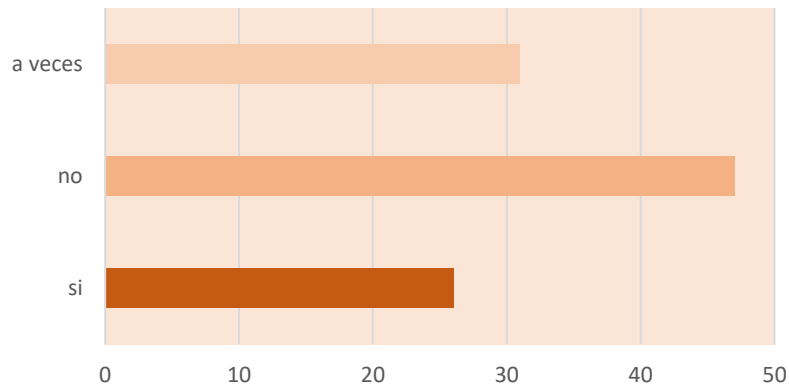
Comprender las interseccionalidades de la identidad de las personas es sumamente importante, ya que de esto depende la capacidad para tener éxito en las actividades científicas que se emprende.

De los encuestados de Ifop, 95 trabajadores se identifican como heterosexuales, 4 como bisexuales, 2 como homosexuales y finalmente 4 marcan la opción "otros". Esta información es relevante, ya que es coherente con las respuestas indicando un grado de discriminación al pertenecer a un género determinado

Cuando ha hecho algún comentario o emitido alguna opinión, ¿se ha sentido discriminado solo por pertenecer a un género en particular?



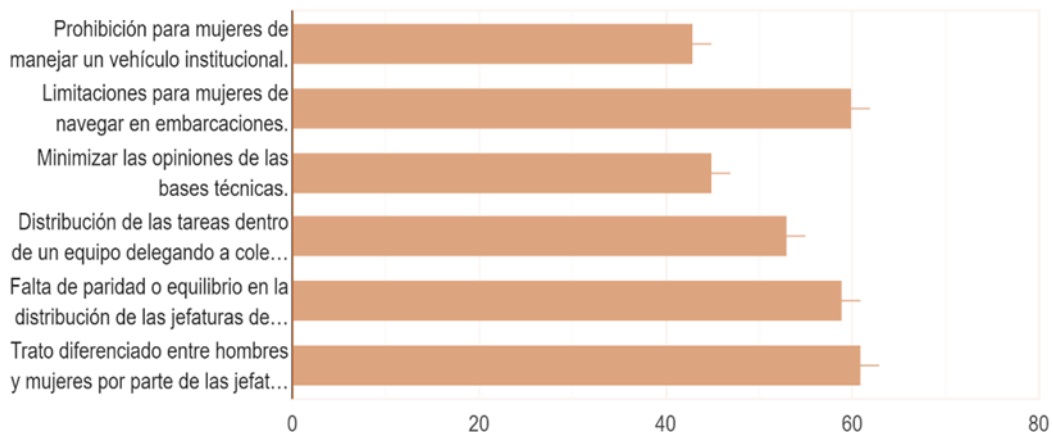
¿Ha sido discriminado por alguna jefatura por su identidad de género?



En otro orden de cosas, las mujeres siguen estando subrepresentadas en la toma de decisiones científicas. Las percepciones de las y los investigadores de Ifop hacen notar sobre el desequilibrio de género en tareas propias del Instituto, que indican que hay que tomar medidas que promuevan la equidad de género.

4.- Marque según su apreciación, las sentencias en que se explicita discriminación por género

92 respuestas

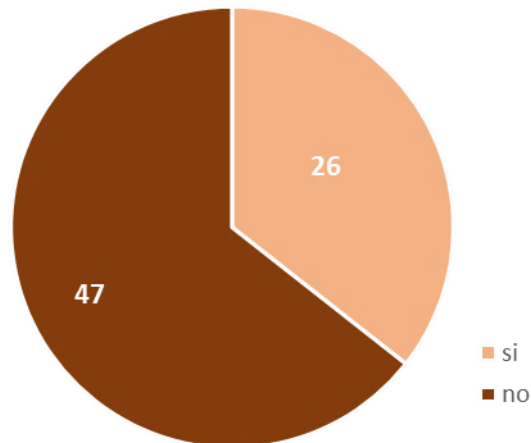


La formación en equidad de género facilita las acciones que deben ser integradas en las instituciones, se logrará un cambio positivo en las y los trabajadores, pero sobre todo en quienes son los responsables de administrar una organización.

Por esta razón fue ineludible la consulta

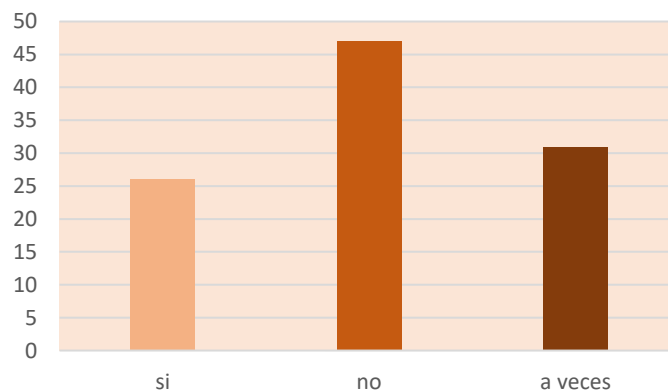


¿Ha participado dentro de IFOP en alguna formación vinculada a la temática de género?



