

PROGRAMA REGIONAL
INFORME DE ANÁLISIS DE HONORARIOS E INCENTIVOS DE CENTROS
REGIONALES, CON ENFOQUE DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

Este informe fue elaborado en el marco de un compromiso adquirido por el Programa Regional, en el Marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) del Sistema de Equidad de Género de CONICYT. Para su elaboración, se consideró la información obtenida de los propios Centros Regionales, a quienes se les consultó por los honorarios e incentivos de los investigadores adscritos a cada uno ellos y de los asociados, así como también del personal que cumple funciones de gestión y de apoyo, tanto a la gestión como a la investigación.

La información recopilada se remite a una muestra de ocho Centros Regionales de Investigación.

En las páginas siguientes, se apreciará un breve análisis descriptivo de los honorarios e incentivos del personal de los Centros Regionales. Para el análisis de las remuneraciones, se consideró el salario promedio durante el año 2008. El objetivo del documento es mostrar las diferencias que se dan entre hombres y mujeres por concepto de remuneraciones al interior de los Centros Regionales de Investigación.

En primer lugar, se encontrarán Tablas con la información del personal a honorarios desglosada según labor, las cuales son separadas por sexo.

En segundo lugar, se encuentra un análisis de la situación de cada Centro.

HONORARIOS DE CAPITAL HUMANO EN CENTROS REGIONAL: UNA VISIÓN GENERAL

En la tabla 1 se aprecia la estructura del capital humano de los ocho Centros Regionales analizados, según labor, por sexo. En esta tabla, se analizan un total de 286 personas que trabajan en los centros regionales. De éstas, el 64,3% son hombres, mientras que sólo 35,7% son mujeres. Según esta información, se observan mayores diferencias por sexo en la labor de investigador, donde más del 70% son hombres. Las mujeres solamente superan a los hombres en las labores de profesional de gestión y de personal de apoyo.

Tabla 1. Distribución del personal de los Centros Regionales de Investigación según Labor, y por Sexo, 2008.

Labor		Sexo		Total
		Femenino	Masculino	
Profesional	Recuento	19	21	40
	% de Labor	47,5%	52,5%	100,0%
	% de Sexo	18,6%	11,4%	14,0%
Investigador	Recuento	53	134	187
	% de Labor	28,3%	71,7%	100,0%
	% de Sexo	52,0%	72,8%	65,4%
Técnico	Recuento	14	10	24
	% de Labor	58,3%	41,7%	100,0%
	% de Sexo	13,7%	5,4%	8,4%
Personal de Apoyo	Recuento	16	19	35
	% de Labor	45,7%	54,3%	100,0%
	% de Sexo	15,7%	10,3%	12,2%
Total	Recuento	102	184	286
	% de Labor	35,7%	64,3%	100,0%
	% de Sexo	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Área de Estrategia del Programa Regional, 2009.

En la siguiente tabla, se observa que el Centro que presenta mayor desigualdad de género desde el punto de la dotación de personal, es el Centro de Investigación en Ecosistemas de la Patagonia (CIEP), donde más de 76% son hombres. Existen 3 Centros cuya dotación de personal se encuentra sobre el 70%, mientras que solamente un centro (CIEN AUSTRAL), tiene una mayor cantidad de mujeres (con un 52%). Se observa también una situación muy equilibrada en el CICITEM, y en menor medida en el CREAS.

Tabla 2. Distribución del personal de los Centros Regionales de Investigación según Centro, y por Sexo, 2008.

Centro Regional		Sexo		Total
		Femenino	Masculino	
CICITEM	Recuento	16	17	33
	% de Centro Regional	48,5%	51,5%	100,0%
CEAZA	Recuento	22	45	67
	% de Centro Regional	32,8%	67,2%	100,0%
CREAS	Recuento	15	21	36
	% de Centro Regional	41,7%	58,3%	100,0%
CIPA	Recuento	17	27	44
	% de Centro Regional	38,6%	61,4%	100,0%
CGNA	Recuento	10	29	39
	% de Centro Regional	25,6%	74,4%	100,0%
CIEN AUSTRAL	Recuento	11	10	21
	% de Centro Regional	52,4%	47,6%	100,0%
CIEP	Recuento	7	23	30
	% de Centro Regional	23,3%	76,7%	100,0%
CIN	Recuento	4	12	16
	% de Centro Regional	25,0%	75,0%	100,0%
Total	Recuento	102	184	286
	% de Centro Regional	35,7%	64,3%	100,0%

Fuente: Área de Estrategia del Programa Regional, 2009.

