

# Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM) Informe Diagnóstico



**CATEDRA UNESCO -FLACSO ARGENTINA**

**BUENOS AIRES, ENERO DE 2020**



# GEAM



- La herramienta GEAM se basa en la Encuesta Athena de Ciencia, Ingeniería y Tecnología (ASSET). Se ha ampliado con nuevas preguntas / temas y se ha adaptado para adaptarse mejor a los diferentes contextos nacionales en Europa y América Latina.
- El presente informe resume los resultados de la Encuesta Piloto GEAM aplicada en FLACSO Argentina durante el último trimestre del año 2019.

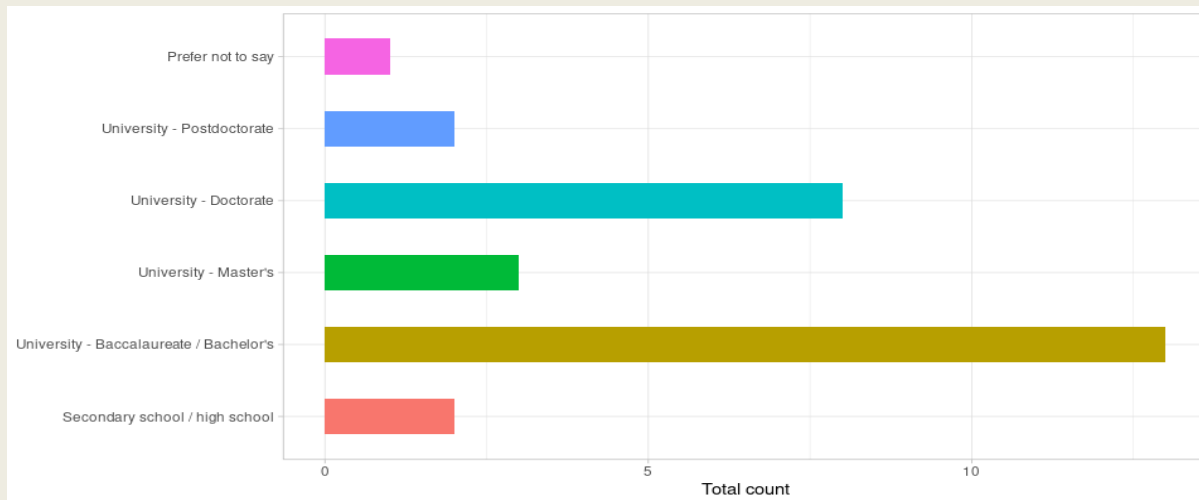
# Datos socio-demográficos

- ✓ **Mayoritariamente** las personas que respondieron la encuesta son **mujeres**: éstas representan el 70% y un 30% son hombres.
- ✓ Las edades promedian los 40 años.
- ✓ Son mayoritariamente de nacionalidad argentina.
- ✓ **Mayoritariamente** las personas que respondieron la encuesta, **auto-definen su orientación sexual como “heterosexual”** el 86,6% y un 13,3% como gay/lesbiana.
- ✓ El 96,6% considera que **su identidad de género es coincidente con el sexo asignado/registrado al nacer**, y solo el 3,3% prefiere no responder a dicha pregunta.
- ✓ El 30,7% cumple el rol de padre/madre/tutor legal de un menor de 18 años en tanto que el 69,2% restante no.