El Instituto de Fomento Pesquero no ha priorizado como estrategia la incorporación del enfoque de género, como parte de una visión transversal de su gestión, esto significa que no ha reconocido como una oportunidad transitar, a partir de talleres con las y los trabajadores a un desarrollo de políticas internas que eliminen estereotipos que reproduzcan desigualdades.

¿Le interesaría participar en alguna formación vinculada a "Teoría de género"?



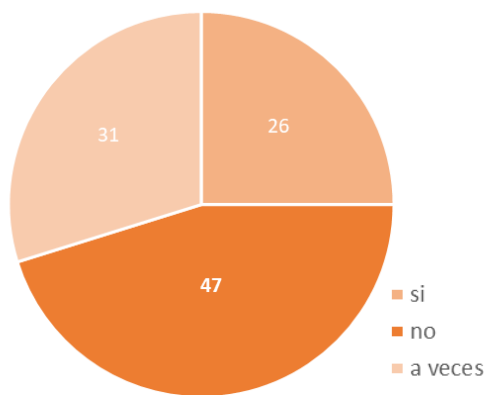
Se observa un incipiente interés por ser parte de un programa de capacitación en temas que versen en torno al género, sin embargo, esta temática debe derivarse de los objetivos y mandato institucional. También es importante considerar que este proceso generará beneficios para toda la institución, por lo que hay que manejar de forma adecuada el manejo de la resistencia al cambio, ya que se trata de un fenómeno natural ante un cambio cultural.

La inclusión de la perspectiva de género, propiciará un mejor clima laboral y el conocimiento acabado de las necesidades reales de las y los trabajadores de Ifop.

Por otra parte, La desigualdad de género en las organizaciones es un fenómeno complejo que se manifiesta en las estructuras, procesos y prácticas organizacionales. Para las mujeres, algunas de las desigualdades de género más dañinas se promulgan a través de las políticas, la toma de decisiones y su promulgación, ya que afectan la contratación, capacitación, pago y promoción.

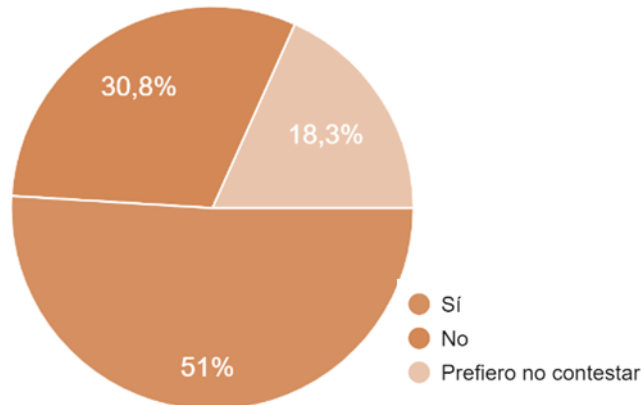
Es por esta razón que se realizaron algunas consultas, directamente relacionadas con "Clima Laboral", con la finalidad de conocer la percepción que existe al interior de la organización

¿Su opinión es respetada por sus pares en instancias formales? (reuniones de trabajo on-line y presenciales)

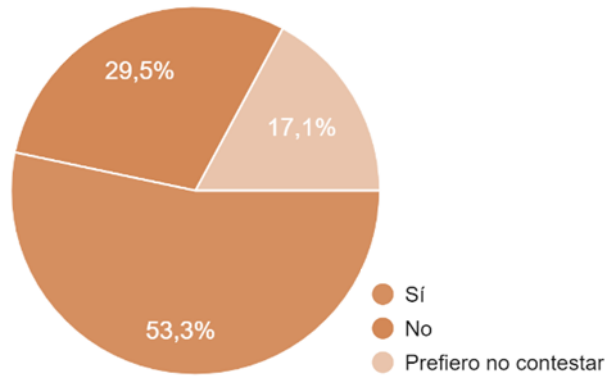


En una primera instancia, las respuestas a esta primera pregunta dan cuenta de que Ifop es una institución, en donde existe un respeto por las labores que realiza cada integrante. La literatura indica que existe un clima positivo para la diversidad cuando los miembros de la organización perciben que los grupos diversos están incluidos, empoderados y tratados de manera justa, sin embargo, en las respuestas posteriores existen algunas contradicciones

¿Existe un clima de respeto y equidad entre hombres y mujeres dentro de IFOP?



¿Existe un trato equitativo y respetuoso desde las jefaturas hacia las y los trabajadores a su cargo?



