

RESULTADOS DE LA I ENCUESTA SOBRE IGUALDAD EN EL CUERPO DE ADMINISTRADORES CIVILES DEL ESTADO 2017

El recién creado Observatorio de Igualdad de la Asociación del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado se fija como objetivo para el 2017 realizar un diagnóstico sobre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en su carrera profesional en el ámbito de la función pública en general, y en particular en el Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado.

Como primera fase del estudio se ha diseñado una encuesta para analizar, desde un punto de vista cuantitativo, la situación real de las mujeres pertenecientes a este cuerpo en lo que a ocupación de puestos directivos se refiere y, las causas de su posible infrarrepresentación y sus soluciones.

La encuesta fue enviada el día 19 de junio por correo electrónico a un total de 580 asociados. El email tuvo una tasa de apertura del 45%. Para su mayor difusión, y facilitar la participación del colectivo de administradores civiles del Estado no asociados, se dio también difusión a través de diferentes redes sociales: Twitter, LinkedIn y Facebook. El plazo límite para responder a la encuesta concluyó el 30 de junio.

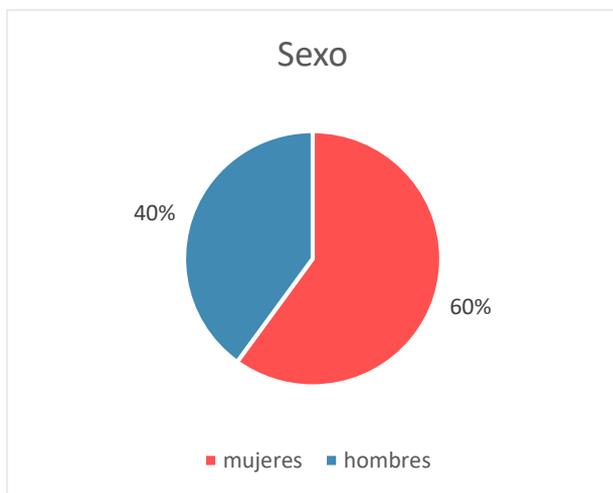
La encuesta contó con una participación total de 125 personas, lo que supone un 21 % de los miembros de la Asociación del CSACE.

A continuación se presentan los datos obtenidos en la misma.

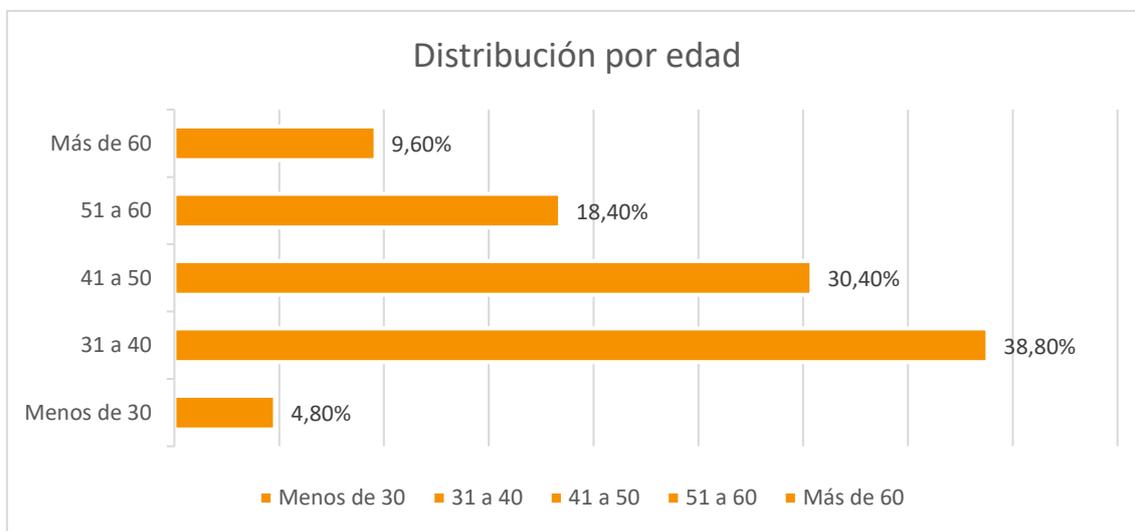
1- CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