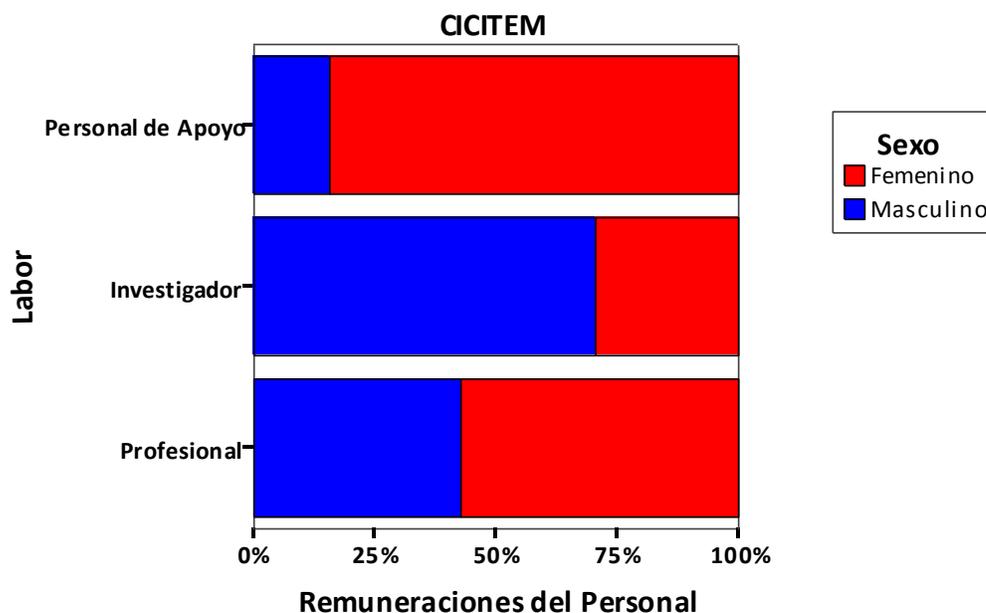
HONORARIOS DE CAPITAL HUMANO POR CENTROS REGIONAL

El análisis de las remuneraciones por Centro Regional arroja los siguientes resultados.

CICITEM

En el caso del Centro de Investigación Científica y Tecnológica para la Minería (CICITEM), ubicado en la Región de Antofagasta, muestra que las mujeres tienen una mayor participación en el salario en el personal de apoyo, mientras para la labor de investigador, la balanza se inclina más hacia los hombres. En términos de personal vinculado a la gestión, la situación es levemente superior para los hombres. A nivel global, en el CICITEM el salario promedio es mayoritario para las mujeres, con un 54%.

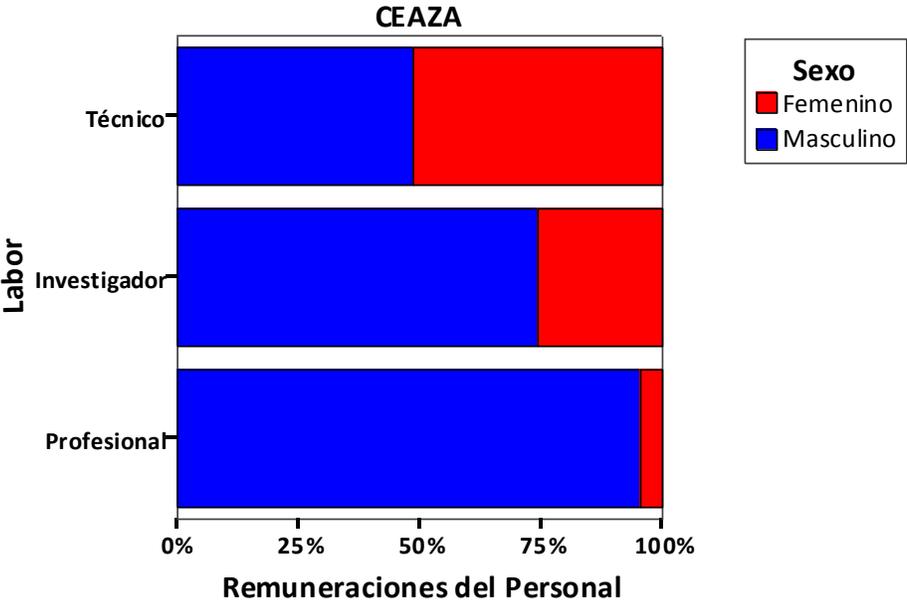
Gráfico 1. CICITEM. Análisis de las remuneraciones según género, 2008.



