



## Nota Técnica Nº 12

### “Encuesta de género a funcionarias y funcionarios de SENCE: Principales resultados”

## UNIDAD DE ESTUDIOS

### I. Presentación

La “Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”, suscrita por Chile en 1979, daba cuenta de la necesidad de avanzar como sociedad en temas de igualdad de género, considerando que, desde el mercado del trabajo, se observan considerables diferencias que existe en la tasa de participación laboral entre hombres y mujeres, la brecha salarial de género y la segregación.

Desde entonces, se ha avanzado hasta formar parte de la gestión en las diferentes reparticiones públicas, y en el SENCE ha estado presente desde el año 2001.

Así es como durante el año 2009, surge el Programa de Mejoramiento de la Gestión, Sistema Enfoque de Género, año 2009, cuyo principal objetivo apunta a implementar mecanismos de manera transversal a los programas del Servicio, que permitan mejorar la empleabilidad y promover una mejor y mayor participación de la mujer en el mercado laboral.

Dicho programa establece como objetivo específico “generar conocimiento, fortalecer competencias y ampliar difusión sobre la incorporación y aplicabilidad de género en las líneas programáticas del Servicio” para lo cual una de las Estrategias es elaborar una encuesta enfocada a identificar el nivel de conocimiento que tienen quienes trabajan en SENCE en materia de género.

Para el año 2010 SENCE compromete la realización de una encuesta al interior de la institución con el fin de obtener la visión de sus funcionarios respecto del enfoque de género

La encuesta se diseñó para ser autoaplicada, y en línea. Es decir, utilizando la intranet del portal de SENCE, los encuestados acceden a ella y van respondiendo un formulario virtual, que permite ir almacenando las respuestas. La ventaja de este sistema, es que permite que muchos usuarios puedan responder de manera conjunta y sin el error de la transcripción o vaciado de la información.

La muestra total se compone por 274 personas, que llenaron la encuesta hasta el 25 de Noviembre de 2010, que corresponde al 44,1% de la dotación de SENCE (621 funcionarios).

La encuesta fue respondida por 274 personas, de las cuales 110 son hombres (40,1%) y 164 mujeres (59,9%). Situación similar a la presentada por el total de funcionarios de SENCE, que cuenta con 43,3% de hombres (269) y 56,8% que corresponde a 352 mujeres

La presencia de mujeres respecto de hombres es mayor en cada tramo de edad, excepto en los tramos de más de 56 años, pero que sin embargo no inciden respecto del grueso de los encuestados.

En cuanto a los años de trabajo, poco más de la mitad (54%) de quienes contestaron la encuesta tiene entre 1 y 4 años de trabajo en la Institución. Las 2/3 partes de los encuestados (67,9%) tienen entre 1 y 9 años en el SENCE. Sólo el 20% de los encuestados tiene una antigüedad superior o igual a los 10 años en la institución. (la baja proporción de personas con más de 10 años de antigüedad coincide con la menor edad de los sujetos).

La mayor parte de los encuestados, 2 de cada 3 o un 67,9% , corresponden a personas de regiones, mientras que el resto corresponde al nivel Central (32,1%), situación que es similar a la dotación de SENCE, que a nivel regional muestra un 62% del total de funcionarios y en el Nivel Central un 38%.

A nivel de género, los encuestados de regiones tienen una tendencia similar a la que se muestra a

nivel Total, Mientras que en el Nivel Central se observa un leve aumento de mujeres (cerca de 4 puntos porcentuales, por sobre la tendencia de Total)

La tabulación de esta encuesta es recibida ese mismo día, fecha en que se procede a la limpieza, validación de la información y agrupar respuestas que estaban muy dispersas: Edad, años de trabajo en la institución y Materia dentro del Enfoque de Género que les interesa profundizar.

## II. Resultados de la investigación

A continuación se exponen los principales resultados de la evaluación, en base a la aplicación de encuestas en la muestra previamente señalada.