1.1 Características sociodemográficas

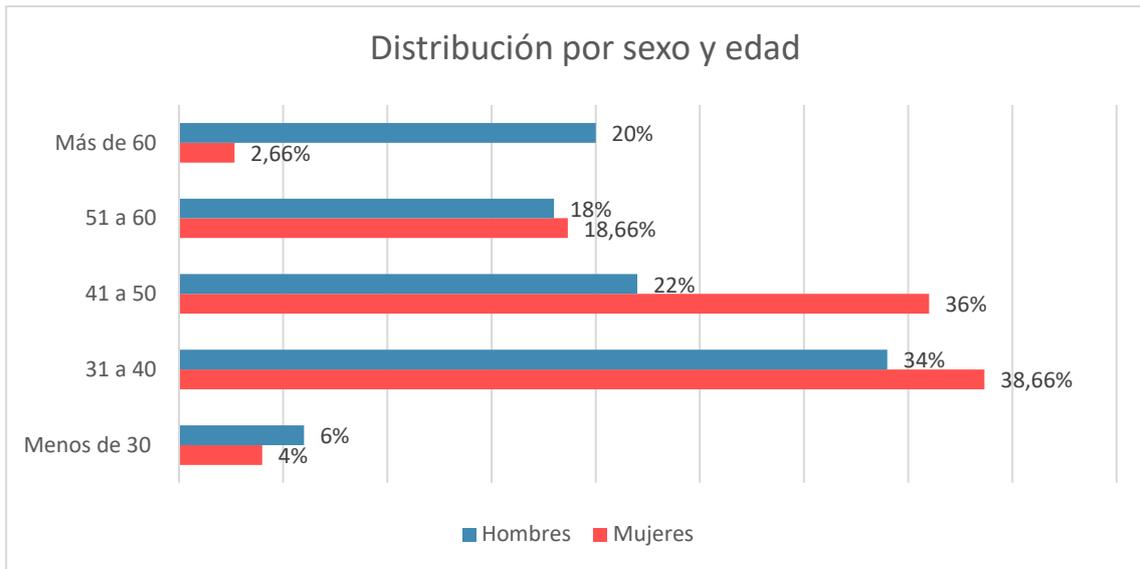
El 60% de las respuestas fueron cumplimentadas por mujeres mientras que el 40% por hombres.



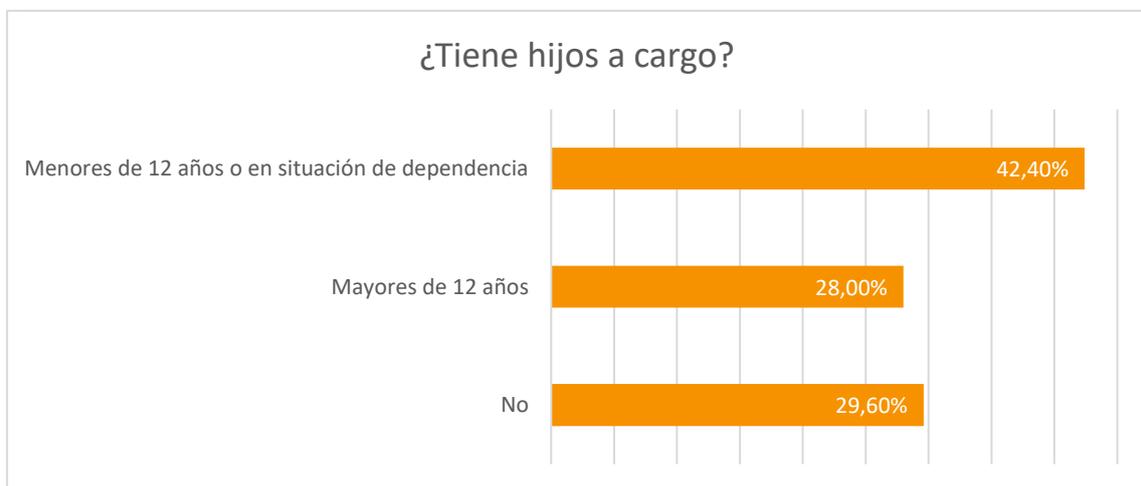
En cuanto a la edad, más de un 69% de los participantes se sitúan en una cohorte de edad entre los 31-50 años, siendo la cohorte de edad de menor de 30 años la menos representada con un porcentaje del 4,80%.



