



Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales

Encuesta: Enfoque de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en ChileValora

Informe de resultados

Agosto 2020

Contenido

| | |
|---|----|
| Introducción | 3 |
| Resultados encuesta Enfoque de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal | 5 |
| I. Enfoque de Género | 5 |
| II. Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal | 19 |
| Conclusiones | 24 |
| Bibliografía | 26 |
| Anexo | 27 |
| Encuesta enfoque de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal | 27 |

Introducción

La presente Encuesta de Enfoque de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, fue realizada y aplicada por el Comité de Igualdad de Género de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyo propósito responde a la adecuada y eficaz implementación de la Agenda de Género Gubernamental en el servicio, mediante la promoción y coordinación de temáticas y criterios de igualdad de género en las políticas y programas de la Comisión.

La encuesta de Enfoque de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, es aplicada por primera vez en la institución con el objetivo de construir una línea base en cuanto al nivel de conocimiento e interés en temáticas de Género y de Conciliación en los distintos ámbitos, dentro de la Institución, y de esta manera aportar al desarrollo de un plan de trabajo en la temática que permita implementar y mejorar la calidad de vida de las y los funcionarios.

Esta encuesta fue aplicada a través de un formulario virtual difundido vía correo electrónico, entre el 30 de marzo y el 13 de abril del 2020, teniendo acceso a responder el personal completo de la institución, el cual se compone por un total de 62 personas. La distribución por género y estamento de ChileValora, se advierte en las figuras 1 y 2:

Figura 2 Distribución por género de los(as) funcionarios(as) de ChileValora

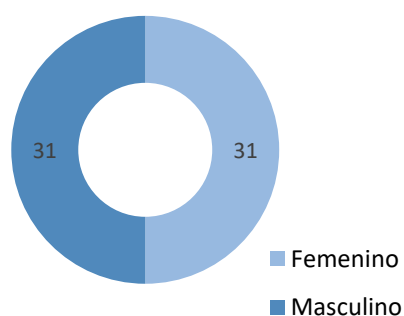
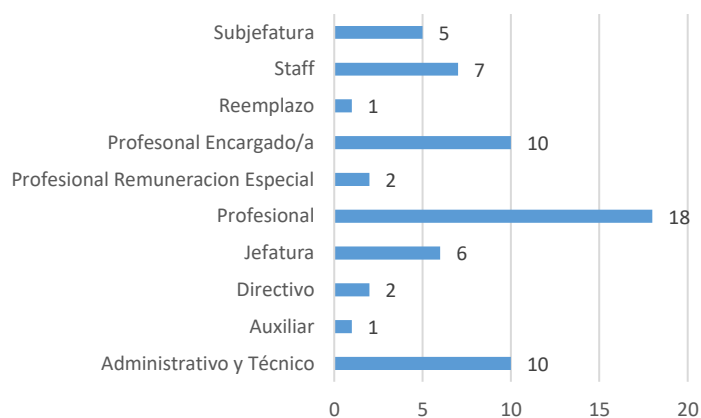


Figura 1 Distribución por estamento del personal de ChileValora



La encuesta fue respondida por un 56% del personal de la institución (35 personas). La composición por género se mantuvo prácticamente inalterada, puesto que un 49% de quienes respondieron pertenecen al género masculino y un 51% al género femenino.

En lo que respecta a la distribución por estamento de quienes respondieron, para facilitar el análisis, éstos se agrupan en dos categorías. Por una parte, los cargos directivos (Dirección, Jefaturas y Subjefaturas), cuya suma alcanza a 13 personas, representando el 21% de la institución. Por la otra, los cargos no directivos (todo el resto del personal, incluyendo profesionales, administrativos, auxiliares y personal de reemplazo), cuya suma llega a 49 personas y que representa el 79% restante. Aquí, al igual que en el caso del género, la composición de quienes respondieron fue también la misma. En efecto, del total de respuestas emitidas, un 20% (7) pertenecen a cargos directivos y un 80% (28) a cargos no directivos.

Resultados encuesta Enfoque de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

I. Enfoque de Género

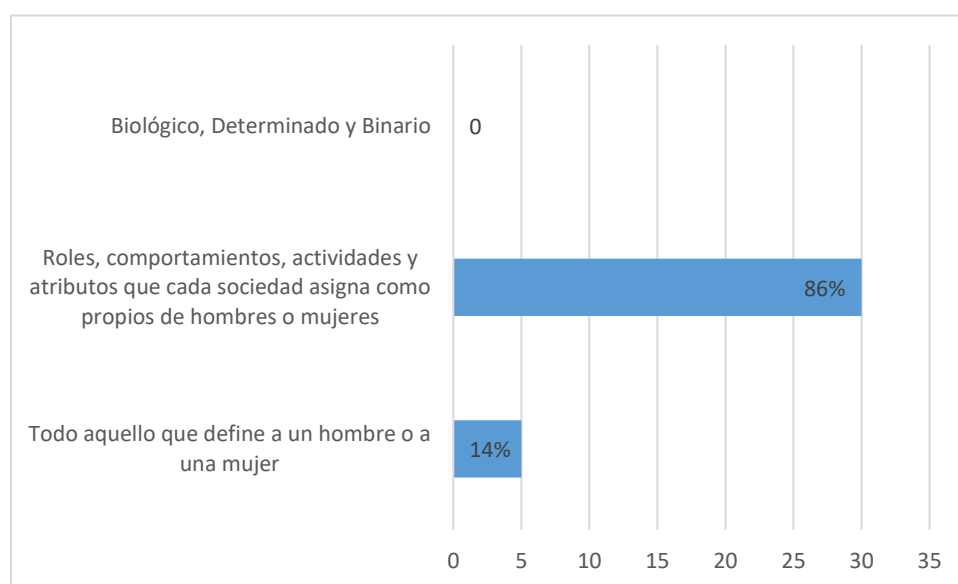
Dentro de la encuesta de enfoque de género y conciliación de la vida familiar, laboral y personal, la primera parte apunta a indagar sobre los conocimientos y percepciones que tienen los(as) funcionarios(as) de ChileValora, en relación al Enfoque de Género y los conceptos que componen esta nueva mirada.

Para dar cuenta del nivel de conocimiento e interés sobre la temática, la encuesta presentó una serie de ítems que interrogan al entrevistado sobre el significado de un determinado concepto. Cada uno de ellos constaba de posibles alternativas de respuesta. Así, el o la encuestada debía escoger aquella que considerase la correcta de acuerdo a sus conocimientos y/o percepciones.

A continuación, se describen los principales resultados de esta sección.

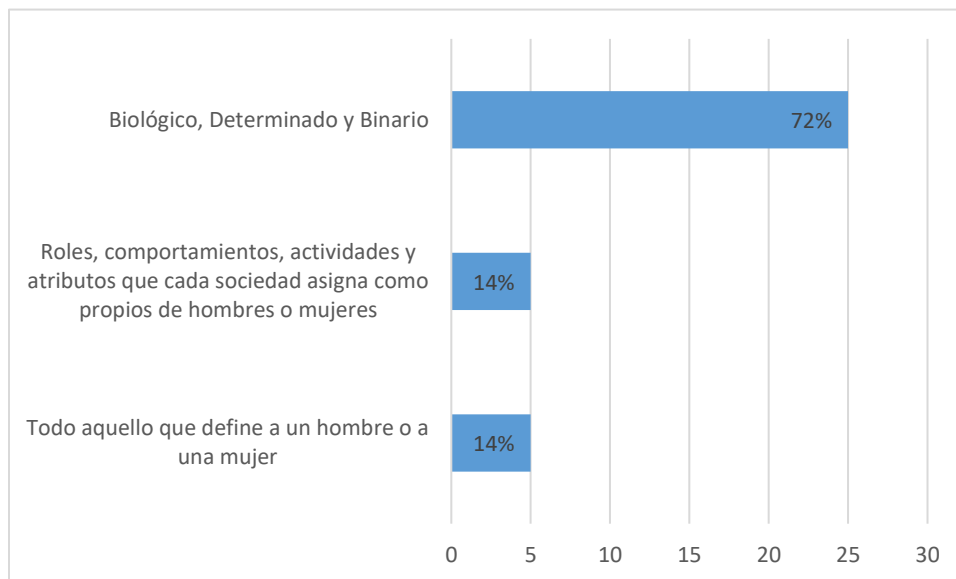
En cuanto al concepto de Género, tal como se aprecia en la figura 3, la mayoría de las personas encuestadas (86%) identificó el concepto con el uso actual que las ciencias sociales hacen del mismo, como los roles, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad asigna como propios de hombres o mujeres.

Figura 3 Definición del concepto de género



Referente al concepto de Sexo, la mayoría (72%) identifica su significado con el otorgado por la ciencia, como Biológico, determinado y binario. Sin dejar de mencionar, que un porcentaje no menor (28%), lo asocia a una definición más ligada a la asignación de roles de género, como una construcción históricamente cultural.