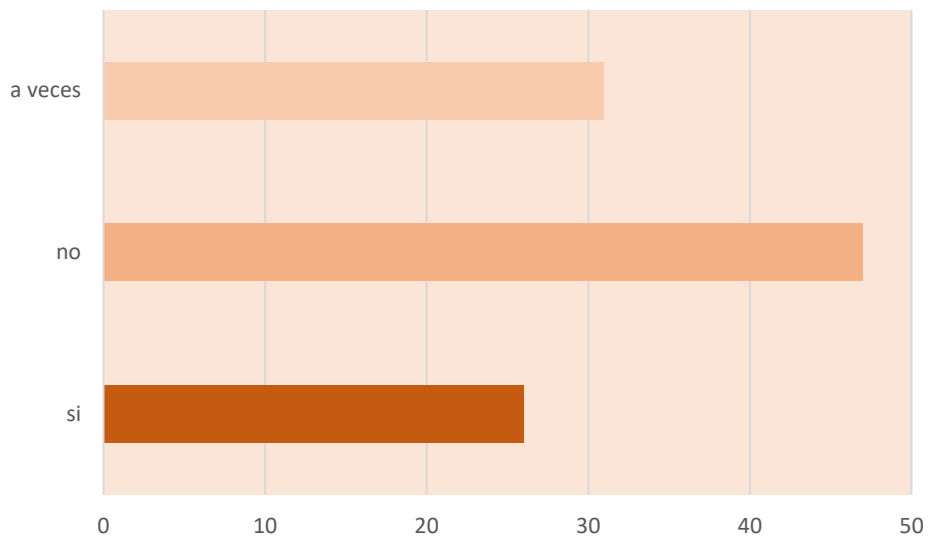
Para Parsons (2001) los miembros de la organización reciben mensajes formales e informales sobre la desigualdad de género, o la igualdad, dentro de una organización a través de su orientación y capacitación, las percepciones de quién sube de rango, cómo se trata a las mujeres (vs. hombres) dentro de la organización.

Es preocupante el porcentaje de personas que indica que no existe "consideración" o un trato justo al interior de la institución, y que prefieren incluso no entregar su opinión en esta encuesta anónima, lo que demuestra la directa correlación entre clima y satisfacción laboral.

Sumado a esta constatación se puede aseverar que el Instituto aún no ha levantado información en torno a la equidad de género, además se demuestra que la violencia simbólica se reproduce en las interacciones cotidianas y en los procesos institucionales, tanto entre pares, como entre subordinados-jefaturas.

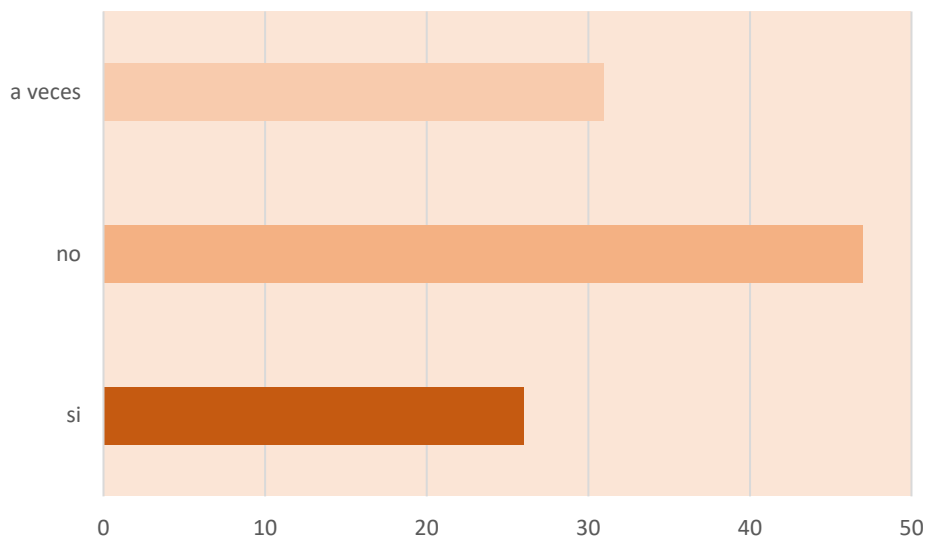
Es relevante que el Departamento de Recursos Humanos realice un análisis de todas las bases zonales y sus distintos lugares de trabajo, para evaluar posibles. Al realizar un análisis del lugar de trabajo o una evaluación de amenazas o probabilidad de un evento violento e identificar las medidas de mitigación que se pueden tomar para abordar el riesgo particular.

¿Considera que el ambiente laboral en Ifop es estresante y propicia que las y los trabajadores tengan conductas agresivas?

