

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA: RELACIONES LABORALES DEL PERSONAL DE LA APCI - AÑO 2024

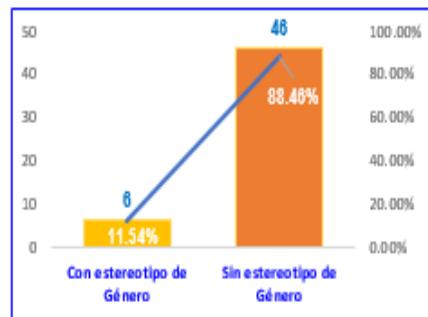
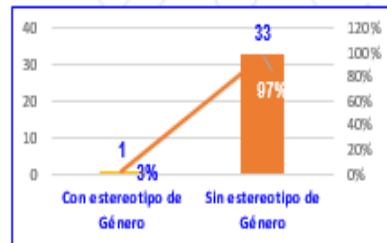
La UAP presenta el análisis de los principales resultados de la aplicación de la encuesta: *Relaciones Laborales en la APCI*, con la finalidad de contribuir a fortalecer un clima y cultura organizacional que promueva la construcción de relaciones igualitarias entre mujeres y hombres en la APCI, identificando las principales percepciones sobre los estereotipos de género y sus principales manifestaciones.

Esta herramienta se aplicó del 10 al 12 de julio de 2024 a la población trabajadora de la entidad conformada por 118 personas y participando 98 personas, superando el tamaño de la muestra de acuerdo a la fórmula establecida por el MIMP, de 90.

La muestra fue constituida por 46 mujeres y 52 hombres; de los cuales presentan estereotipo de género 8 y 6 del grupo participante, respectivamente. Asimismo, se aprecia que en relación al grupo etario (41 a 78 años) la presencia de 13 personas con estereotipo de género.



21 - 40 años



41 - 60 años



61 - 78 años



1. Estereotipos de género en relación al ámbito privado y social

Del análisis de los datos de la muestra de 98 personas, se resalta de forma positiva que el 78.57% (77) no presenta estereotipos de género en el ámbito privado y social; mientras que el 21.43% (21) del personal que aplicó la encuesta si presenta estereotipos de género en este ámbito.