# Grado académico



- Licenciatura 44,8%
- Doctorado 27,5%
- Maestría 10%
- Posdoctorado 6,9%
- Estudios secundarios 6,9%



# Trabajo



- Las personas que respondieron la encuesta **mayoritariamente cumplen roles académicos como investigadores/docentes** (47,9%) y el resto se concentran en áreas administrativas (33,3%), seguidos en tercer lugar por los que se desempeñan en roles técnicos (18,7%).
- 51% trabajan full time y 49% part time.
- **Predominan los contratos permanentes** (72,3%) respecto de los temporarios (27,6%).
- Obtuvieron su puesto actual “Por invitación o nominación” (50%); en segundo lugar “Postulación al anuncio del puesto de trabajo” (28,9%), “Por examen” (13%) y “Ronda de promoción formal (con remuneración / aumento salarial) (7,8%)”

# Capacitación

- El 30% señala que *“la organización no ofreció capacitación”*.
- El 25% afirma que un obstáculo ha sido *“la presión por falta de tiempo”*.
- El 20% responde que *“la capacitación no es considerada relevante para mi posición”*.
- El 17,5% identifica como barrera para la capacitación *“el costo”*.
- El 10% señaló que sus ***“responsabilidades de crianza”*** han sido un obstáculo para su capacitación, y un 2% mencionó el hecho de ***“estar embarazada”*** como impedimento.

# Conciliación vida doméstica- vida laboral

- ✓ El 43% afirmó que “***llegar cansada para hacer las tareas domésticas***” ocurre varias veces en el mes y un 27% que esto ocurre varias veces en la semana.
- ✓ El 32,4 % responde “***Haber experimentado dificultades para cumplir con responsabilidades familiares por la carga horaria laboral***” varias veces durante el mes y el 10,8% varias veces en la semana.
- ✓ Un 25% afirma que le ha sucedido varias veces en el mes o en la semana “***no poder desempeñarse bien el trabajo por estar cansado por las tareas domésticas***”, y un 22,9% manifiesta que esto le ha sucedido una o dos veces.
- ✓ Un 41,2% indica que le ha sucedido una o dos veces “***no poder concentrarse en el trabajo debido a las responsabilidades familiares***”, en tanto que un 23,5% considera que ha experimentado esta situación varias veces (en el mes o en la semana).

## Conciliación vida doméstica- vida laboral (2)



- ✓ El 31,5% ha tomado **licencias por maternidad/paternidad**, en tanto que el 68,9% no lo ha hecho.
- ✓ El 80% manifiesta haber tomado una licencia por maternidad de entre 1 a 3 meses y un 20% de entre 4 a 6 meses.
- ✓ El 40% manifiesta haberse **sentido poco preparado/a para retornar al trabajo luego de su licencia**, en tanto que un 20% describe una situación más insatisfactoria ya que considera que estuvo extremadamente poco preparado/a.
- ✓ El 30% dice haber estado preparado/a para hacerlo



# Condiciones que ofrece la institución desde la perspectiva de las/los encuestados



- 80% Hacer acuerdo de horario flexible de trabajo.
- 77,8% Mantenerse en contacto con el departamento o facultad mientras estuvo de licencia (por ejemplo, asistir a reuniones de personal en ocasiones, ir a comités importantes).
- 70% Hacer acuerdos para retomar el trabajo a tiempo parcial hasta llegar a tiempo completo.
- 50% Hacer acuerdo de reducción de carga de horas de trabajo afectado a tareas específicas (Baja carga inicial de enseñanza o administrativa o de investigación).
- 20% Extensión de licencia.
- 10% Políticas relacionadas con el cuidado de niños/as, incluidos pagos y beneficios.

# Alternativas facilitadoras pos licencia por maternidad ofrecidas por la institución



- Horario flexible de trabajo - 70%
- Retomar el trabajo a tiempo parcial hasta llegar a tiempo completo - 70%
- Hacer acuerdo de reducción de carga de horas de trabajo afectado a tareas específicas (Baja carga inicial de enseñanza o administrativa o de investigación) - 70%
- Asistir a reuniones o comités ocasionalmente de acuerdo a la importancia del asunto a tratar/Mantenerse en contacto con el departamento o facultad mientras estuvo de licencia - 30%

# Cultura y clima organizacional

Factores que resultaron más importantes para aplicar al puesto de trabajo :