### ➤ **Género es sinónimo de mujer.**

El 90,9% de los encuestados señala que esta afirmación es falsa, que era la alternativa válida. De ellos el 41% corresponde a Hombres y el 59% a mujeres.

El 9,2% de respuestas no válidas se compone mayoritariamente por mujeres con un porcentaje de 68,0%, lo que corresponde a 17 mujeres. Una Hipótesis al respecto es que las mujeres tienden a ver el concepto género como un tipo de intervención que las favorece a ellas, por eso asimilan género a mujer.

### ➤ **El sexo corresponde a las diferencias biológicas entre un hombre y una mujer.**

La opción correcta (Verdadero) es mencionada por una amplia mayoría (86,5%), la que es mayoritariamente mencionada por mujeres respecto de los hombres (61,2% y 38,8% respectivamente, del total de respuestas válidas).

El 13,2% de los que no responden correctamente, está compuesto en porcentajes similares respecto del sexo de quienes contestaron la encuesta correspondiendo a hombres 48,6% y mujeres 51,4%.

### ➤ **La equidad de género forma parte de un Programa de Mejoramiento de gestión (PMG).**

Una gran mayoría muestra conocimiento en relación a que la equidad de género forma parte del PMG. Siendo mujeres, mayoritariamente, las que señalan esta alternativa (58,3% de las respuestas verdadero), contra un 41,7% de hombres.

Respecto de la respuesta "Falso", un 12,4% del total señala esta alternativa, de la cual el porcentaje de mujeres es ampliamente superior al de los hombres (70,6% y 29,4% respectivamente).

Cuando revisamos las respuestas por Nivel de dependencia laboral (regional o central), se observa una leve diferencia entre ambos niveles respecto de la alternativa correcta (1,5 %). Esto permite deducir que al interior de la institución existe al menos una base común que permite a los funcionarios identificar las políticas orientadas a visibilizar el enfoque de género.

### ➤ **Los conceptos de masculino y femenino son valorados por la sociedad de igual forma y producen una realidad equitativa.**

La amplia mayoría de los encuestados es conciente de las inequidades de género (85,0%) respecto de la valoración y construcción social del concepto, siendo también el grupo de las mujeres quienes mayoritariamente dan cuenta de esta situación (62,7% del total de respuestas válidas, en este caso "Falso").

A pesar de que mayoritariamente se puede inferir una sensibilidad en el tema, no menos importante es que un 15% del total de los encuestados manifiesta que hay una equidad en la valoración y una construcción equitativa de la sociedad. Al analizar por sexo estas respuestas, encontramos que los hombres, mayoritariamente con un 56,1% responden como si existiese equidad de género, contra un 43,9% de las mujeres. Tal vez, porque éstas se perciben como afectadas por desigualdades de género, en mayor número que los hombres.

Si bien hay una amplia concordancia en la existencia de las inequidades de género y la igual valoración social, a Nivel Regional encontramos que 1 de cada 5 personas no considera que existan estas inequidades.

Los altos porcentajes de visibilización de esta inequidad en género entre los funcionarios que tienen entre 18 y 65 años, contrastan con los que tienen más de 65, ya que 1 de cada dos considera que si existe equidad de género. Claramente podemos señalar que puede ser producto de la formación que recibieron estas personas en una sociedad con un machismo latente.

➤ ***El género no se puede cambiar porque es biológico.***

La definición de género está relacionada con las construcciones sociales respecto del rol asignado a cada sexo. Entonces la afirmación planteada claramente es “falsa”. En este marco podemos inferir un desconocimiento de los/as encuestados ya que contestan acertadamente un poco menos de la mitad de los encuestados (48,9%), mientras la otra mitad (51,1%) confunde el concepto de género con el de sexo. Esta pregunta es importante porque visualiza como las personas se enfrentan al tema de género. Si creen que el género es algo que está dado, no se puede cambiar, resulta difícil que puedan incorporar el enfoque de género como una construcción cultural a trabajar. Debiese ser unos de los principales temas a trabajar por la institución.