Fuente: Área de Estrategia del Programa Regional, 2009.

En el caso del Centro de Estudios Avanzados en Zonas Áridas (CEAZA), ubicado en la Región de Coquimbo, muestra que los hombres tienen una amplia participación en el salario correspondiente a profesional de gestión, así como también para la labor de investigador. En términos de personal vinculado a la gestión, la situación es levemente superior para las mujeres. A nivel global, como es de esperar, en el CEAZA el salario promedio es muy mayoritario para los hombres, con más de 71%.

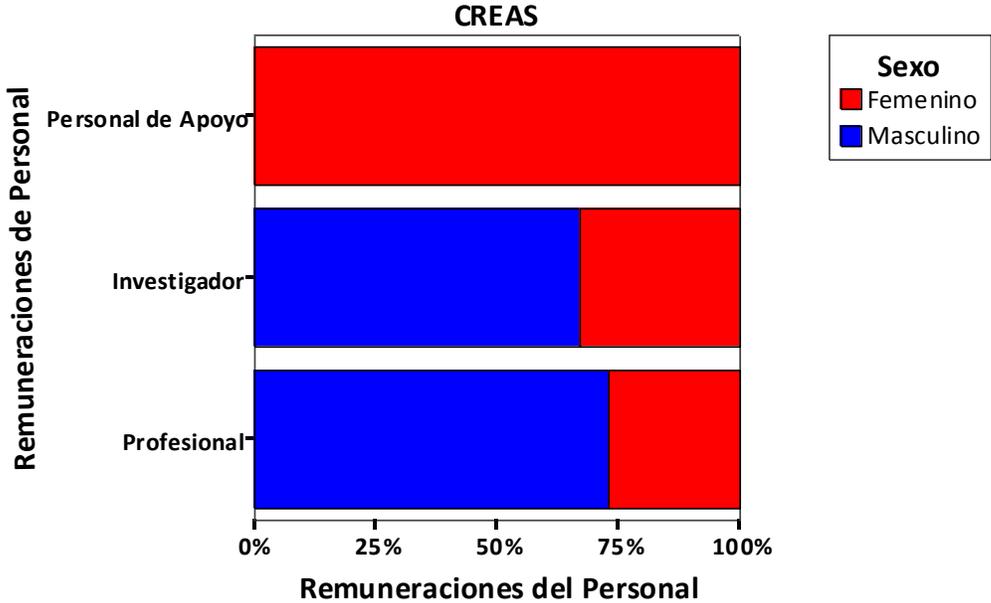
Gráfico 2. CEAZA. Análisis de las remuneraciones según género, 2008.



Fuente: Área de Estrategia del Programa Regional, 2009.

En el caso del Centro Regional de Estudios en Alimentos Saludables (CREAS), ubicado en la Región de Valparaíso, muestra que los hombres poseen una participación mayor en las remuneraciones correspondientes a profesional de gestión, así como también para la labor de investigador. En términos de personal vinculado a la gestión, la situación es plenamente favorable a las mujeres. A nivel global, en el **CREAS el salario promedio es mayoritario para los hombres**, con más de un 63%.