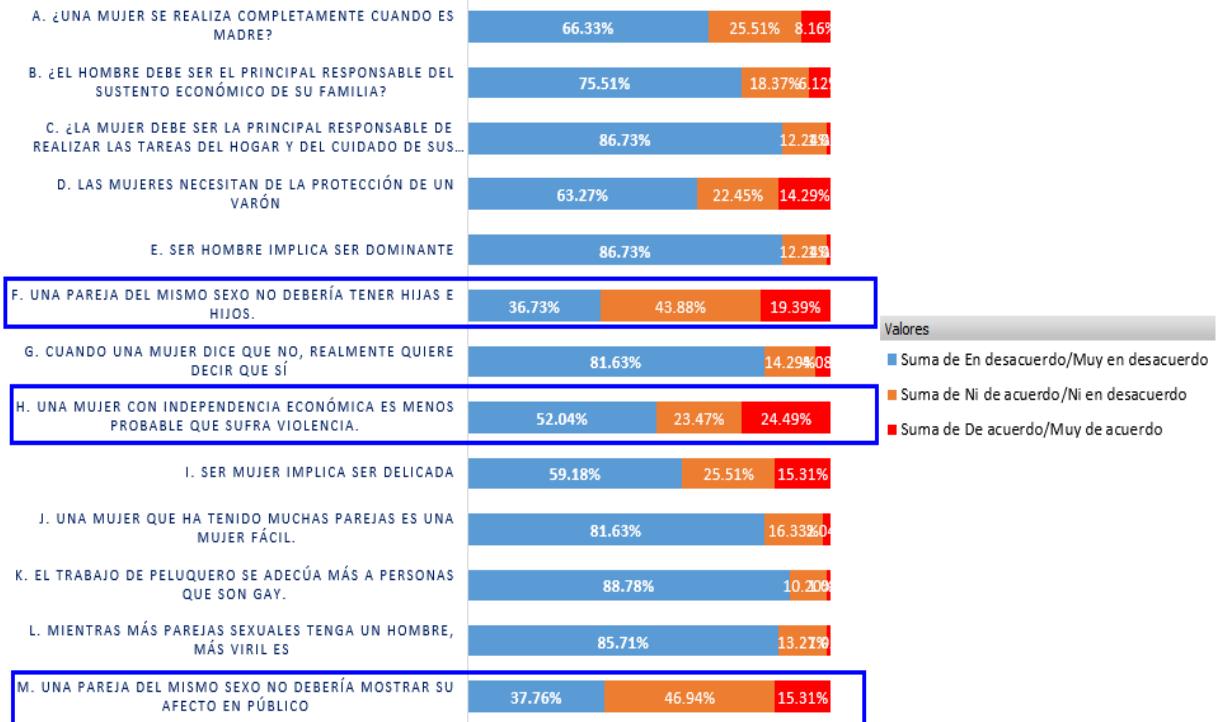


Se puede precisar que, si bien se identifica un bajo porcentaje de personal con estereotipos relacionados a este ámbito, hay que tener en cuenta algunas respuestas vinculadas a la opción “ni de acuerdo/ni en desacuerdo”, donde se puede ocultar algún estereotipo o desconocimiento de la respuesta; y que sumando a las respuestas de “muy de acuerdo y de acuerdo”, se tiene que el 63.27% considera que **“Una pareja del mismo sexo no debería tener hijas e hijos”**, al igual que un 62.25% manifiesta que **“Una pareja del mismo sexo no debería mostrar su afecto en público”**; y un 47.96% piensa que **“Una mujer con independencia económica es menos probable que sufra violencia”**.

Por otro lado, se identifican dos estereotipos que también debemos resaltar como los relacionados a la protección de los hombres a las mujeres (36.74) y de la delicadeza de la mujer (40.82%).

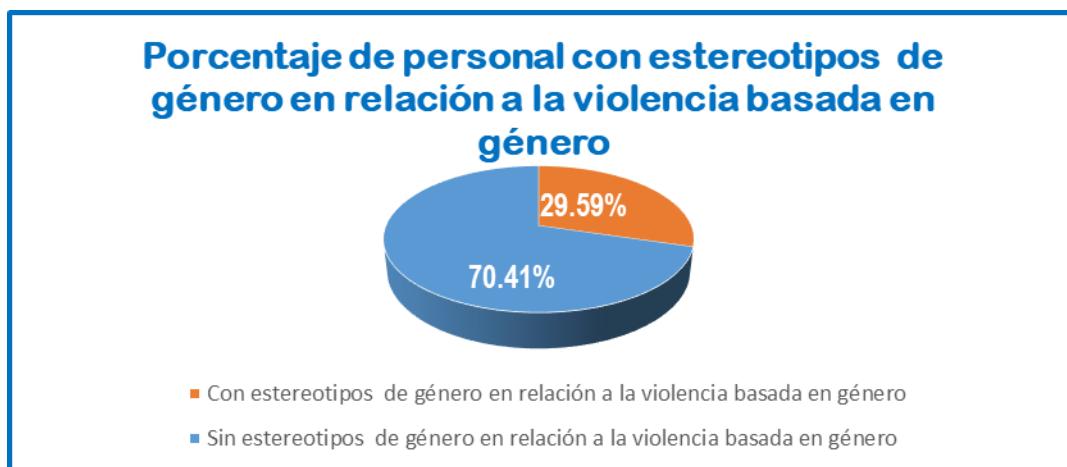
En estos últimos resultados persiste la creencia que las mujeres necesitan de la protección de un varón, evidenciando que aún consideran que deben cumplir un rol protector encargado de cuidar a la mujer, sumado a que todavía se ve a la mujer como sinónimo de delicadeza.

BLOQUE 1: ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO PRIVADO Y SOCIAL