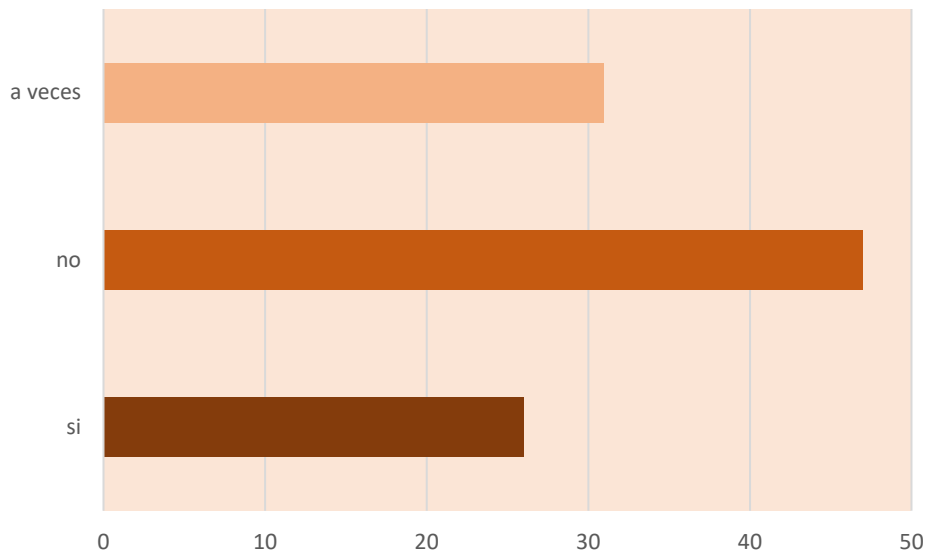


Esta respuesta, es un llamado de alerta que indica que se requiere de un Programa de prevención de violencia en el trabajo, producto de una forma de trabajo estresante.

¿Se ha sentido agredida (o) verbalmente o a través del correo electrónico por un(a) colega?



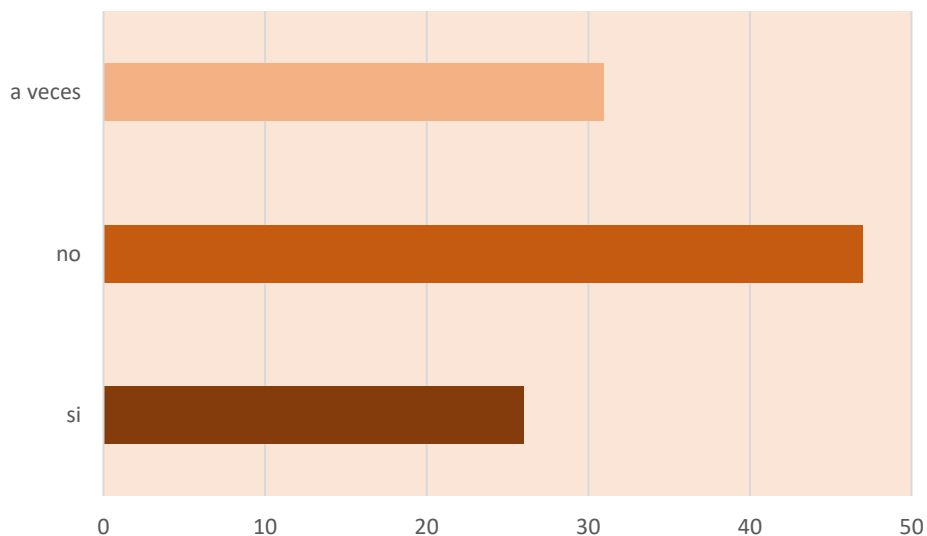
¿Se ha sentido agredida(o) verbalmente a través del correo electrónico por una jefatura?



Las respuestas obtenidas de las y los encuestados hacen inferir que formas sutiles y matizadas de agresión se encuentran enraizadas en la cultura del personal y jefaturas de Ifop. Estas pueden incluir comportamientos de abuso verbal; acoso (en persona o en línea), entre otras.

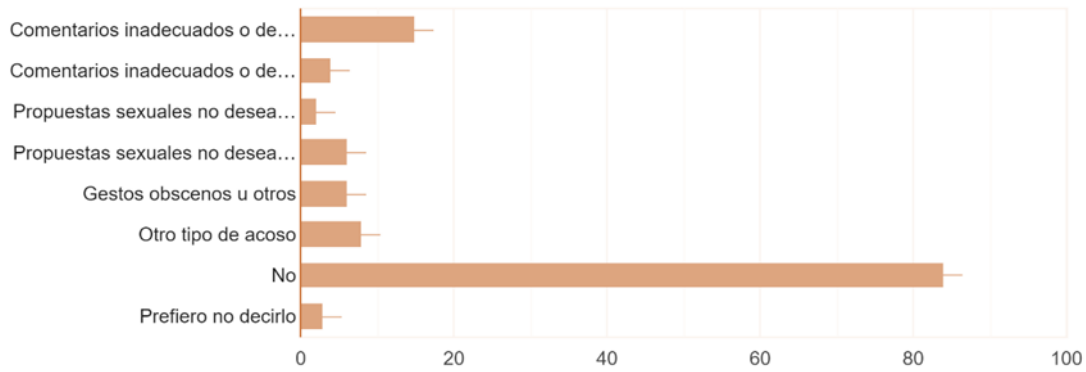
Por otra parte, la desigualdad de género en las organizaciones es un fenómeno complejo que se manifiesta en las estructuras, procesos y prácticas organizacionales. Para las mujeres, algunas de las desigualdades de género más dañinas se promulgan dentro de las prácticas de recursos humanos y una muestra palpable es la respuesta tajante de la siguiente pregunta.

¿Considera que existe una brecha de género en Ifop en relación a las jefaturas de División y Departamentos?