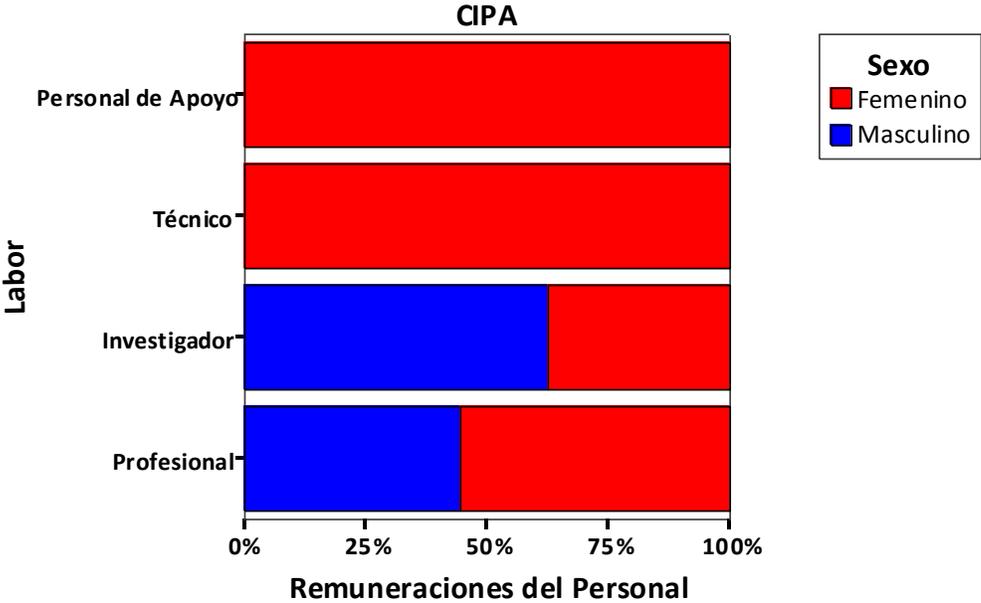
Gráfico 3. CREAS. Análisis de las remuneraciones según género, 2008.



Fuente: Área de Estrategia del Programa Regional, 2009.

En el caso del Centro de Investigación en Polímeros Avanzados (CIPA), ubicado en la Región del Bío Bío, muestra que los hombres poseen una participación mayor solamente en la labor de investigador. Para todas las otras labores (personal de apoyo, técnico y profesional de gestión), las mujeres tienen una mayor participación en el salario. Sin embargo, a nivel global, **en el CIPA el salario promedio es mayoritario para los hombres**, con un poco más de un 53%, lo que demuestra el enorme peso específico de las remuneraciones vinculadas a las labores de investigación.

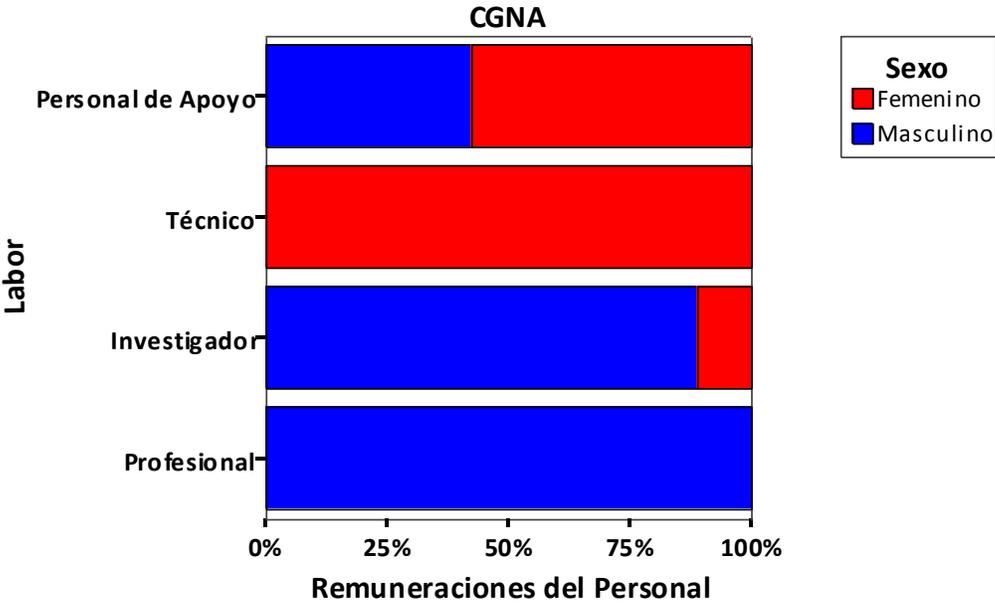
Gráfico 4. CIPA. Análisis de las remuneraciones según género, 2008.



Fuente: Área de Estrategia del Programa Regional, 2009.

En el caso del Centro de Genómica Nutricional Agroacuícola (CGNA), ubicado en la Región de La Araucanía, muestra que los hombres poseen una participación mayor en las labores de investigador y de profesional en gestión. De hecho en este último factor, solamente los hombres perciben remuneraciones. Para las otras labores (personal de apoyo y técnico), las mujeres tienen una mayor participación en el salario. Sin embargo, a nivel global, **en el CGNA el salario promedio es muy mayoritario para los hombres**, con casi un 90% para los hombres, lo que significa que aún cuando sólo la mujer percibe remuneraciones por concepto de labores técnica, éste no tiene un peso específico dentro del total de remuneraciones del Centro.