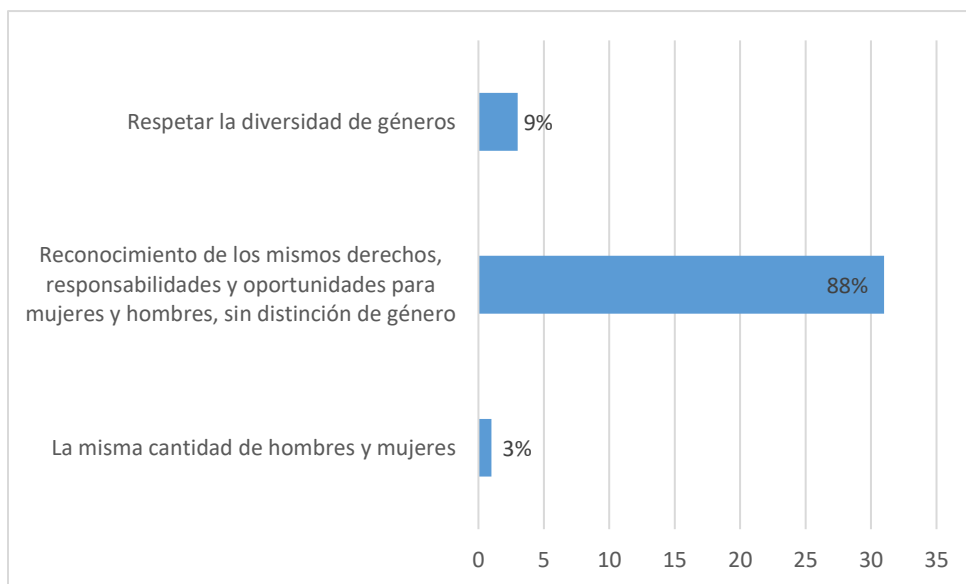
Figura 4 Definición del concepto de sexo



Ambas respuestas arriba analizadas estarían dando cuenta de que quienes respondieron la encuesta, en su mayoría, conocen las diferencias entre ambos conceptos y están al tanto del uso que las ciencias hacen del mismo, lo que es un primer elemento positivo en lo que respecta a instalar una cultura de igualdad de género, teniendo siempre presente, que los conceptos se deben reforzar constantemente.

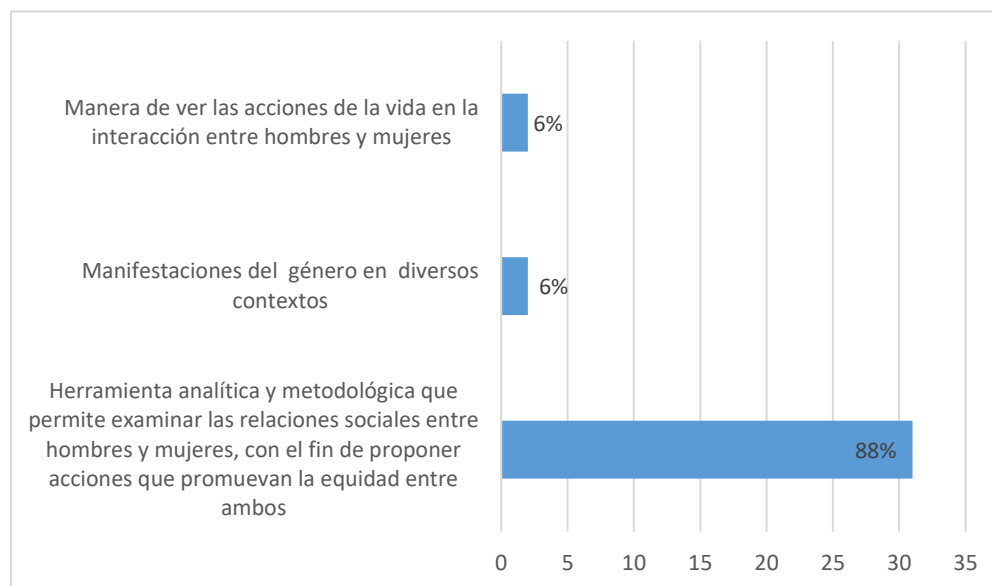
Al preguntar sobre el significado del concepto de Igualdad de Género, la mayoría de las personas (88%) que respondieron, asocia dicho término a la interpretación que hacen del mismo las distintas disciplinas de las ciencias sociales, incluyendo el Derecho, como un reconocimiento de los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres, sin distinción de género.

Figura 5 Concepto de Igualdad de Género



En lo que respecta al concepto de Enfoque de Género, la mayoría de quienes respondieron la encuesta (88%), lo asocia a la definición que hacen los estudios de las ciencias sociales referentes a la temática, como una herramienta analítica y metodológica que permite examinar las relaciones sociales entre hombres y mujeres, con el fin de proponer acciones que promuevan la equidad entre ambos. Afirmación que coincide con el uso que las diversas disciplinas de las ciencias sociales hacen del mismo, tal como muestra la figura 6.

Figura 6: Enfoque de Género

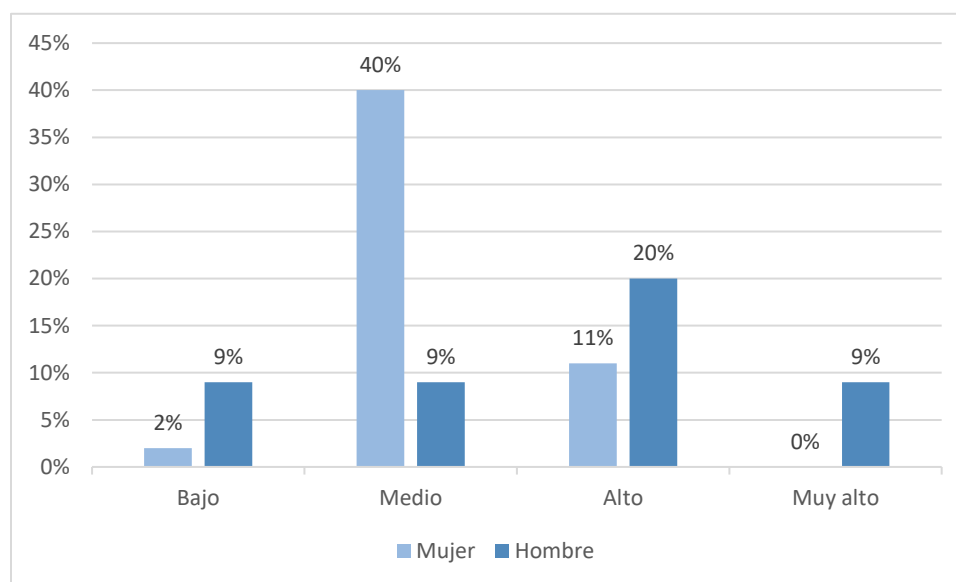


Ambos conceptos analizados anteriormente, también darían cuenta de que las personas que respondieron la encuesta, conocen o asocian los términos Igualdad y Enfoque de Género, con el uso que les otorgan las ciencias sociales a los mismos, lo que también se reconoce como un elemento positivo a la hora de instalar la temática dentro de la organización.

A continuación, se presentan una serie de preguntas para conocer la percepción de los(as) funcionarios(as) en cuanto al trabajo y compromiso institucional con enfoque de género.

En cuanto a la percepción del nivel de compromiso institucional respecto a la igualdad de género, si bien la mayoría de las personas encuestadas (17 personas que equivalen al 49%), indica que existe un nivel medio de compromiso percibido, seguido por un grupo relevante (11 personas que equivalen al 31%), que perciben un alto compromiso institucional, el hecho más relevante es que dicha percepción es distinta, según se trate de mujeres u hombres. En efecto, mientras las primeras tienden a percibir menor compromiso con la igualdad de género, los segundos tienen a percibir un mayor compromiso institucional con la igualdad de género, distinguiendo las primeras diferencias en cuanto al nivel de percepciones entre hombres y mujeres. Según estudios de género, se podría atribuir, principalmente, a la construcción de los roles de género en la sociedad, que establecen diferencias, desigualdades y estructuras de privilegios entre géneros, favoreciendo históricamente a los hombres, por ende, invisibilizado por ellos. Sin embargo, al ser una construcción cultural y contextual, es totalmente modificable.