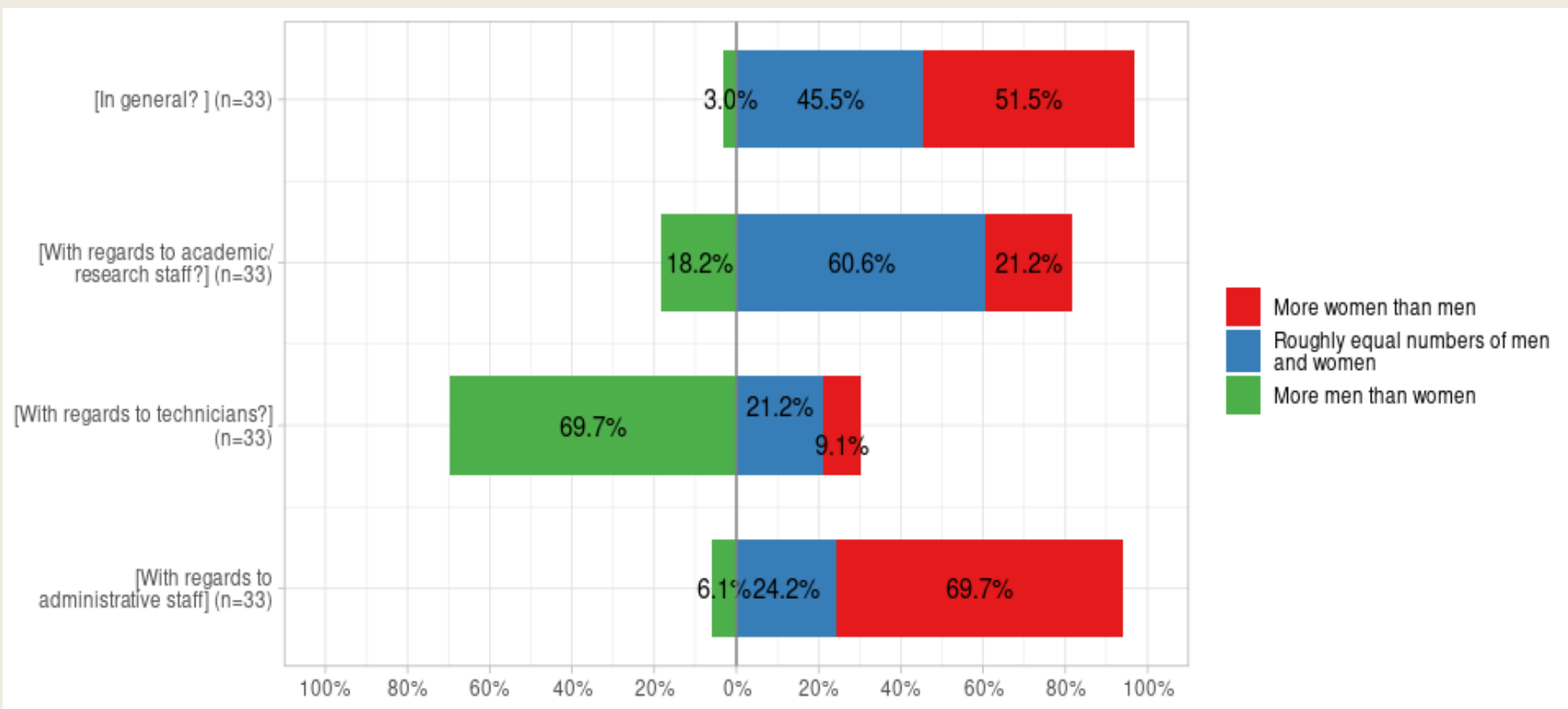
- ✓ Un ambiente diverso e inclusivo: 61,5% bastante importante, 15,4% muy importante.
- ✓ La flexibilidad horaria: 44,8% bastante importante, 27,6% muy importante.
- ✓ El balance o equilibrio entre vida personal y laboral, ofrecido por la institución: 51,7% bastante importante, 17,2% muy importante.
- ✓ Que no requiriera relocalización geográfica: 46,4% bastante importante, 10,7% muy importante.
- ✓ La reputación de la institución: 20,8% bastante importante, 29,2% muy importante.
- ✓ Igualdad o diversidad dentro del staff de la organización, 15% bastante importante, 15% muy importante