De los 110 hombres que contestan la encuesta la mayoría (65), ven el tema de género como algo biológico, q no cambia. Lo anterior puede explicarse por una parte por machismo y por la construcción social de roles de género, lo que puede derivar a que sean menos receptivos a ver el tema género como una materia de política pública.

➤ ***El rol de las mujeres está basado en ideas culturales que dicta la sociedad para asignar las tareas de las mujeres.***

Esta pregunta abarca el género desde el sexo femenino (las mujeres), y de como la sociedad modela el rol que debe asumir. Esta pregunta es muy similar a la pregunta anterior y casi dos tercios de quienes respondieron el instrumento lo hacen de manera correcta (65%) , aun cuando es de un planteamiento más complejo que la pregunta anterior. Cabe señalar que de las personas que responden de manera correcta, son mayoritariamente mujeres (65,7% de quienes contestaron correctamente).

Llama la atención que un 35% de los mayores de 65 años responda falso, lo cual denota desconocimiento de la temática de género. Esta situación muestra mayor evidencia sobre el escaso manejo de la temática de género, y cómo las creencias culturales juegan un rol importante al momento de contestar la pregunta. Lo anterior señala que debemos continuar con las capacitaciones de funcionarios y funcionarias en esta temática.

➤ ***¿Le interesaría mejorar sus habilidades para abordar con propiedad este tema ?.***

La amplia mayoría de las respuestas, casi 9 de cada 10 encuestados, señala interés en el

mejoramiento de competencias relativas a Género. De ellos el 62,3% corresponde a mujeres. Se observa claramente el interés de los/as funcionarios/as por capacitarse en el tema y ver la forma de incorporarlo en sus tareas de trabajo.

Por otro lado, de la décima parte de quienes no manifiestan interés en el tema, el 40% corresponde a mujeres y el 60% a hombres, no existiendo diferencias significativas entre ambos.

➤ ***¿Ha participado de algún taller o curso de capacitación para la aplicación y análisis de enfoque de género ?.***

Si bien el interés señalado en el tema de la pregunta 7, podría dar cuenta de una alta sensibilidad con el tema, se observa una baja participación en actividades de capacitación, lo que justificaría el desconocimiento y las dificultades para incorporar enfoque de género en las tareas a cargo. Sólo un 39,1% señala haber participado en actividades con temáticas de género, que corresponde a 107 personas, de las cuales el 58,9% son de sexo femenino. Esta pregunta da cuenta de la necesidad latente de capacitación en el tema. La mayor parte de la dotación funcionaria de SENCE no ha tenido acercamiento conceptual al enfoque de género, lo que puede dificultar la incorporación de este tema en el diseño e implementación de políticas públicas.

Del 60,9% que señala no haber participado en alguna actividad en enfoque de género (167 personas), la mayor parte son mujeres con un 60,5%.

En cuanto a Nivel de los encuestados, las 107 personas que señalan haber participado en alguna actividad de género, 26 personas (24,3%) corresponde al nivel Central y 81 (75,7%) corresponde a regiones

➤ ***¿Estima que al interior de SENCE existe equidad de género e igualdad de oportunidades para funcionarios y funcionarias?***

Poco más de la mitad de los encuestados (54,7%), da cuenta de una situación de equidad relativa al género, al interior de la institución. Este reconocimiento lo hacen 72 mujeres que representan el 48,0%.

Por otra parte, 45,3% de los encuestados que señalan que no existe una igualdad de género e igualdad de oportunidades para funcionarios y funcionarias, se compone mayoritariamente por mujeres (74,2%). Aunque este no sea un porcentaje

mayoritario, muestra que existe un grupo de mujeres importantes que no perciben un trato igualitario de género al interior de la institución.