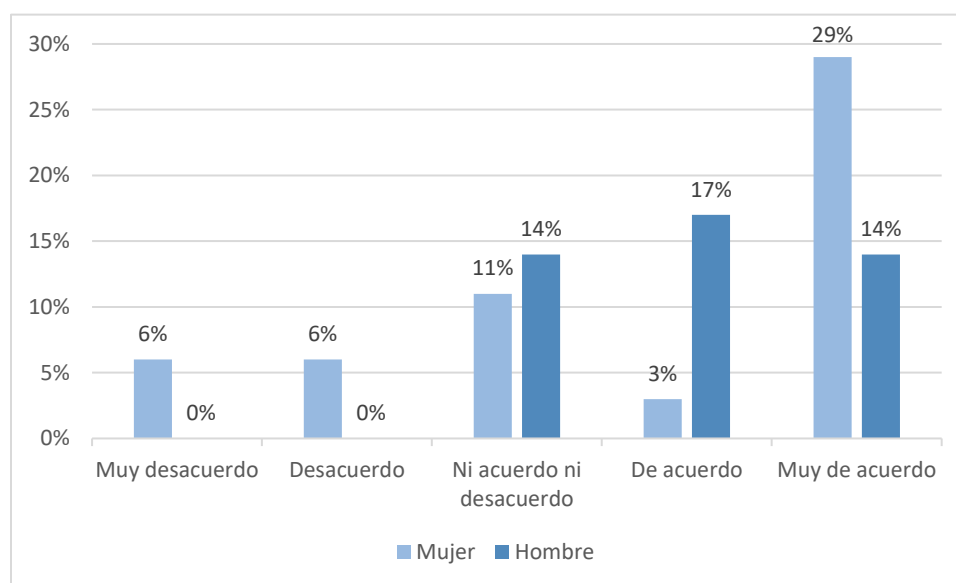
Figura 7: Percepción del compromiso institucional con la igualdad de género



Al consultar sobre si considera que el Enfoque de Género ayudaría a mejorar el clima laboral, la mayoría de las respuestas (22 personas que equivalen al 63%) indican estar de acuerdo o muy de acuerdo, seguido por un total de 9 personas, que equivalen al 25%, que señalan no estar de acuerdo ni en desacuerdo. Siendo, nuevamente relevante, las diferencias de respuestas entre hombres y mujeres, habiendo una mayor distribución en las respuestas de mujeres, las que, en su mayoría, indican estar muy de acuerdo con que el enfoque de género mejoraría el clima laboral, pero donde también un alto porcentaje (23%), señala no estar de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo o muy en desacuerdo con esta visión. Lo que se podría vincular a los resultados de la encuesta de Clima Laboral y la evaluación de riesgos psicosociales: ISTAS 21, realizada en febrero del 2019, en donde los resultados en cuanto a los niveles de riesgo, según sexo, destacan principalmente en 2 dimensiones: Trabajo activo y posibilidades de desarrollo y Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo. La primera, arrojó un 50% de riesgo en el caso de las mujeres y en el caso de los hombres, un 34,78%. La segunda dimensión, arrojó un 66,67% de riesgo para las mujeres y un 43,48% en el caso de los hombres, situando a las mujeres en niveles de riesgo medio y a los hombres en niveles de riesgo bajo.

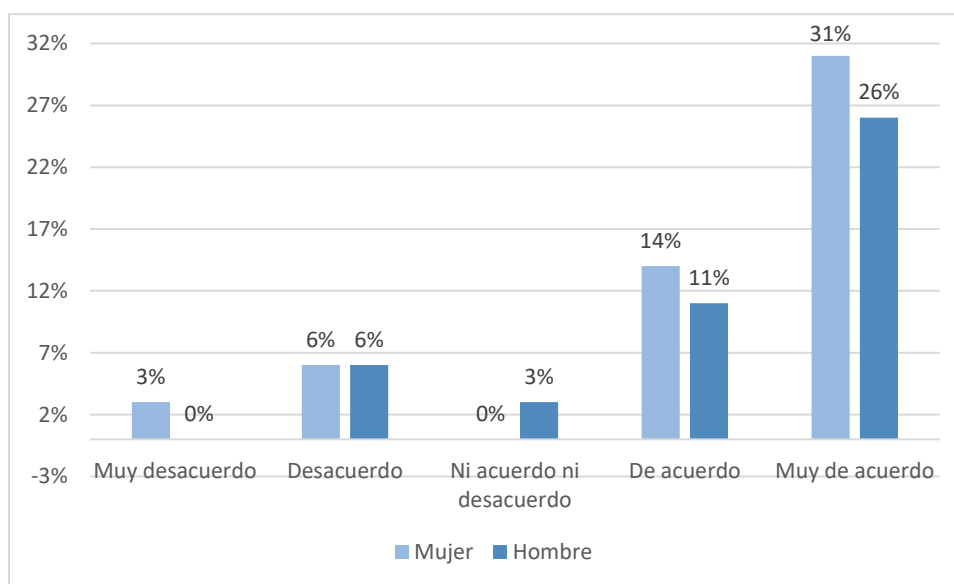
Situación que podría explicar los resultados que muestra la figura 8, donde, si bien en su mayoría indican estar de acuerdo con esta visión, es importante hacer un análisis de estos resultados, teniendo en cuenta que las relaciones de género determinan la configuración de una organización en cuanto a su estructura, sus procesos y procedimientos, su cultura, sus sistemas, su infraestructura, las creencias, prácticas y comportamientos individuales y colectivos. Por lo que, incorporar el enfoque o perspectiva de género a la cultura organizacional, ayudaría a determinar las principales diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, y trabajar para lograr una mayor igualdad de oportunidades, que no se enfocan exclusivamente a las mujeres, sino que apuntan a mejorar las condiciones generales de trabajo, para así erradicar la discriminación basada en el sexo.

Figura 8: Considera que el Enfoque de Género mejoraría el clima laboral



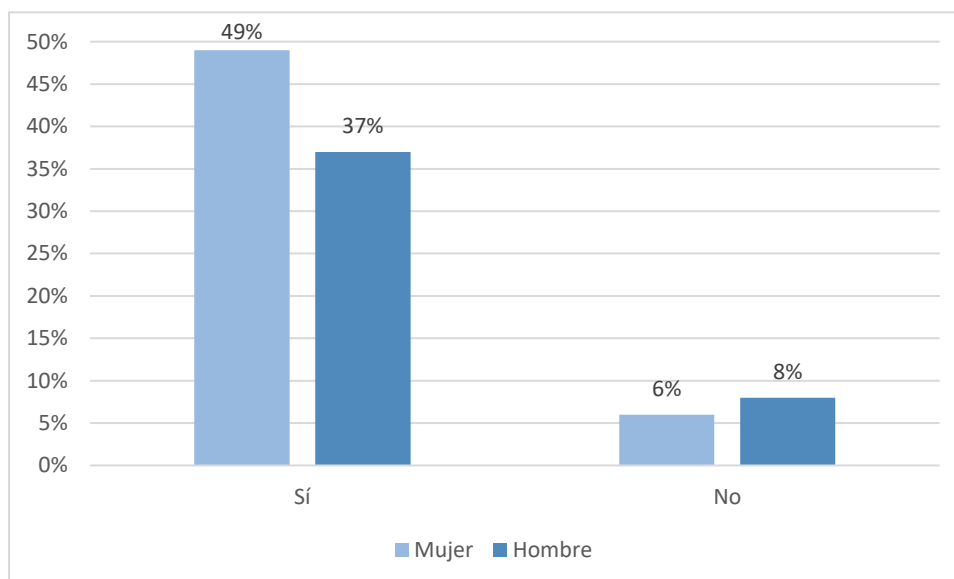
A la pregunta si considera que el Enfoque de Género ayudaría a facilitar la compatibilidad de la vida laboral, familiar y personal de las y los funcionarios, la mayoría de las respuestas (29 personas que equivale al 82%) indican estar de acuerdo o muy de acuerdo, seguido por un 12%, equivalente a 4 respuestas, que señalan no estar de acuerdo. Lo que da una buena señal para la implementación de la temática en la institución, tomando en cuenta que casi la misma cantidad de hombres y mujeres señalaron estar de acuerdo o muy de acuerdo. En concreto, el enfoque de género ayuda a fomentar y tener una mirada más aguda y crítica en cuanto a la corresponsabilidad o responsabilidades compartidas, término que hace referencia a la incorporación, dentro de la política organizacional, de acciones laborales que faciliten la conciliación entre trabajo, familia y vida personal, teniendo en cuenta que los cuidados no solamente corresponden a las familias o a las mujeres, sino que constituye una responsabilidad que se debe asumir desde el Estado a toda la sociedad. En efecto, es importante que, sobre todo las instituciones públicas, construyan nuevos modelos de organización, que integren las diferentes esferas de la vida laboral, familiar y personal, permitiendo un mayor aprovechamiento de los espacios y oportunidades para promover un desarrollo pleno, integral y más igualitario entre hombres y mujeres.