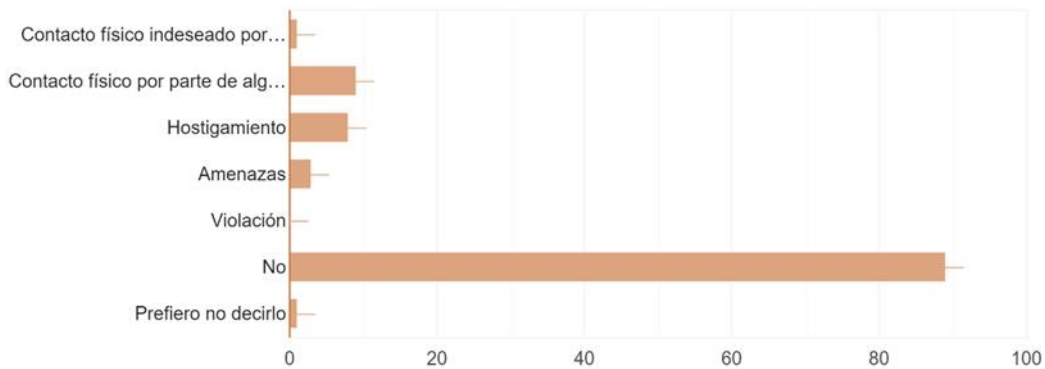


Garantizar espacios seguros de trabajo es parte de la responsabilidad que le compete al Departamento de Recursos Humanos, por lo que indagar sobre la prevalencia o no de acoso sexual al interior de Ifop era una batería de preguntas ineludibles

¿Ha sufrido Ud. alguno de estos tipos de acoso sexual en Ifop?

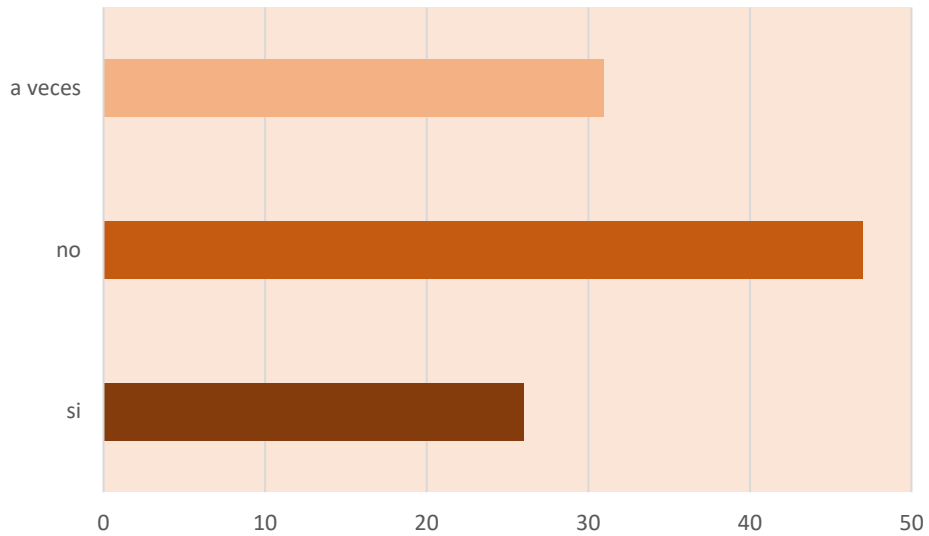


¿Ha experimentado algún tipo de abuso sexual de los mencionados a continuación en Ifop?



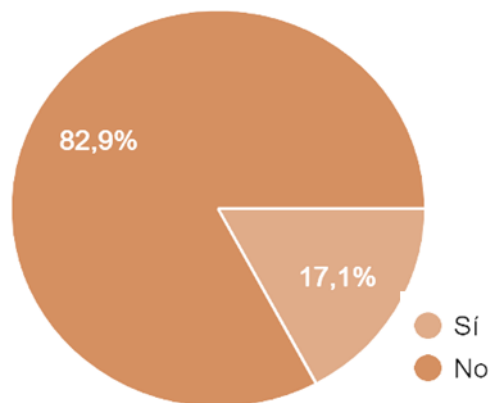
El apoyo de políticas institucionalizadas que se ocupen específicamente del abuso que manifiesto un porcentaje de las y los funcionarios de Ifop haber sufrido, brindaría acceso a las estrategias de denuncia apropiadas y una gran cantidad de recursos para ayudarlos a sanar.

¿Tiene conocimiento sobre la ley 20.005 sobre acoso sexual?



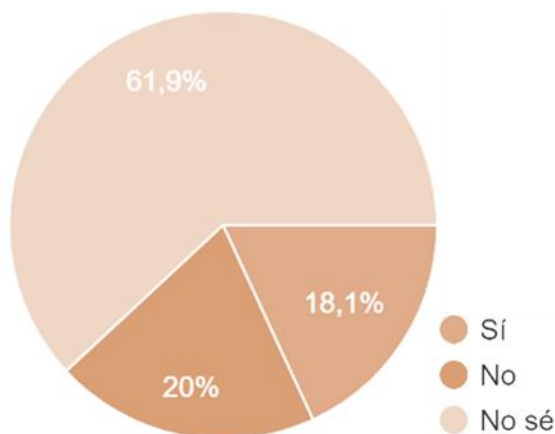
La ley 20.005 (2005) incorporó, al Código del trabajo, nuevos preceptos sobre investigación y sanción del acoso sexual. ¿Por qué la mayoría de las y los encuestados no tiene conocimiento de ella? ¿Por qué no se ha puesto en valor? ¿Cuál es la responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos?