Lo señalado en el párrafo anterior, debiera llevar a observar y evaluar las políticas de recursos humanos dentro de la institución y ver que tareas pendientes de equidad de género deben resolverse dentro de la institución.

Esto resulta fundamental para incorporar enfoque de género en el quehacer institucional, ya que resulta complejo tratar de incorporar enfoque de género en políticas públicas, si los funcionarios perciben en su propio entorno desigualdades de género.

### III. 3. Conclusiones

1. Sólo uno de cada diez encuestados (9,1%), no tiene claridad de los conceptos básicos, de género y sexo y los identifica como sinónimos.
2. Seis de cada diez encuestados (61,2%) identifica correctamente la definición de sexo como diferencias biológicas entre un hombre y una mujer.
3. Una gran mayoría de los encuestados (87,59%) sabe que la equidad de género forma parte de un programa del PMG.
4. Una amplia mayoría de los encuestados, da cuenta de las inequidades de género en nuestra sociedad, respecto como se valora de forma diferente según género y de cómo se articula una construcción de la realidad inequitativa.
5. A pesar de que existe un amplio conocimiento, y se logra identificar mayoritariamente por parte de los encuestados las diferencias entre género y sexo, cuando hay que interrelacionarlos o aplicar conceptos la proporción baja a menos de la mitad. Sólo el 48,9% señala que es falsa la afirmación: *“el género no se puede cambiar porque es biológico.”*
6. La incidencia de la cultura en la construcción del rol de las mujeres, y cuáles son las tareas que deben desempeñar, es señalado por 2 de cada 3 personas.
7. La gran mayoría (nueve de cada diez) esta sensibilizada con el tema, manifestando su interés en mejorar sus habilidades para abordar con propiedad este tema.

8. El alto interés o la sensibilidad para con el tema de género, contrasta con el bajo porcentaje de participantes que ha participado en alguna actividad que contemple este tema (39,1%).
9. Respecto de la equidad de género e igualdad de oportunidades para funcionarios y funcionaria, la mayoría de los encuestados señala positivamente esta afirmación (54,7%).

En términos generales podemos afirmar **que la mayoría** de los/as trabajadores/as en SENCE, **está al tanto de las temáticas de género**. Tanto sus alcances conceptuales, como la importancia que tienen para el mejoramiento de la Gestión. Sin embargo, la poca participación en actividades de capacitación en este tema y el no poder establecer relaciones más abstractas respecto del tema, señalan la necesidad de **profundizar e incorporar en los planes de capacitación, esta temática**, ampliándola a las **distintas áreas** de quehacer institucional. Todos los funcionarios deberían **aprender a visibilizar, utilizar y aplicar** este enfoque de forma transversal en todas sus tareas. Una forma de aplicación para lograr el mayor impacto, pasa por un **cierre de brechas**, diferenciando a quienes tienen menor conocimiento y por lo tanto, requieren con mayor urgencia capacitarse en el tema (personas del nivel central o regional, hombres o mujeres, personas más jóvenes o viejas, la palabra vieja sacar talvez colocar adulto mayor etc), de aquellas personas que tienen deben profundizar sus conocimientos.

Por otra parte tampoco respondió a un estudio probabilístico, y es muy probable que las más de las veces hayan sido “estimulados” por sus jefaturas para el llenado de este instrumento.

Conclusiones a considerar para la implementación del año 2011, en el nuevo Sistema Equidad de género:

1. Es necesario continuar y profundizar a nivel central y regional con capacitaciones en temáticas de género, conocimiento y manejo del sistema PMG de género y su paso al Sistema Equidad de Género.
2. Evaluar y revisar política de recursos humanos del Servicio que permita mejorar y profundizar en equidad de género e igualdad de oportunidades para funcionarios y funcionarias.

La presente Nota Técnica fue elaborada por Andrea Lizama de la Unidad de Estudios del SENCE.