2. Estereotipos de género en relación a la violencia basada en género

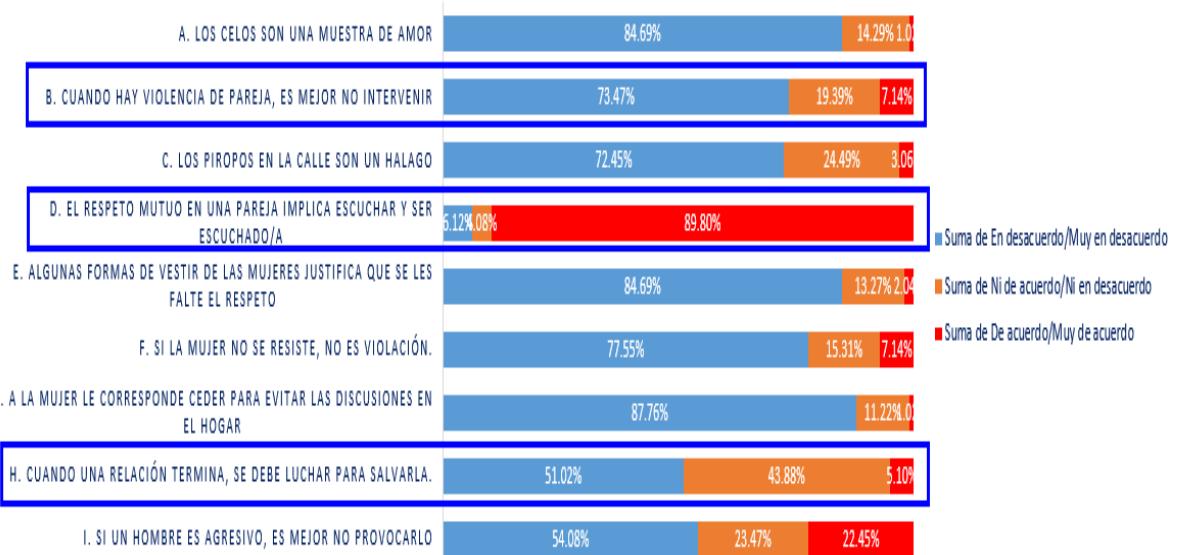
El personal de la APCI, en un 70.41% (69) no presenta estereotipos de género en relación a la violencia basada en género y el 29.59% que aplicó la encuesta demuestra la presencia de este tipo de estereotipo (29 de las 98 personas encuestadas).



De los resultados se debe resaltar a favor que un 89.80% (88) del personal que llenó la encuesta considere que “**El respeto mutuo en una pareja implica escuchar y ser escuchado/a**”, de acuerdo a la opción “De acuerdo/Muy De acuerdo”.

Sin embargo, se debe prestar atención a las respuestas “**Si un hombre es agresivo, es mejor no provocarlo**” porque en un 45.92% (45) respondieron “De acuerdo/Muy de acuerdo” y “Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo”; y a la afirmación de “**Cuando una relación termina, se debe luchar para salvarla**” sumando las respuestas “De acuerdo/Muy de acuerdo” y “Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo” es del 48.98% (48).

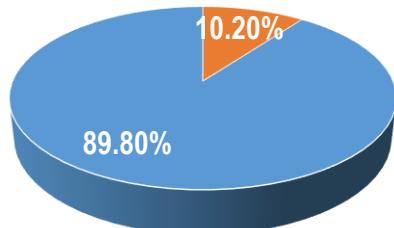
BLOQUE 2: ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN RELACIÓN A LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO



3. Estereotipos de género en relación al ámbito laboral

Respecto al bloque de estereotipos de género en relación al ámbito laboral, no se evidencia en un 89.80% (88); mientras que el 10.20% del personal que aplicó a la encuesta presenta estereotipos en relación al ámbito laboral (10 de las 98 personas encuestadas).

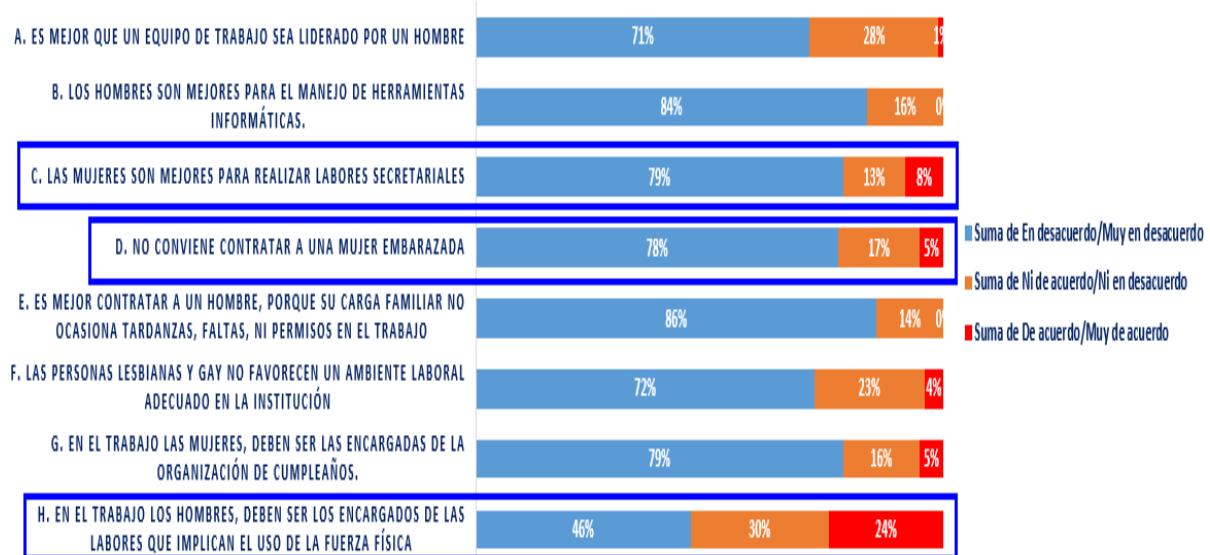
Porcentaje de personal con estereotipos de género en relación al ámbito laboral