Figura 9: El Enfoque de Género facilitaría la compatibilidad de la vida laboral, familiar y personal



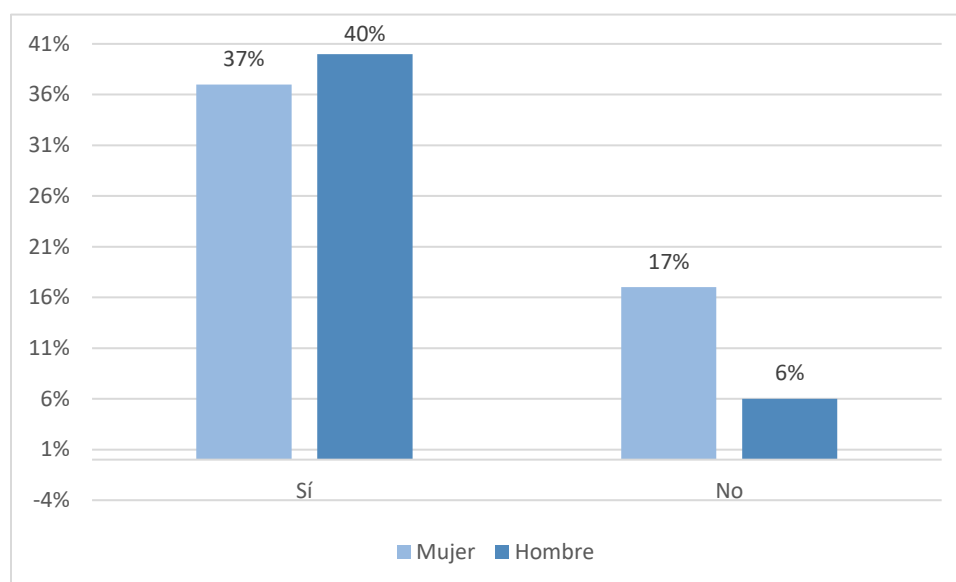
En cuanto a la consulta si cree relevante incluir en los instrumentos que se utilizan institucionalmente (licitaciones, convocatorias, procesos de selección, etc) el Enfoque de Género, la gran mayoría (30 personas que equivalen al 86%), respondieron que sí, seguido de un grupo menor, en su mayoría hombres, (5 personas que equivalen al 14%), que respondieron que no. La cantidad de respuestas positivas indican una buena predisposición para la transversalización del enfoque de género, permitiendo trabajar con la promoción de la igualdad de género mediante una integración metódica en los distintos sistemas, estructuras, políticas, procesos y procedimientos dentro de la organización.

Figura 10: Cree relevante incluir en instrumentos y procesos institucionales el Enfoque de Género



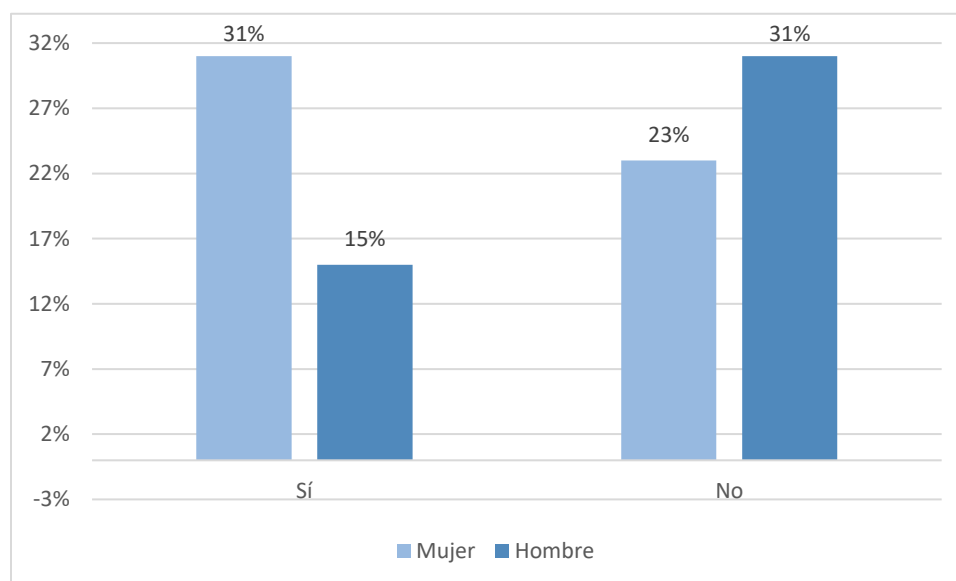
A la consulta sobre la percepción que se tiene de que al interior de la institución existe un respeto por la diversidad de género entre los(as) funcionarios(as), la mayoría (27 personas que equivalen al 77%) respondieron que sí, mientras que un grupo no menor (8 personas que equivalen al 23%), respondieron que no, siendo el hecho más relevante, la distinta percepción entre hombres y mujeres. Los primeros, en su mayoría, indican que sí perciben respeto por la diversidad de género, mientras que las segundas, en un número no menor, indica que no. Situación que, analizada desde una perspectiva de género, podría hablar de una normalización de las conductas masculinas como dinámica cultural. De ahí, la importancia de generar un cambio orientado a una mayor equidad e igualdad, que beneficia tanto a hombres como a mujeres, con el fin de erradicar las diferencias de género.

Figura 11: Percepción por el respeto a la diversidad de género



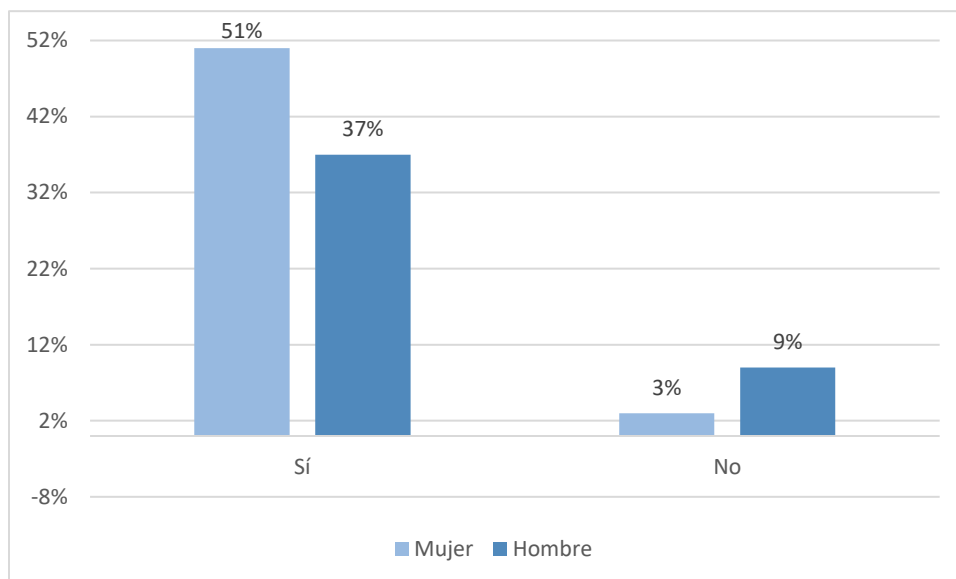
Al consultar si ha participado, dentro de la vida profesional, de algún taller o curso de capacitación con Enfoque de Género, la mayoría (19 personas que equivalen al 54%) respondieron que no, seguido de un grupo bastante similar (16 personas que equivalen al 46%) que respondieron que sí. Lo relevante son las distintas respuestas entre hombres y mujeres, donde el porcentaje de mujeres que dice sí haber participado de algún taller o curso con enfoque de género, es el mismo de los hombres, quienes indican lo contrario. Además, de destacar que la mayor cantidad de porcentaje se centra en que, tanto hombres como mujeres, no han participado de este tipo de talleres, lo cual muestra una clara necesidad de realizar este tipo de talleres a nivel institucional con el fin de ir acercado e integrando el tema, tomando en cuenta que, también es uno de los principales objetivos de trabajo del Comité de Igualdad de Género Institucional, encargado de instalar y promover la igualdad de género en la organización.

Figura 12: Ha participado de un curso o capacitación con Enfoque de Género



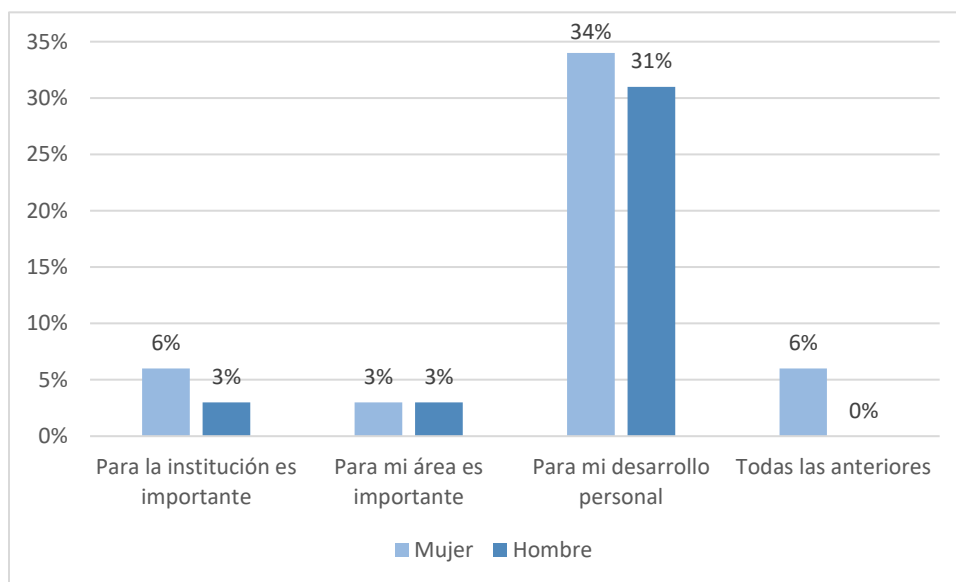
A la consulta sobre el interés por aprender y conocer sobre temáticas de género, la mayoría (31 personas que equivale al 88%), responden sí tener interés en la temática, mientras que un grupo menor (4 personas que equivale al 12%), responden que no. Sin embargo, lo importante de estas respuestas, es el alto porcentaje de personas, sobre todo mujeres, que tienen interés por aprender y conocer sobre género, lo que podría facilitar la labor del comité de igualdad de género y los espacios de aprendizajes que surjan para incentivar y dar a conocer la importancia del tema.