¿Ud. tiene conocimiento de políticas efectivas sobre acoso y abuso sexual y su prevención dentro de la Institución?



Las estrategias proactivas dirigidas a la agresión sexual y el acoso sexual pueden evitar la interferencia con el trabajo central de los investigadores: descubrir nuevos conocimientos y traducirlos en beneficio de la comunidad.

¿Existen mecanismos dentro de la institución para denunciar los casos de acoso sexual?

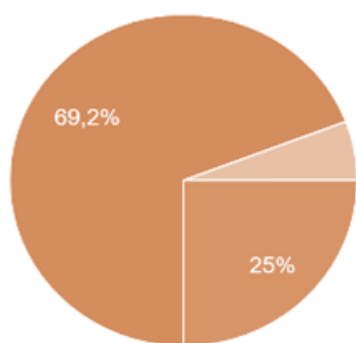


Se observa que hay un absoluto desconocimiento de cómo proceder ante una situación de esta naturaleza. Cada organización de investigación puede redactar una política de equidad integral y sensata que condene la agresión sexual, el acoso sexual y la discriminación

En absoluta concordancia con las temáticas abordadas, emerge el acoso laboral o mobbing, entendiendo éste como toda conducta, práctica o comportamiento, realizado en forma recurrente y sistemático, en el seno de una relación de trabajo. Con intención de minimizar la dignidad e integridad del trabajador o trabajadora, mediante presión psicológica hostil, disminuyendo, anulando o eliminando su rol o vida laboral. (Artículo 2 inciso 2 Código del Trabajo; Dictamen 3519/034 de 09/08/2012)

¿Ha sido víctima de acoso laboral?

104 respuestas

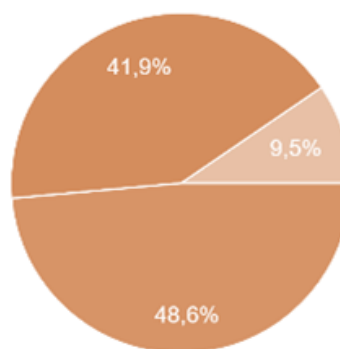


Total 104

Sí	25,0%
No	69,2%
Prefiero no contestar	05,8%

¿Ha presenciado acoso laboral en IFOP?

105 respuestas



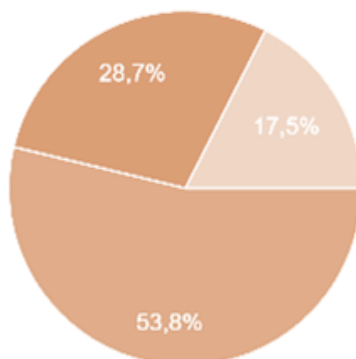
Total 105

Sí	48,6%
No	41,9%
Prefiero no contestar	09,5%



Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿la persona acosadora es superior en jerarquía laboral a la persona acosada?

80 respuestas



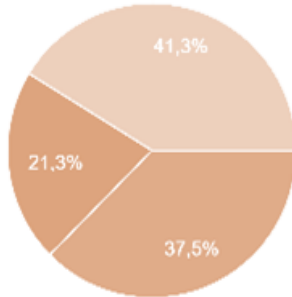
Total	80
Si	53,8%
No	28,7%
Prefiero no contestar	17,5%

En la tercera gráfica existe una distancia de un 25% de tasa de respuestas respecto a las anteriores preguntas, siendo evidente que el acoso laboral viene desde la jerarquía superior, sin embargo las dos opciones restantes suman el 46,2%, indicando con ello, que probablemente se construye el modelo de acoso laboral vertical y horizontal, en el cual los puestos o cargos similares en cuota y participación de poder son parte voluntaria o involuntaria (en el caso de esto último temor al despido, a represalias o a ser acosado(a)). En el caso de Dirección Ejecutiva existe acoso laboral no pudiéndose determinar a qué área pues las dependencias de Dirección Ejecutiva son amplias y abarcan desde cargos únicos hasta departamento Recursos Humanos, por ejemplo, en el caso de este segmento son personas de entre 29(1) y 59(3) años. En el caso de la División de Investigación en Acuicultura (58,1%) se presenta acoso laboral en donde la mayoría que lo ha sufrido es de sexo femenino y ha sido de carácter vertical (90%) y horizontal (30%). Por su parte la División de Investigación pesquera, presenta una baja tasa de acoso laboral, (22%) en los rangos etarios superiores, sin embargo, llama la atención que un 41,6% (no contesta o prefiere no contestar). Por último, en el caso de Administración nadie dice haber sufrido de Acoso Laboral (5 respuestas), pero si la han presenciado, siendo esta de superiores (3 respuestas afirmativas y una omisión).