- Con estereotipos de género en relación al ámbito laboral
- Sin estereotipos de género en relación al ámbito laboral

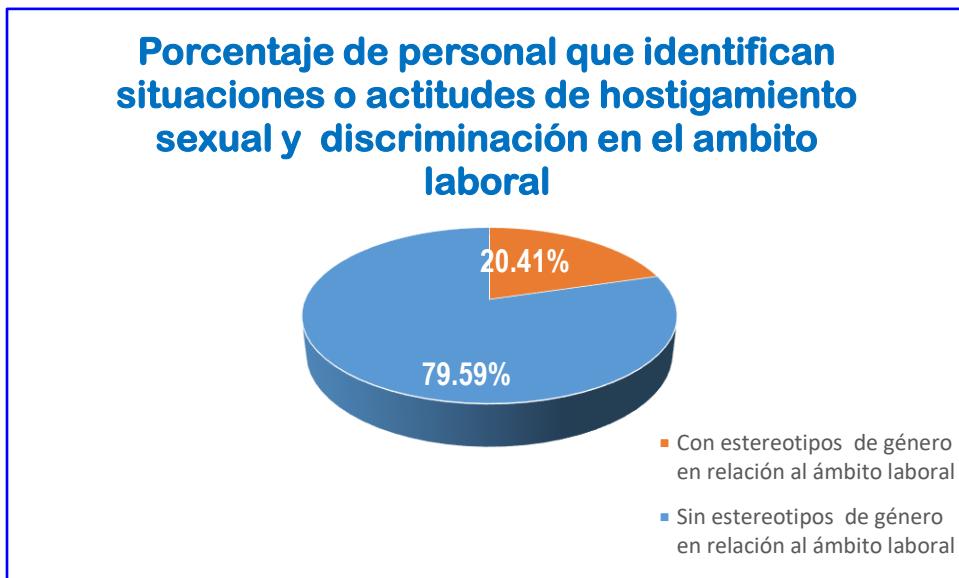
Si bien el 89.80% (88) del personal encuestado no tiene estereotipos de género en este ámbito, se debe prestar atención a las afirmaciones que tienen las más altas respuestas de “Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo” y “De acuerdo/Muy de acuerdo: i) **En el trabajo los hombres, deben ser los encargados de las labores que implican el uso de la fuerza física** (54%), ii) **Las mujeres son mejores para realizar labores secretariales** (21%) y iii) **No conviene contratar a una mujer embarazada** (22%)

BLOQUE 3: ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN RELACIÓN AL ÁMBITO LABORAL