Figura 13: Interés por aprender y conocer sobre temáticas de género



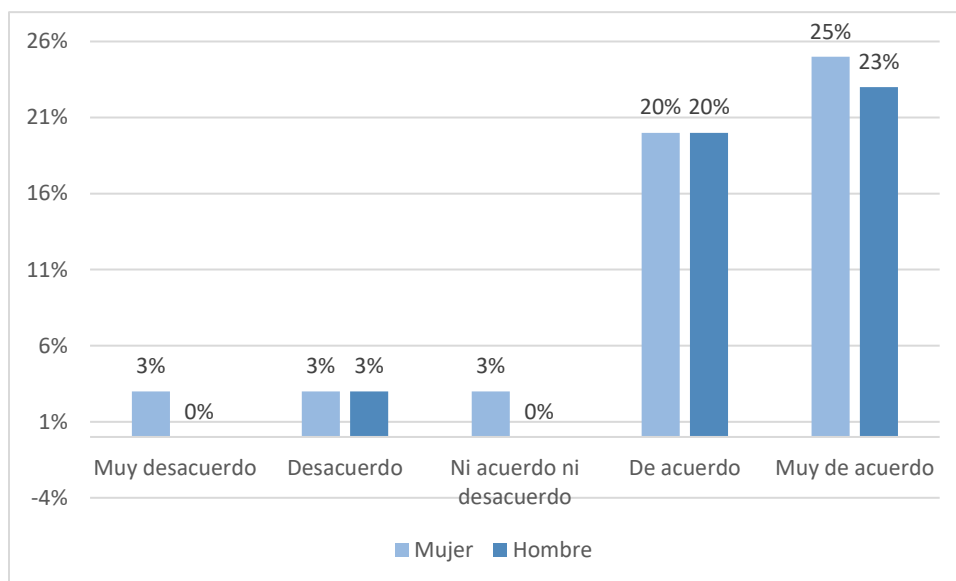
Al consultar sobre la principal motivación para aprender/formarse en temáticas de género, la mayoría (23 personas que equivalen al 65%), responden que es por desarrollo personal, seguido de un grupo menor (3 personas que equivalen al 9%) que responde que para la institución es importante. Es importante destacar que, en porcentajes muy similares, tanto hombres como mujeres, indican que su principal motivación de aprender o formarse en temas de género, es por un desarrollo personal, lo que se podría interpretar como una necesidad de fomentar y aprovechar el trabajo institucional para trabajar con en la temática.

Figura 14: Principal motivación para aprender/formarse en temáticas de género



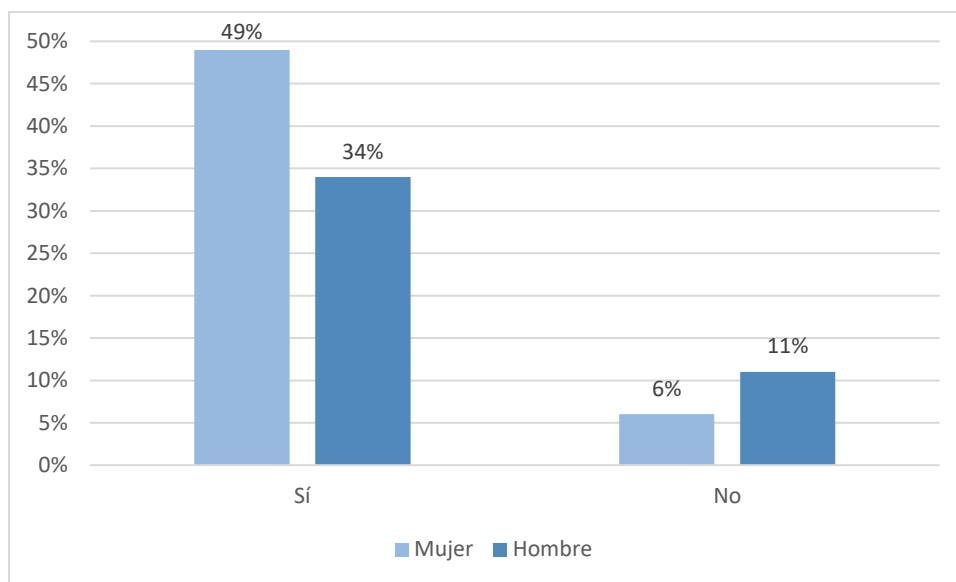
A la pregunta, si considera que el Enfoque de Género es un tema contingente y necesario de incorporar al trabajo institucional, la mayoría (31 personas que equivale al 88%) indican estar de acuerdo o muy de acuerdo, seguido de un grupo menor (3 personas que equivalen al 9%) que señalan estar en desacuerdo o muy en desacuerdo. Lo relevante de estas respuestas, es que en su mayoría, tanto hombres como mujeres, consideran que es importante y necesario incorporar el enfoque de género al trabajo institucional, lo que es bastante positivo, por todo lo señalado anteriormente, sumado a que los sistemas de gestión de igualdad de género, buscan identificar, entender y gestionar políticas, procesos y prácticas que permitirían que las organizaciones logren sus objetivos de igualdad, mejorando los climas laborales y contribuyendo a mejorar la calidad de las y los funcionarios.

Figura 15: El Enfoque de Género es un tema contingente y necesario de incorporar al trabajo institucional



Al consultar si considera relevante que los planes de trabajos de cada área cuenten con compromisos relacionados a la temática de género, la mayoría (29 personas que equivale al 83%) responde que sí, seguido de un grupo no menor (6 personas que equivalen al 17%) que respondieron que no. A pesar de ello, lo relevante de las respuestas, es el alto porcentaje que apoya la incorporación de un plan de trabajo con enfoque de género, lo que podría favorecer la incorporación de esta temática al trabajo de las áreas, propiciando espacios para mejorar las prácticas institucionales, orientadas a impactar positivamente la labor de ChileValora, tanto interna como externamente.

Figura 16: Plan de trabajo por área con compromiso en temática de género

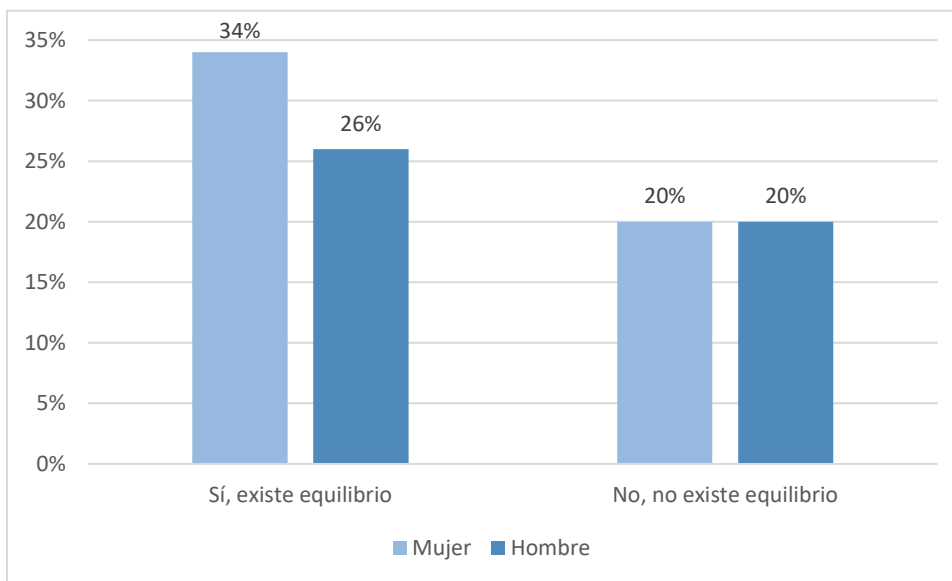


II. Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

La segunda parte de la encuesta de Enfoque de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, apunta a determinar las percepciones y el nivel de conocimiento en cuanto a los recursos, procedimientos y políticas que existen en la institución para fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de todas las personas que componen el equipo de trabajo de ChileValora, con el objetivo de implementar objetivos y mejoras a estos recursos.

Cuando se consulta si en la institución existe o se percibe un equilibrio entre el trabajo, la familia y la vida personal, la mayoría (21 personas que equivale al 60%) responde que sí existe, seguido de un grupo importante (14 personas que equivale al 40%) que indica no existir. Lo relevante de estas respuestas, es que las personas que responden que no existe un equilibrio, son la misma cantidad de hombres y mujeres, mientras que, las personas que perciben que sí existe un equilibrio, son en su mayoría mujeres, siendo un hecho importante de destacar, ya que se podría haber esperado lo contrario, ya que analizar esta respuesta, desde una perspectiva de género, podría evidenciar que efectivamente no existe o está menos naturalizada la conciliación y corresponsabilidad en el caso de los hombres, por ende, tienen menos conocimiento y percepción en la temática.