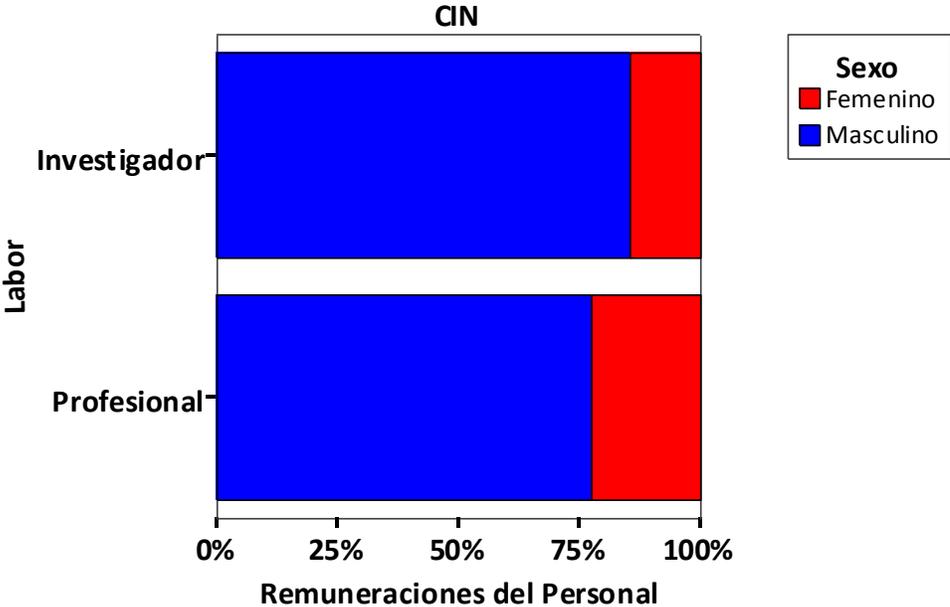
Gráfico 5. CGNA. Análisis de las remuneraciones según género, 2008.



Fuente: Área de Estrategia del Programa Regional, 2009.

En el caso del Centro de Ingeniería de la Innovación (CIN), ubicado en la Región de Los Ríos, muestra que las **mujeres poseen una participación muy minoritaria**. Tanto para las labores de Investigador y de Gestión, se observa una participación muy inclinada en los hombres. En consecuencia, a nivel global en el CIN el salario promedio muy superior en los varones, con un poco más de un 81%.

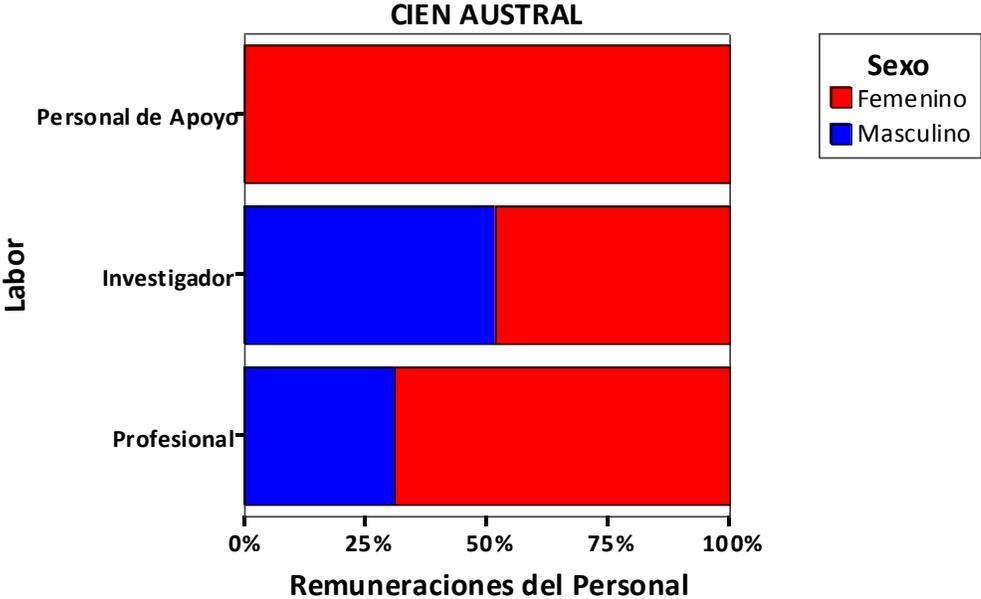
Gráfico 6. CIN. Análisis de las remuneraciones según género, 2008.



