

# ANÁLISIS ENCUESTA SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL QUEHACER DE CONICYT POR ESTAMENTO

## Introducción

Esta Encuesta se realizó por correo electrónico a directores de programas y departamentos de la Institución y a Personal del estamento profesional y técnico.

Se envió la encuesta a un total de 237 personas, 15 directores y a 222 funcionarios técnicos y profesionales. Un 48,5% del total de funcionarios que recibieron la encuesta respondieron a ella.

Del total de los Directivos, respondieron un 29% de hombres y un 71% de mujeres. En el caso de personal Técnico y profesional, respondieron un 61% de los hombres y un 39% de las mujeres.

## Personal Encuestado

Estamento	CANTIDAD DE DIRECTIVOS Y PROFESIONALES ENCUESTADOS		Total
	Mujeres	Hombres	general
Directivos	6	2	8
Técnicos y Profesionales	52	55	107
<b>Total general</b>			<b>115</b>

La mayor parte de los encuestados tienen un rango de edad que va entre los 31 y los 40 años (49,5%). Un 47% es soltero y un 43% casado. De total de los encuestados un 58% tiene hijos.

## Análisis General

Las condiciones laborales se relacionan con la posibilidad de desarrollar la vida laboral de buena manera, a la vez que existe una flexibilidad que permite una adecuada conciliación con la vida familiar.

Se indaga en situaciones específicas que pueden resultar relevantes en el ámbito laboral, tales como poder tener o criar hijos/as, las posibilidades de ausentarse por enfermedad, los espacios para poner

en práctica los conocimientos o la posibilidad de asumir responsabilidades de representación del equipo en congresos y otros.

En términos generales, un porcentaje alto de la institución, sobre un 80%, considera que las posibilidades de desarrollo profesional, los contenidos de trabajo motivadores, el buen clima laboral y el equilibrio de la vida privada con la laboral son muy importantes.

En cuanto a cómo estas condiciones son percibidas dentro de la institución, entre un 56% y un 64% considera que la institución satisface algo sus expectativas respecto a posibilidades de desarrollo profesional; a contenidos de trabajo interesante; buen clima laboral y al equilibrio entre la vida privada y laboral.

Más de un 50% está de acuerdo con que en la institución existen las condiciones adecuadas para poder tener y criar hijos, así como la posibilidad de ausentarse por enfermedad hasta recuperarse completamente. Sin embargo, un 61% cree que se genera un impacto negativo en su imagen por solicitar permisos para atender asuntos familiares.

Sin embargo, en cuanto a si su trabajo actual satisface sus expectativas respecto a contenidos de trabajo interesantes, buen clima laboral, equilibrio entre vida privada y laboral y la flexibilidad horaria para compatibilizarlas, o la posibilidad de representar a su equipo en conferencias, ponencias y otras instancias de participación; más del 50% se define algo en desacuerdo o en desacuerdo, con estas afirmaciones.

## **SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONFORMACIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO**

El 75% de los/as Directores/as de programa señalan que el reclutamiento y la selección de personal se realizan sin discriminación de género.

Condiciéndose con lo anterior, una amplia mayoría, tanto en el caso de los Directores como en el de las Directoras, señala que el sexo del trabajador no es importante en la selección del trabajador.

No se observan diferencias sustantivas según sexo de los/as Directores/as en las respuestas presentadas, aunque cabe destacar que un 50% de las directoras piensa que en su programa no se respetan los horarios laborales para no interferir con la vida familiar.

## **DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

### **Análisis general**

La discriminación de género se refiere a “todo acto de menosprecio, distinción, restricción o preferencia arbitraria, realizado intencionalmente o no, por cualquier persona, grupo o institución sobre la base de una determinada creencia, prejuicio o idea, de que ciertas personas o grupos son inferiores dada su condición de mujer u hombre, y que atenta contra el derecho a la igualdad”.

En esta sección se indaga en de la percepción de los/as funcionarios de Conicyt en general sobre la existencia de discriminación en su ámbito laboral.

Las respuestas según sexo indican que el 12,1% de las mujeres opina que sí existe discriminación de género en su área de trabajo, mientras que un 9,0% de los hombres opina de igual modo. Casi un 80% de los funcionarios encuestados considera que no existe discriminación de género en su trabajo.

Un 32,7% de los funcionarios encuestados señala que hay tareas que pueden ser realizadas de mejor manera por una mujer o por un hombre, mientras que entre los Directores esta cifra asciende a un 50%, es importante consignar que la mitad de los/as directores/as opinen que hay labores específicas asociadas al sexo de los/as funcionarios/as.

Frente a la pregunta sobre cómo habrían sido las condiciones para llegar a donde está, si hubiese sido del sexo opuesto: un 66% consideró que habrían sido igual a como fueron. Si se analiza por estamento y sexo, la diferencia más marcada se produce entre las directoras, que en un 66,6% consideraron que las condiciones habrían sido más favorables para ellas si hubiesen sido del sexo opuesto.

### **Enfoque de Género**

Un 85,2% considera que la institución debería realizar intervenciones para mejorar aquellas situaciones que producen inequidades entre hombres y mujeres. Entre aquellos que no estuvieron de acuerdo con esto, un 71% eran hombres.