Figura 17: Considera que en la institución existe equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal



Al consultar si está en conocimiento del procedimiento de denuncia ante situaciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual, si bien la mayoría (21 personas que equivale al 60%) responde que sí conoce el procedimiento, seguido de un alto grupo (14 personas que equivale al 40%) que responde que no lo conoce, el hecho relevante, es la diferencia de respuestas entre mujeres y hombres. En efecto, mientras que las mujeres, en su gran mayoría indica conocer la existencia de un procedimiento de denuncia ante los hechos señalados y además haberlo leído, por su parte, los hombres, también en su mayoría, indican totalmente lo contrario, no conocer dicho procedimiento, y, por ende, no haberlo leído. Respuestas que permiten concluir la necesidad de difusión, comunicación y prácticas de sensibilización, de manera transversal, de dicho procedimiento.

Figura 18: Conoce el Procedimiento de denuncia por Maltrato, Acoso Laboral y/o Sexual

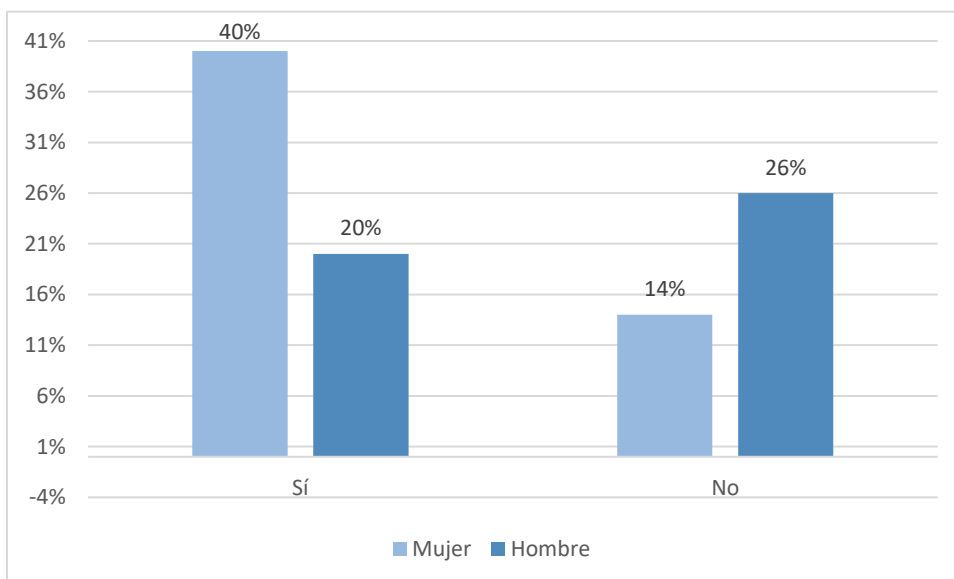
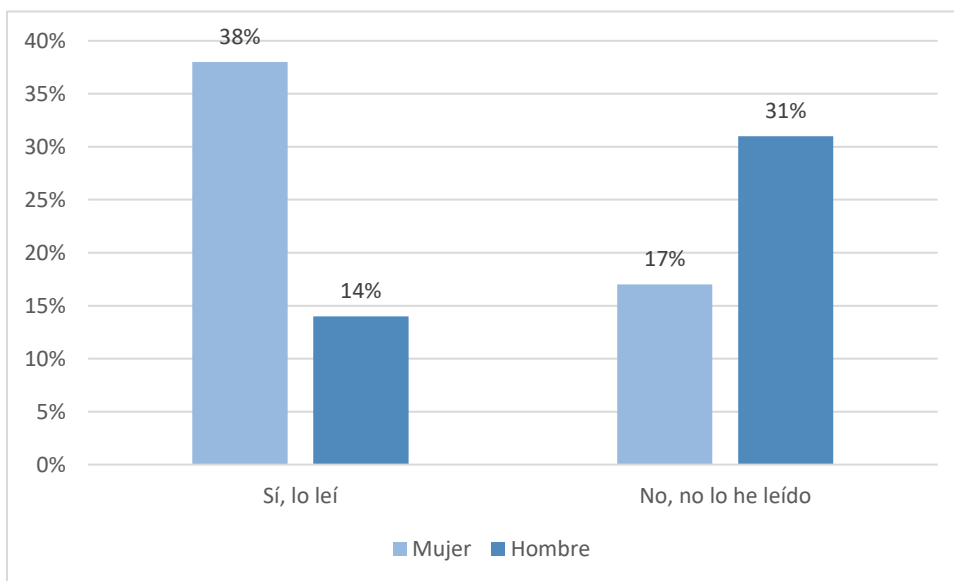


Figura 19: ¿Lo ha leído?



Por otra parte, al consultar si conoce el Protocolo de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, la mayoría (20 personas que equivalen al 57%) responden que no lo conocen, y casi el mismo porcentaje, que no lo ha leído, seguido por un grupo similar (15 personas que equivalen al 43%) que señalan sí conocer el protocolo y un número parecido, pero un poco más bajo, que indica sí haberlo leído. Resultados que muestran la evidente diferencia de respuestas entre el grupo de mujeres y hombres, donde las primeras, si bien en su mayoría indican conocer el protocolo y haberlo leído, un número bastante parecido, indica no conocerlo y no haberlo leído, y en el caso de los hombres, la gran mayoría indica no conocerlo y no haberlo leído, situación que reafirma la conclusión anterior, la necesidad de asegurar el conocimiento y difusión de este tipo de protocolos, que además de ser recomendado como buenas prácticas laborales, mejora considerablemente la calidad de vida de los(as) trabajadores(as).

Figura 20: Conoce el Protocolo de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

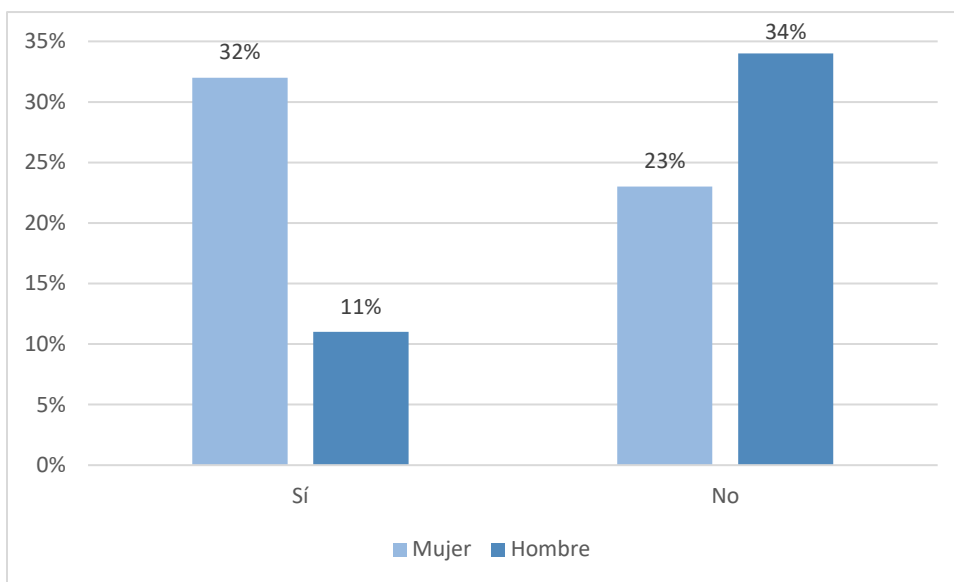
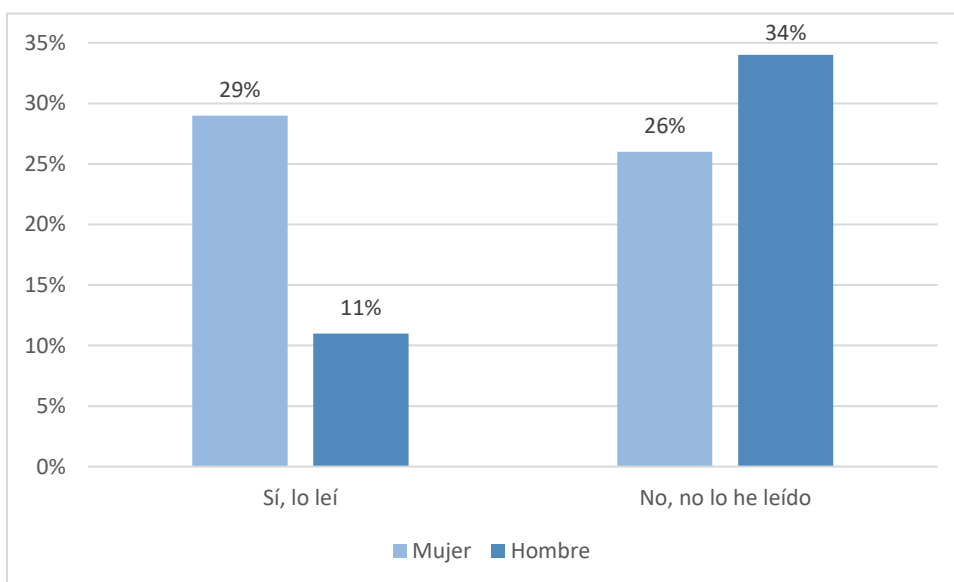
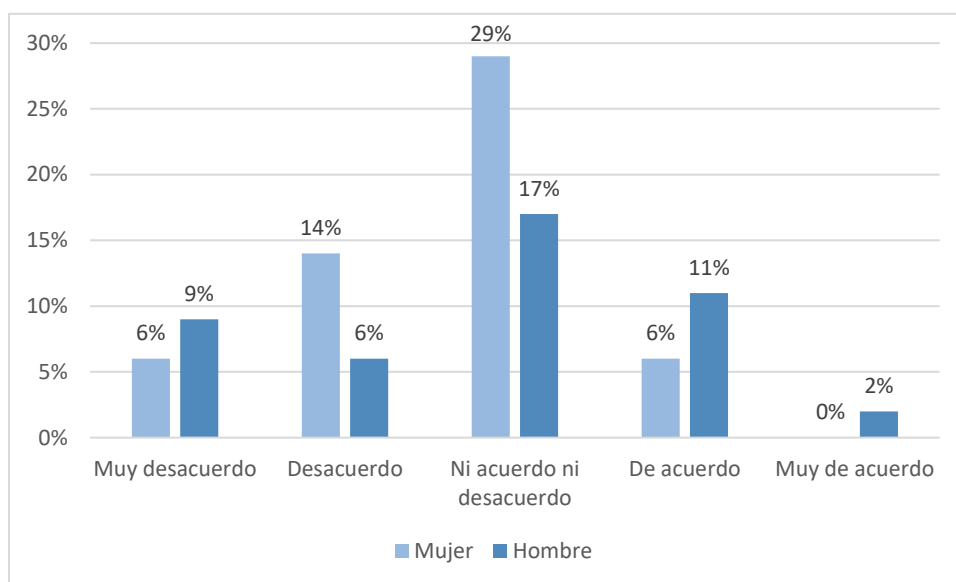