Fuente: Área de Estrategia del Programa Regional, 2009.

En el caso del Centro de Investigación en Nutrición, Tecnología de Alimentos y Sustentabilidad (CIEN AUSTRAL), ubicado en la Región de Los Lagos, **muestra que las mujeres poseen una participación mayor en todas las labores.** De hecho en este último factor, solamente los hombres perciben remuneraciones. Para las otras labores (personal de apoyo y técnico), las mujeres tienen una mayor participación en el salario, salvo en la de investigador, donde la situación es equilibrada. Sin embargo, a nivel global, en el CIEN AUSTRAL el salario promedio es sólo levemente superior en las mujeres, con un poco más de 51%.

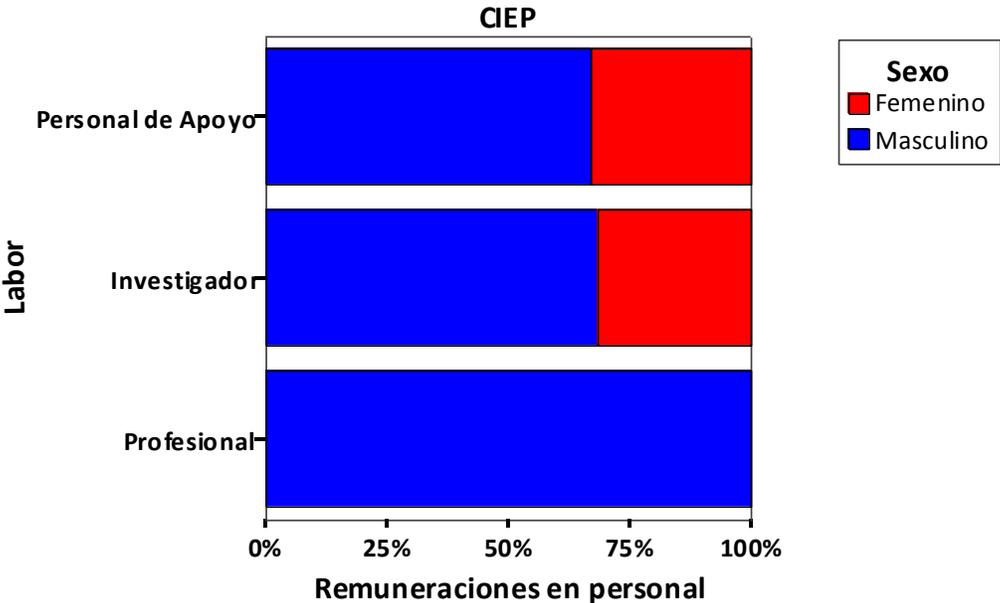
Gráfico 7. CIEN AUSTRAL. Análisis de las remuneraciones según género, 2008.



Fuente: Área de Estrategia del Programa Regional, 2009.

En el caso del Centro de Investigación en Ecosistemas de la Patagonia (CIEP), ubicado en la Región de Aysén, muestra que los **hombres poseen una participación mayor en todas las labores**. De hecho en las labores de profesional de gestión, solamente los hombres perciben remuneraciones. Para las otras labores (personal de apoyo y técnico), las mujeres tienen una participación muy baja en el salario. A nivel global, en el CIEP el salario promedio es sólo superior en los varones, con un poco más de 71%.

Gráfico 8. CIEP. Análisis de las remuneraciones según género, 2008.



Fuente: Área de Estrategia del Programa Regional, 2009.

CONCLUSIONES

- Las principales asimetrías en los nueve Centros Regionales en ejecución se observan a nivel de participación en el área de la investigación y los niveles directivos de mayor grado de responsabilidad.
- Adicionalmente, se encuentran asimetrías importantes favorables a las mujeres en términos de las remuneraciones por concepto de personal de apoyo, las que no se traducen en igualdades a nivel global por centro

RECOMENDACIONES

- Considerar la incorporación de más investigadoras al quehacer de los Centros, sean con grado de doctoras, magíster o licenciadas, con el propósito de llegar a tener una composición paritaria.
- Incorporar a las mujeres investigadoras destacadas de los Centros, llámese doctoras, magíster o licenciadas, a niveles de decisión de mayor responsabilidad.