Se desprende por lo tanto que, si existe acoso laboral, siendo éste transversal a los grupos etarios y a las divisiones, respecto a los géneros en la División de Investigación en Acuicultura, es mayor la incidencia en mujeres (5 mujeres - 1 hombre), en la División de Investigación en Pesquería es inverso (6 hombres 1 mujer).

Si Ud. Contestó la anterior pregunta ¿tiene conocimiento si la persona acosadora ha sido protagonista de otros casos de acoso laboral dentro de IFOP?

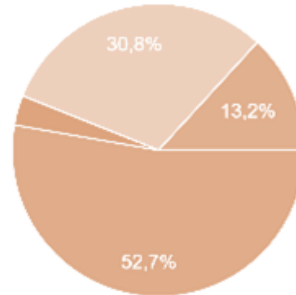
80 respuestas



Total 80  
 Si 37,5%  
 No 21,3%  
 No sé 41,3%

¿Percibió un cambio en el estado de ánimo de la persona acosada laboralmente?

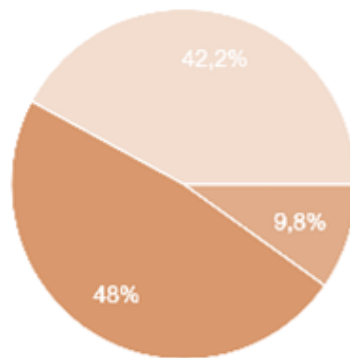
91 respuestas



Total 91  
 Si 52,7%  
 No 03,3%  
 No aplica 30,8%  
 No sé 13,2%

¿Cree Ud. si se sancionan las prácticas de intimidación y maltrato al interior de Ifop?

102 respuestas



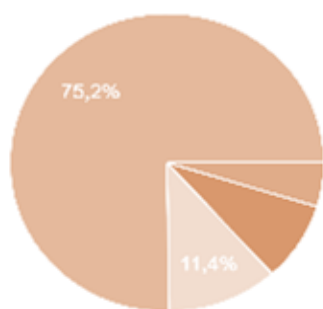
Total 102  
 Si 09,8%  
 No 48,0%  
 No sé 42,2%

Existe un porcentaje alto de desconocimiento de reiteración de acoso, en ambos sexos y divisiones y una tasa de respuesta mucho menor (80), y un 41,3% dice no saber, sin embargo al consultarse por percibir cambios en la persona acosada un 52,7% (de 91 respuestas) dice notar estos cambios, pero un 30,8% indica que no aplica (21 varones y 7 mujeres de ambas divisiones) lo cual puede indicar embarques u otras situaciones asociadas al cargo, respecto a la última gráfica, es categórica la creencia que no existen sanciones a quienes realizan

Acoso Laboral, sea éste de la naturaleza que sea, esta respuesta es transversal a las divisiones en su conjunto, lo cual indicaría que se percibe que los procedimientos son desconocidos por parte del personal y que además que éstos son insuficientes para abordar el tema del Acoso Laboral en forma seria y responsable por parte de la institución.

Cuando le han solicitado que ejecute una actividad de su completo dominio ¿ha sentido menoscabo a la hora de recibir instrucciones que para Ud. son obvias?

105 respuestas

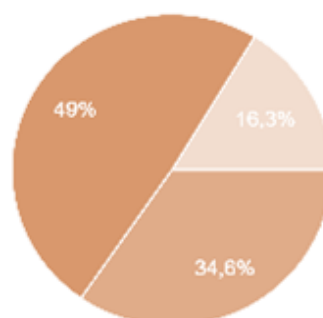


Total 105

Si, lo ha hecho mi jefatura 04,5%  
 Si, lo ha hecho un(a) colega 08,9%  
 Lo he recibido desde ambas 11,4%  
 No me ha sucedido 75,2%

¿ha sentido que un comentario por parte de algún(a) colega lo subestima o menosprecia?

104 respuestas



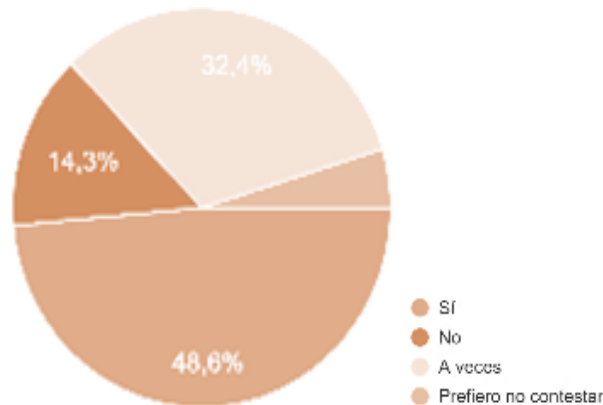
Total 104

Si 34,6%  
 No 49,0%  
 Sí pero no me afectan 16,3%

Respecto a éste tópico la incidencia no es baja (24,8%) siendo indistinta en su conjunto si ha sido de colegas o superiores, aunque la de colegas casi duplica la de jefaturas, en el caso de Acuicultura (8/6) se aprecia una mayor incidencia que en Pesquería (6/4) y otras divisiones (en Dirección Ejecutiva 1 persona, FEM), siendo las mujeres las que a este porcentaje se puede asociar al (34,6%) presente en comentarios de menosprecio o subestimación, lo cual mantiene un ambiente laboral posiblemente con Acoso Laboral latente y constante, si se suma aquello a la percepción de la no sanción o desconocimiento de aquella a quienes lo ejercen, estaríamos en presencia de un clima laboral de Acoso que permite impunidad por parte de la organización.