Figura 21: ¿Lo ha leído?



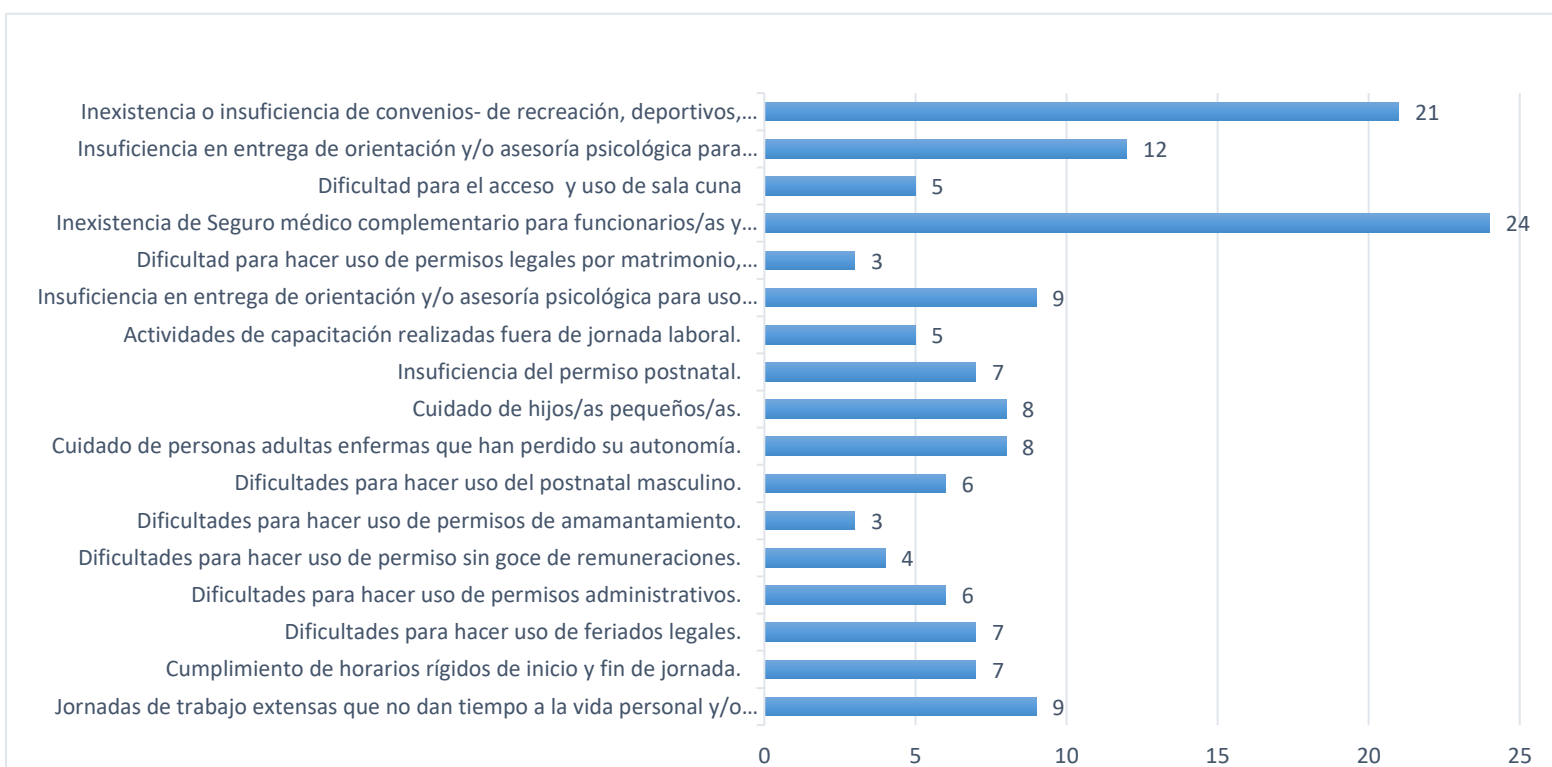
A la consulta si se considera que en ChileValora la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, es un tema instalado y conocido por jefaturas y funcionarios(as), la mayoría (16 personas que equivale al 46%) responde que no está ni en acuerdo ni en desacuerdo, seguido por casi la mitad (7 personas que equivale al 20%) que señalan no estar de acuerdo. Lo relevante de estos resultados, es que, si bien la mayoría, sobre todo mujeres, responden de manera intermedia, ni en acuerdo ni en desacuerdo, sumando los porcentajes de respuestas entre hombres y mujeres, éstas se inclinan por estar en desacuerdo o muy en desacuerdo, lo que respondería y reafirmaría las preguntas anteriores, evidenciando una notoria oportunidad de desarrollo mejora en el tema.

Figura 22: ¿Considera que en ChileValora la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un tema instalado y conocido por todo el equipo de trabajo?



Al consultar cuáles son las tensiones conciliatorias que se consideran están presentes y son relevantes para el equipo ChileValora, las más señaladas fueron: “inexistencia de seguro médico complementario para funcionarios(as) y sus cargas”, “inexistencia o insuficiencia de convenios de recreación, deportivos, culturales y vacacionales para funcionarios(as) y sus cargas” e “insuficiencia en entrega de orientación y/o asesoría psicológica para padres/madres en cuidado, apoyo y dificultades en la crianza”. Respuestas que, si bien se pueden asociar más a temas de bienestar, no dejan de ser importantes y relevantes, debido a que podrán propiciar mejoras en la compatibilización de las responsabilidades laborales con las familiares y personales del equipo ChileValora, lo que se puede mejorar a través de un plan de trabajo elaborado desde un diagnóstico que evidencien, más profundamente, las necesidades particulares de los(as) funcionarios(as), según datos y características propias.

Figura 23: Tensiones conciliatorias relevantes para los(as) funcionarios(as)



Conclusiones

Los roles de género asignados por la sociedad a cada sexo, son el principal fundamento de la desigualdad de poder entre hombres y mujeres, la cual se manifiesta, sobre todo, en la división sexual del trabajo y la exclusión de las mujeres de los espacios de poder. Asignando, históricamente, a la mujer al trabajo realizado en el espacio privado, del hogar, asociado a tareas de reproducción social, es decir, alimentación, vestuario, cuidado de personas (niños(as) y personas dependientes en general), labores domésticas, etc. Todas estas tareas, conocidas también como **trabajo reproductivo**, no se valoran socialmente como trabajo y no reciben compensación económica. En el caso de los hombres, esta división les ha asignado el **trabajo productivo**, es decir, que se intercambia en el mercado a cambio de una remuneración que se realiza en el espacio público y que sí es valorado socialmente.

La incorporación de la mujer al mundo laboral, no se ha visto traducido en una redistribución de las tareas domésticas y de cuidado del trabajo reproductivo, lo que ha llevado a que en la práctica, se vean enfrentadas a lo que se conoce como “doble jornada laboral”, incluso, en algunos casos, se habla de una “triple jornada laboral”, repercutiendo directamente en la carrera laboral y las decisiones personales en relación al tener o no hijos(as) y a los tiempos de crianza, afectando los procesos de autonomía de las mujeres y limitando el ejercicio de sus derechos.

