



DRA. IRIS LOBOS
Directora Nacional de INIA

El reporte del año

2022 sobre Indicadores de Género en las empresas chilenas, indica un aumento en la participación de las mujeres en los directorios, desde un 13,2%, en 2021, a un 14,7%. El mismo reporte indica que la participación de las mujeres dentro de las organizaciones se concentra principalmente en los cargos de menor nivel jerárquico, con una reducción de la representatividad a medida que aumenta el nivel ejecutivo.

En marzo de 2022 asumí el desafío de dirigir el Instituto de Investigaciones Agropecuarias de Chile (INIA), siendo la primera mujer en ocupar este cargo en los sesenta años de historia que tiene esta institución, y que es parte de un sector agrícola en que es dificultosa la emergencia de liderazgos femeninos. En este tiempo he podido constatar que no es solo un problema de cifras de participación, sino por sobre todo de modos de trabajar y relacionarse que inhiben la libre expresión laboral y capacidades de las mujeres.

Por esta razón, además de los temas de investigación agrícola propios de la institución, en mi gestión abordé con fuerza y determinación el mejoramiento de las condiciones laborales con políticas de inclusión y equidad de género, fomentando la capacitación e iniciativas que disminuyan las brechas entre hombres y mujeres existentes dentro del instituto, y entregando mejoras en infraestructura a nivel nacional.

Para ello, lo primero fue crear la Subdirección Nacional de Gestión de Personas con el objetivo de colocar al centro a cada trabajador y trabajadora de INIA, y con ellos y para ellos propiciar un buen ambiente laboral con oportunidades de

“Que la maternidad o liderar un núcleo familiar no sea un impedimento para crecer y ser profesionales de excelencia”

crecimiento. En este sentido, hemos instaurado la política institucional Cultura INIA LDA (Libre de Discriminación y Acoso), que busca construir nuevas formas de relacionamiento entre trabajadores y trabajadoras, una institución inclusiva y con enfoque de género, todo esto a través de buenas prácticas laborales.

Un pilar importante en esta política es la compatibilización de la vida laboral, familiar y personal, que sin duda es indispensable fomentar si queremos aumentar la participación femenina en instituciones de toda índole, y en niveles jerárquicos de mayor exigencia y compromiso. En mi caso, la dirección de INIA a nivel nacional ha sido todo un desafío profesional y personal, porque mi familia está en Osorno y la dirección de INIA en Santiago. El desafío implica largas horas de viaje para cumplir con mis obligaciones familiares y laborales, lo que me obliga a fomentar cambios reales para las trabajadoras y futuras directoras nacionales de INIA.

En esta línea, hemos inaugurado salas de lactancia en cinco de los once centros a nivel nacional de INIA y este "Día Internacional de la Mujer 2024" inauguraremos la sexta sala en INIA Remehue, Osorno. Estos espacios han sido muy bien recibidos por las trabajadoras, ya que la extracción de leche es un proceso íntimo que no es agradable para las madres hacerlo en la oficina, en el laboratorio, el baño o en una sala de libre acceso. Estas salas no implican un elevado costo económico, pero sí una alta valoración interna, ya que es un gesto de dignidad hacia nuestras trabajadoras madres para que sientan la confianza de vivir esta etapa en un ambiente acogedor dentro de su espacio laboral, sin dejar de lado su faceta profesional.

En 2023, INIA se incorporó al Programa de Buenas Prácticas Laborales del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG), por el periodo 2023-2024. La incorporación busca, a través del trabajo colaborativo, la generación de cambios significativos en la organización, dando un importante paso a la disminución de bre-

chas de género laborales.

A nivel nacional, la institución tiene once direcciones regionales, cinco de ellas lideradas por mujeres. Todas ellas con un alto nivel profesional, que conocen su territorio, con un gran sentimiento de pertenencia con la institución, respeto y cariño por sus equipos. Junto a ellas y el resto de los directores estamos instaurando un plan piloto de teletrabajo híbrido, que nos permita cumplir y compatibilizar las exigencias familiares con nuestros objetivos institucionales en cada territorio del país.

Lo importante es que cada trabajador sienta que la maternidad o liderar un núcleo familiar, no es un impedimento para crecer y ser profesionales de excelencia; somos las instituciones las que debemos abrirnos con pequeños esfuerzos y mucha voluntad a facilitar ajustes en favor de las familias. Esa mirada, en la mayoría de los casos, viene de la mano de líderes femeninos que han enfrentado situaciones adversas en la conciliación familiar y laboral, muy diferentes de las experiencias culturalmente asociadas a los hombres trabajadores y padres. Sin embargo, esto no quiere decir que no existan desafíos en esa compatibilización masculina de roles que tiende a invisibilizarse.

Estos avances van de la mano con la conformación de un Comité de Equidad de Género, con representación femenina y masculina de todos los centros regionales, y una política institucional acordes a nuestros tiempos.

Bajo mi gestión, espero consolidar un INIA altamente calificado para los desafíos del sector agroalimentario y altamente acogedor para sus funcionarios y sus diversas situaciones personales, como padres; cuidadores de familiares en condiciones de discapacidad o enfrentando algún problema de salud severo. Más allá de la inversión que se requiera para dar el paso, tenemos la voluntad de avanzar e innovar también como una institución pionera y moderna dentro del sector agrícola en cuanto a generar condiciones laborales acogedoras para el trabajo.