# Igualdad de género (1)

- ✓ **60,6%** están de acuerdo- muy de acuerdo en que la institución en la que trabajan es “**sensible a la igualdad de género**”.
- ✓ **46,6%** está de acuerdo-muy de acuerdo en que “**la institución está comprometida en promover la igualdad de género**”.
- ✓ **48,5%** considera que “**en general hombres y mujeres están equitativamente representados numéricamente en la institución**”.
- ✓ **27,3%** está de acuerdo- muy de acuerdo en que “**hombres y mujeres son tratados de manera igualitaria por la institución**”.
- ✓ **30%** está de acuerdo en que en la institución “**las personas saben cómo proceder/a quine acudir si tienen inquietudes relativas a la equidad/igualdad de género**”.

# Igualdad de género (2)

El 45,5% considera que hay aproximadamente la misma cantidad de mujeres que de varones, pero un 51,5% afirma que hay más mujeres que varones en la institución.



# Igualdad de género (3)



- Mayoritariamente no han notado diferencias entre hombres y mujeres.
- Un 30,3% considera que es más habitual que las **“Responsabilidades relacionadas con el cuidado de los estudiantes (por ejemplo, brindar apoyo para el bienestar emocional de los estudiantes)”** sean asignadas a mujeres.
- Un 45,5% considera que es más habitual que la **“Representación en altos cargos”** sea asignada a hombres, al igual que **“Tareas o roles atractivos y deseables”** (30%)
- El 21,2% considera que más habitualmente son los hombres los que acceden a **“Invitaciones u oportunidades (es decir, financiación, tiempo adicional) para asistir a conferencias, etc”**.
- 24,2% considera que los hombres tienen más **“acceso a círculos de influencia”** que las mujeres.

# Posiciones de decisión/alto nivel



- **45,5 %** indica que es “*Un poco más fácil para un hombre*” **alcanzar puestos de alto nivel que para las mujeres**, idea que se refuerza si consideramos el **21,2%** que **considera que esto es más fácil para un hombre.**
- **33%** considera que **es igual para hombres y para mujeres.**
- **Nadie responde que sea mucho o un poco más fácil lograrlo para una mujer.**

# “Bullying”, acoso, microagresiones



- ✓ En general las personas encuestadas **manifiestan no haber experimentado microagresiones.**

No obstante ello se observan algunas diferencias en las experiencias de cada persona, aunque los porcentajes no sean elevados.

- Mis contribuciones son desestimadas o subestimadas: 21,4% a veces, 35,7% rara vez,
- Suelen confundirme con un/a trabajador/a de menor categoría: 30,8% a veces, 19,2% rara vez
- A veces siento que mis colegas no me toman en cuenta o no me ven como una persona de carne y hueso: 10,3% a veces, 20,7% rara vez,
- Noto que hay pocos modelos a seguir con una trayectoria similar al mío: 17,4% muy frecuente y 17,4% a veces
- Algunos/as niegan que las personas con mi trayectoria enfrentan obstáculos adicionales: 16,7% a veces



# Acoso y hostigamiento



- Un **10, 7%** manifestó haber experimentado **situaciones de acoso u hostigamiento** en la institución académica.
- Mayoritariamente **confían en poder reportar casos de acoso y hostigamiento**, ya sea a sus superiores como a sus colegas, o representante sindical o del comité de igualdad: las respuestas en todos los casos alcanzan el 70% y lo superan.
- El Comité de Igualdad y Diversidad concita la mayor confianza para vehicular este tipo de reporte : 94,4% de respuestas positivas, siendo la oficina o responsable de RRHH la alternativa que obtiene menor porcentaje 57,1%.