4. Situaciones o actitudes de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral

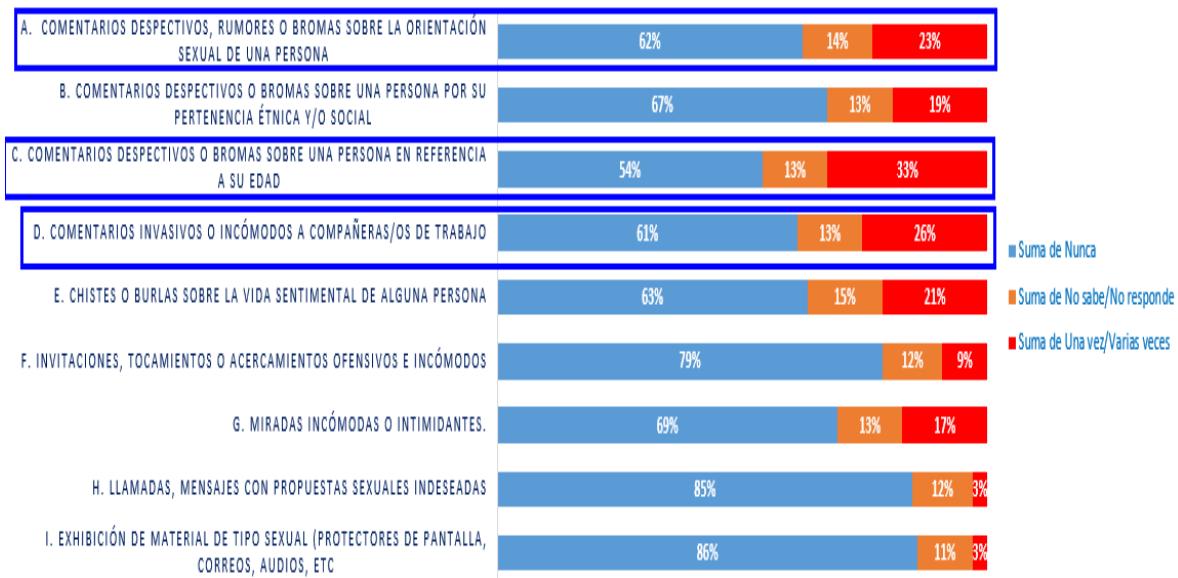
Frente a las situaciones o actitudes de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral, el 20.41% del personal que aplicó la encuesta tiene estereotipos de género respecto a este bloque (20 de las 98 personas encuestadas); ante la presencia positiva del 79.59% (78) de la muestra.



Es importante tener en cuenta los resultados de este bloque, ya que evidencian que el personal encuestado manifiesta haber sufrido o han sido testigo de al menos una vez de situaciones de hostigamiento sexual y/o discriminación en la entidad. Es de resaltar las respuestas a la pregunta de ***“Comentarios despectivos o bromas sobre una persona en referencia a su edad”***, donde 32 personas señalaron que se presentan estas situaciones 3 “Una vez/Varias veces”. 25 personas marcaron que “Una vez o varias veces” indican que han presenciado ***“Comentarios invasivos o incómodos a compañeras/os de trabajo”*** y 23 indicaron “Varias veces/ Una vez” que han sufrido o fueron testigos de ***“Comentarios despectivos, rumores o bromas sobre la orientación sexual de una persona”***.

Cabe mencionar, que este bloque es muy importante porque los estereotipos se están traduciendo en acciones, donde se puede pensar que existe la presencia no sólo de discriminación, sino también de homofobia, que puede conllevar a una violencia.

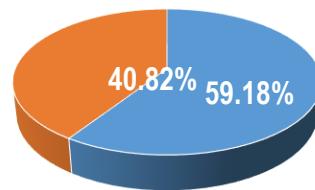
BLOQUE 4: HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL



5. Personal con conocimiento de algunos conceptos sobre género

De la muestra de 98 personas el 59.18% de personal que aplicó a la encuesta tienen conocimientos de algunos conceptos de género (58 de las 98 personas encuestadas); mientras que un 40.82% (40) no cuentan con este tipo de conocimiento.