Ante esto, es que surgen los conceptos de Conciliación con Corresponsabilidad, que significa compatibilizar las condiciones de trabajo con las tareas y cometidos que mujeres y hombres tienen en su núcleo familiar y vida personal, en donde las organizaciones y el Estado, tienen responsabilidades compartidas para asegurar la reproducción de las sociedades y el bienestar de las personas. (Género, Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de, 2015)

La conciliación busca proteger los intereses de las personas que transitan entre espacios privados y laborales, tratando de equilibrar las demandas no coordinadas entre sí, lo que se conoce como tensiones conciliatorias. Por eso se utiliza el concepto de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, asumiendo no sólo una relación trabajo – familia, sino que también incluye a la persona y su subjetividad.

Se entiende entonces por Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, como la búsqueda del equilibrio entre estos diversos ámbitos, tanto para mujeres como para hombres, mediante medidas y acciones que buscan introducir igualdad de oportunidades en el empleo y cubrir necesidades de atención del/la funcionario(a) y su familia. (Servicio Civil, 2018)

En función de la información recopilada a partir la primera Encuesta de Enfoque de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, es posible señalar que se cumple con el objetivo de la encuesta, establecer una primera línea base en cuanto al nivel de conocimiento, percepción e interés en temáticas de género y conciliación dentro de la organización, con el fin de aportar al desarrollo de un plan de trabajo en la temática que permita implementar y mejorar la calidad de vida de las y los funcionarios.

Sabemos que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha alcanzado una importante relevancia en nuestra sociedad actual, requiriendo, de parte de empresas e instituciones, adaptarse a esta nueva forma de relacionamiento. Por lo que, el promover acciones y estrategias para la transformación a una cultura organizacional con enfoque de género y contar con políticas de Conciliación y Corresponsabilidad, generará mejores condiciones de trabajo, mejoras en el clima laboral, en la calidad de vida y el desarrollo profesional de mujeres y hombres. Sumado a que reduce el ausentismo laboral, aumentando la productividad y el compromiso del personal con la institución.

Bibliografía

Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género. (2015). *Guía para la formación de Agentes de Igualdad*.

Servicio Civil. (2018). *Orientaciones para la elaboración de Protocolos de Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo*.

Proyecto Fomento a la Igualdad de Género en el Trabajo, Universidad Alberto Hurtado, Unión Europea y Fundación Chile Mujeres. *Manual de Corresponsabilidad Parental*.

Anexo

Encuesta enfoque de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal

Presentación Encuesta

La siguiente encuesta tiene como finalidad construir una línea base en cuanto al nivel de conocimiento e interés en temáticas de Género y de Conciliación de Vida Personal, Familiar y Laboral, dentro de la Institución para aportar al desarrollo de un diagnóstico de género institucional.

Les invitamos a responder las siguientes preguntas y agradecemos su participación.

Información General

Por favor marcar según corresponda:

A qué estamento pertenece

Directivo

Jefatura

Profesional

Técnico

Administrativo

Otro

Marque a qué género pertenece

Femenino

Masculino

Enfoque de Género

El Enfoque de Género es una mirada más profunda de la realidad, que permite identificar las desigualdades e inequidades entre hombres y mujeres, y la manera en que éstas influyen en los roles de género y en el desarrollo de una sociedad más justa.

Por favor responda las siguientes preguntas considerando la definición descrita en el párrafo precedente respecto del Enfoque de Género.

1. Para cada uno de los siguientes conceptos, seleccione la frase que mejor represente su definición.

| Género | | Marque con una X |
|--------------------------|--|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Todo aquello que define a un hombre o a una mujer | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Roles, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad asigna como propios de hombres o mujeres | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Biológico, Determinado y Binario | <input type="checkbox"/> |

| Sexo | | Marque con una X |
|--------------------------|--|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Todo aquello que define a un hombre o a una mujer | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Roles, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad asigna como propios de hombres o mujeres | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | Biológico, Determinado y Binario | <input type="checkbox"/> |

| Igualdad de género | | Marque con una X |
|---|--|------------------|
| La misma cantidad de hombres y de mujeres | | |
| Reconocimiento de los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres, sin distinción de género | | |
| Respetar la diversidad de géneros | | |

| Enfoque de género | | Marque con una X |
|---|--|------------------|
| Herramienta analítica y metodológica que permite examinar las relaciones sociales entre hombres y mujeres, con el fin de proponer acciones que promuevan la equidad entre ambos | | |
| Manifestaciones del género en diversos contextos | | |
| Manera de ver las acciones de la vida en la interacción entre hombres y mujeres | | |

2. En qué medida usted percibe un compromiso a nivel institucional en cuanto a la igualdad de género. (considere que 1 es bajo y 5 es alto)

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |

3. ¿Considera que incorporar el enfoque de género ayudaría a la mejora del clima laboral?
1= Muy en desacuerdo 5=Muy de acuerdo

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |

4. ¿Considera que incorporar el enfoque de género ayudaría a facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras??

1= Muy en desacuerdo 5=Muy de acuerdo

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

5. ¿Cree relevante incluir en los instrumentos que utilizamos institucionalmente (licitaciones, convocatorias, procesos de selección, etc.) la mirada de enfoque de género?

SI _____

NO _____

6. ¿Percibe usted que su trabajo se realiza respetando la diversidad (de género)?

SI _____

NO _____

7. ¿Ha participado dentro de su vida profesional de algún taller o curso de capacitación con enfoque de género?

SI _____

NO _____

8. ¿Es de su interés aprender y conocer sobre temáticas de género?

SI _____

NO _____

9. En caso de que su respuesta anterior fue si: ¿Cuál es su **principal motivación** para aprender/formarse en temáticas de género? (marcar solo 1)

_____ Para la institución es importante

_____ Para mi área es importante

_____ Para mi desarrollo profesional

_____ Para mi desarrollo personal

_____ Otra:

10. ¿Considera que el enfoque de género es un tema contingente y necesario de incorporar al trabajo institucional? 1= Muy en desacuerdo 5=Muy de acuerdo

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

11. ¿En relación al plan de trabajo de cada área, considera relevante que este tenga compromisos relacionados a la temática de género?

SI_____

NO_____

Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal

El concepto de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, hace alusión a la búsqueda del equilibrio entre estos diversos ámbitos, tanto por mujeres y hombres, mediante medidas y acciones que buscan introducir igualdad de oportunidades en el empleo y cubrir necesidades de atención del funcionario y funcionaria y su familia.

Por favor responda las siguientes preguntas considerando la definición descrita en el párrafo precedente respecto de la Conciliación vida personal, familiar y laboral

12. ¿Considera que la Institución tiene un enfoque de equilibrio entre trabajo, vida familiar y vida personal?

SI _____

NO _____

13. ¿Conoce el procedimiento de denuncia ante maltrato, acoso sexual y laboral?

SI _____

NO _____

14. Los ha leído

SI _____

NO _____

15. ¿Conoce el protocolo sobre Conciliación vida personal, familiar y laboral?

SI _____

NO _____

16. Los ha leído

SI _____

NO _____

17. Considera usted que en ChileValora, la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo es un tema instalado y conocido entre jefaturas y funcionarios/as.
 1= Muy en desacuerdo 5=Muy de acuerdo

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

18. Marque con una x aquellas tensiones conciliatorias que considere que están presentes y son relevantes para el equipo que trabaja en ChileValora:

| Tensiones Conciliatorias | | Marcar con una X |
|--------------------------|---|------------------|
| 1 | Jornadas de trabajo extensas que no dan tiempo a la vida personal y/o familiar. | |
| 2 | Cumplimiento de horarios rígidos de inicio y fin de jornada. | |
| 3 | Dificultades para hacer uso de feriados legales. | |
| 4 | Dificultades para hacer uso de permisos administrativos. | |
| 5 | Dificultades para hacer uso de permiso sin goce de remuneraciones. | |
| 6 | Dificultades para hacer uso de permisos de amamantamiento. | |
| 7 | Dificultades para hacer uso del postnatal masculino. | |
| 8 | Cuidado de personas adultas enfermas que han perdido su autonomía. | |
| 9 | Cuidado de hijos/as pequeños/as. | |
| 10 | Insuficiencia del permiso postnatal. | |
| 11 | Actividades de capacitación realizadas fuera de jornada laboral. | |
| 12 | Insuficiencia en entrega de orientación y/o asesoría psicológica para uso personal de funcionarios/as en apoyo en casos de drogadicción, alcoholismo u otros. | |
| 13 | Dificultad para hacer uso de permisos legales por matrimonio, nacimiento o muerte de un familiar. | |

| | | |
|----|---|--|
| 14 | Inexistencia de Seguro médico complementario para funcionarios/as y sus cargas. | |
| 15 | Dificultad para el acceso y uso de sala cuna | |
| 16 | Insuficiencia en entrega de orientación y/o asesoría psicológica para padres/madres en cuidado, apoyo y dificultades en la crianza. | |
| 17 | Inexistencia o insuficiencia de convenios- de recreación, deportivos, culturales y vacacionales para funcionarios/as y sus cargas. | |