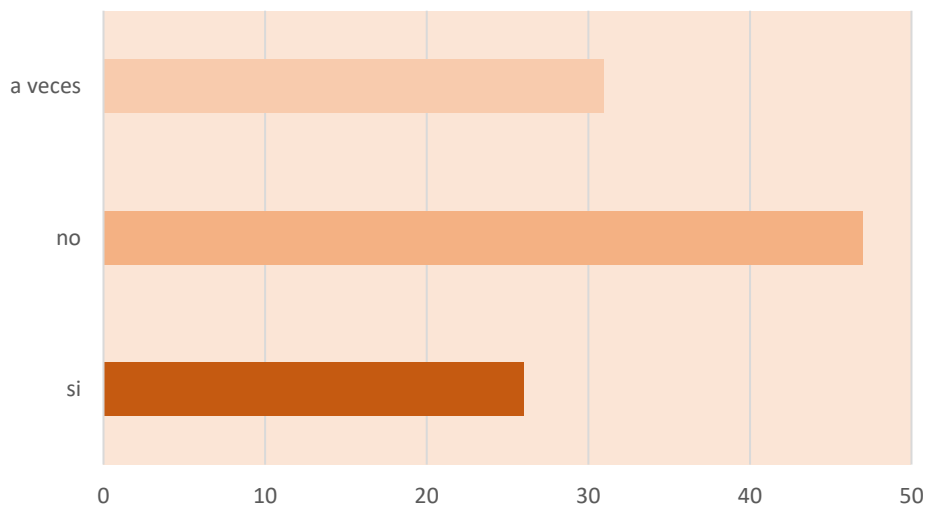
El COVID19 trajo consigo el teletrabajo, modalidad virtual de realizar labores, para las que muchos no estaban preparados y donde es evidente varios beneficios ligados a esta modalidad: flexibilidad de horarios, más tiempo de ocio y conciliar el trabajo con las demandas familiares. Sin embargo, se realizaron 11 preguntas, para detectar, si en efecto este cambio había afectado positivamente o no a quienes laboran en Ifop. Se han seleccionado algunas para visibilizar aspectos que se consideran importantes.

¿Ha podido conciliar de forma adecuada las horas laborales, de capacitación o formación y las domésticas en tiempos de pandemia?



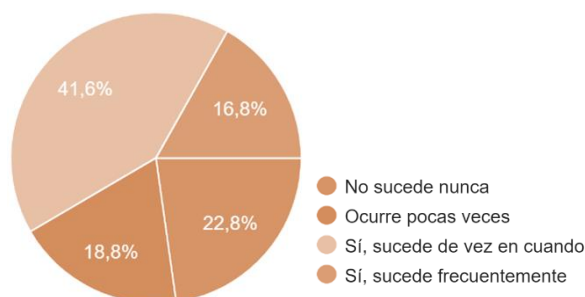
Aunque el porcentaje es bajo de quienes informan que no han podido combinar adecuadamente familia y trabajo es que no saben administrar el tiempo de una mejor manera buscando el equilibrio entre la vida personal y la familiar, por lo tanto, es el empleador que debe detectar esta deficiencia y apoyar en desarrollar la competencia de gestión del tiempo.

¿Sufre de dolores musculares, insomnio, dolores de cabeza o problemas de salud mental en la modalidad teletrabajo?



En un formato de teletrabajo, las y los trabajadores que interactúan principalmente con el computador están predispuestos a trastornos musculoesqueléticos debido a movimientos repetitivos, posturas estáticas y falta de actividad física. La cantidad de personas que señala que tiene algún tipo de molestias no es menor, y por tanto sería importante revisar el puesto de trabajo que funciona en el hogar y vigilar que se realicen pausas activas.

¿En teletrabajo, ud. ha extendido su jornada laboral de forma voluntaria, sin pactar horas extraordinarias?



Y en base a la mayoría de colegas (41,6%) que mencionan que su jornada se extiende extraordinariamente sin ser pactada, se hace relevante poner atención a la reciente normativa. La ley establece que por defecto el trabajador debe tener una jornada semanal de 45 horas y se podrá distribuir en un mínimo de cinco días y un máximo de 10 días y que existe un derecho a desconexión de 12 horas, tiempo en que no estarán obligados a responder las comunicaciones, órdenes o requerimientos del empleador.

## REFERENCIAS

Alvanoudi, A. (2020). Indexación de género, cultura y cognición: una introducción. *Diario de Lenguaje y Discriminación*, 4 (1), 1 – 15

<https://doi.org/10.1558/jld.40948>

Grogan K. (2019) "How the entire scientific community can confront gender bias in the workplace". *Nature Ecology and Evolution*, 3, 3-6.

Naciones Unidas (2015) *Objetivos de desarrollo sostenible*.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>