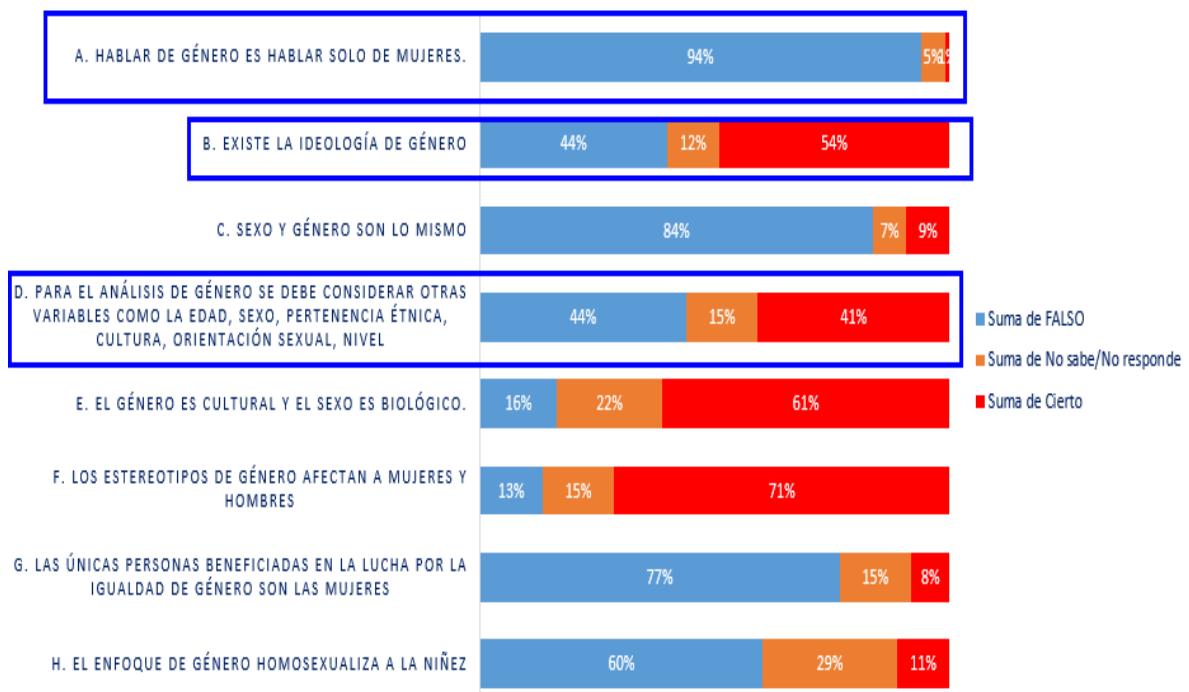
Porcentaje de personal con conocimiento de algunos conceptos sobre género



- Tiene conocimientos de algunos conceptos sobre género
- No Tiene conocimientos de algunos conceptos sobre género

Si bien hay una claridad del personal en la definición de género (94%), hay una contradicción con otras afirmaciones, como la **existencia de la ideología de género** (56%) considerando además las opciones de “No sabe/No responde”; evidenciándose que todavía no hay claridad en la definición; y se refuerza con la respuesta a la afirmación **“Para el análisis de género se debe considerar otras variables como la edad, sexo, pertenencia étnica, cultura, orientación sexual, nivel educativo”** (59%), considerando las opciones “falso y no sabe/no responde”

BLOQUE 5: PERSONAL CON CONOCIMIENTO DE ALGUNOS CONCEPTOS SOBRE GÉNERO



Conclusiones

El indicador general de la encuesta **“Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género”**, se puede observar que el 14.29% de servidores/as que laboran en la APCI tienen estereotipos de género (14 de las 98 personas que aplicaron a la encuesta).

La muestra de 98 personas, fue constituida por 46 mujeres y 52 hombres; de los cuales presentan estereotipo de género 8 y 6 del grupo participante. Asimismo, se aprecia que en relación al grupo etario (41 a 78 años) la presencia de 13 personas con estereotipo de género.

Para este análisis se ha considerado los resultados de “Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo”, debido a que el personal al no desear evidenciar el estereotipo de género responde en esta opción, no visualizándose directamente.

Se puede señalar que el bloque con mayor presencia de estereotipos de género es el bloque de violencia de género (29.59%), reforzándose con los resultados del bloque referido a las situaciones identificadas en la entidad sobre hostigamiento sexual y discriminación. Hay un porcentaje considerable de personal que todavía no tiene claridad del concepto de género (40.82%) y del enfoque de género (59%), reforzando esta percepción con los resultados equivocados de que existe la ideología de género (56%)

Por otro lado, en el bloque referido al ámbito privado y social persiste la creencia que las mujeres necesitan de la protección de un varón, posiblemente por la delicadeza y debilidad como se suele visualizar a las mujeres, evidenciándose el rol protector de los hombres encargado de cuidar a la mujer.

Recomendaciones

En cuanto a las acciones de mejora en función a los resultados obtenidos en esta encuesta, se propone realizar una intervención integral abordando el lenguaje inclusivo en los documentos de gestión interna dirigida al personal como los Planes de trabajo de Bienestar Social, Comunicación Interna, Plan de Desarrollo de Personas, Reglamentos, Programa de inducción, así como en las acciones de capacitación dirigidas a generar competencias y de información, entre otros.

Así también en las acciones comunicacionales internas y externas considerar el correcto uso del lenguaje inclusivo evitando el desdoblamiento del lenguaje para referirse a hombres y mujeres cuando exista un término genérico que incluya a ambos¹.

¹ Ley 32003, Ley que modifica la Ley 28983: Ley de Igualdad entre mujeres y hombres que precisa el uso del lenguaje inclusivo.