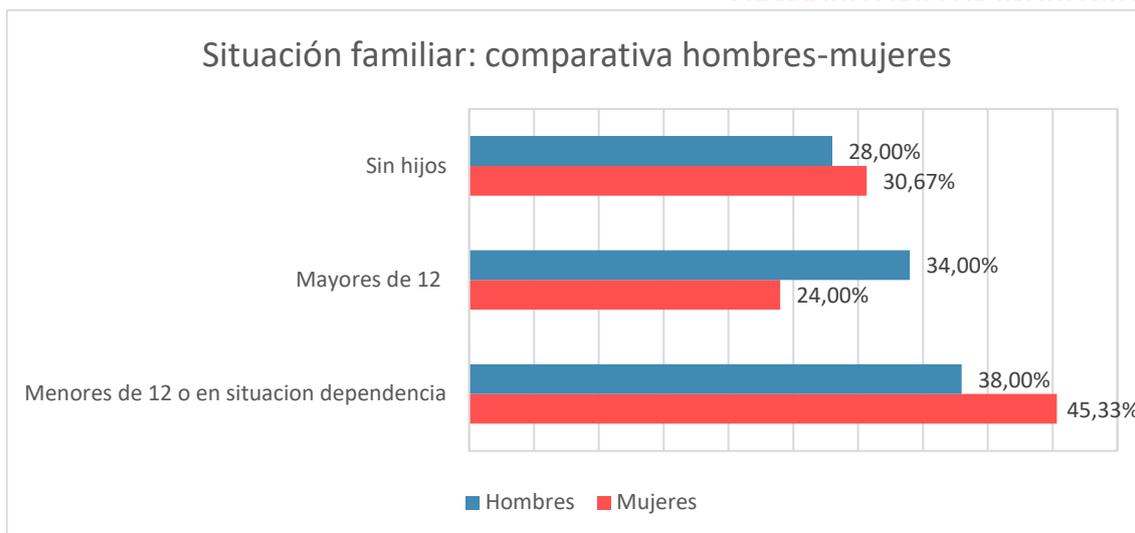
Por sexos, el mayor porcentaje de mujeres participantes en la encuesta se sitúa en el tramo de edad entre los 31 y 50 años, en un porcentaje del 74% sobre el total de mujeres. Mientras que, en el caso de los hombres, en ese tramo de edad se concentra un porcentaje menor, el 57% del total de hombres. La diferencia fundamental entre hombres y mujeres de la muestra se encuentra en el tramo de edad de más de 60 años, donde hay un 20% de participantes masculinos y sólo un 2% de mujeres.



Respecto a las responsabilidades familiares, el 70,40% de las personas participantes afirman tener hijos, de los cuales el 42,40% son hijos menores de 12 años o en situación de dependencia y el 28% hijos mayores de 12 años. Mientras que el 29,60% afirma no tener hijos, siendo el porcentaje mayor entre las mujeres, con un 30,67% (2 puntos más que los hombres)



Comparando la situación familiar de mujeres y hombres, se puede observar que el porcentaje de mujeres con hijos menores de 12 años o en situación de dependencia (45,33%) es mayor que el porcentaje de hombres con hijos menores o en situación de dependencia (38%).



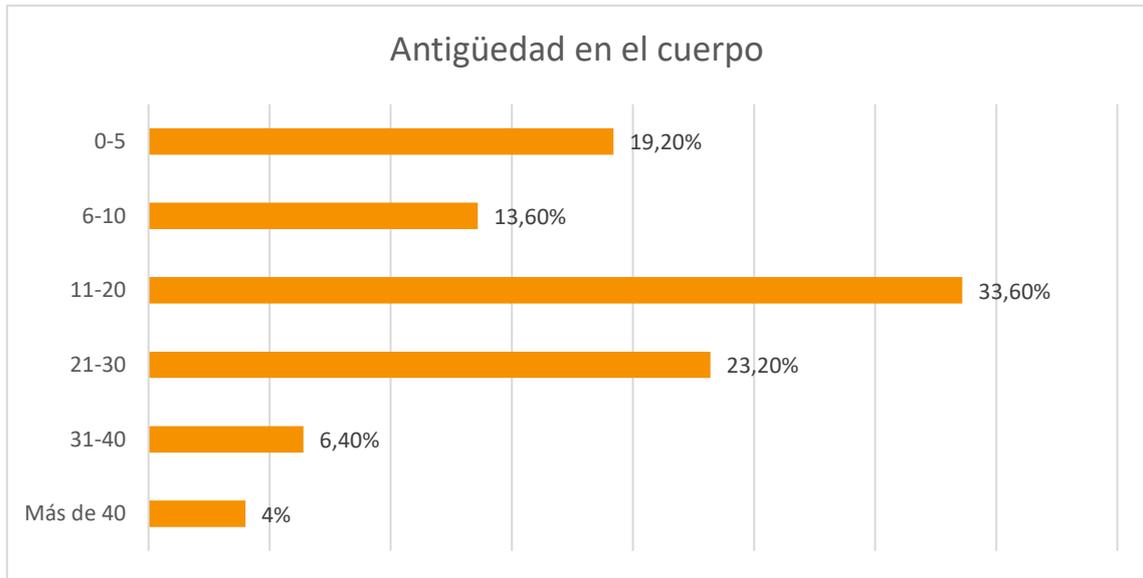
Completando este escenario de la situación familiar, sólo un 11,20% de las personas participantes afirman tener a su cargo mayores dependientes, de las cuales el 57% son mujeres.



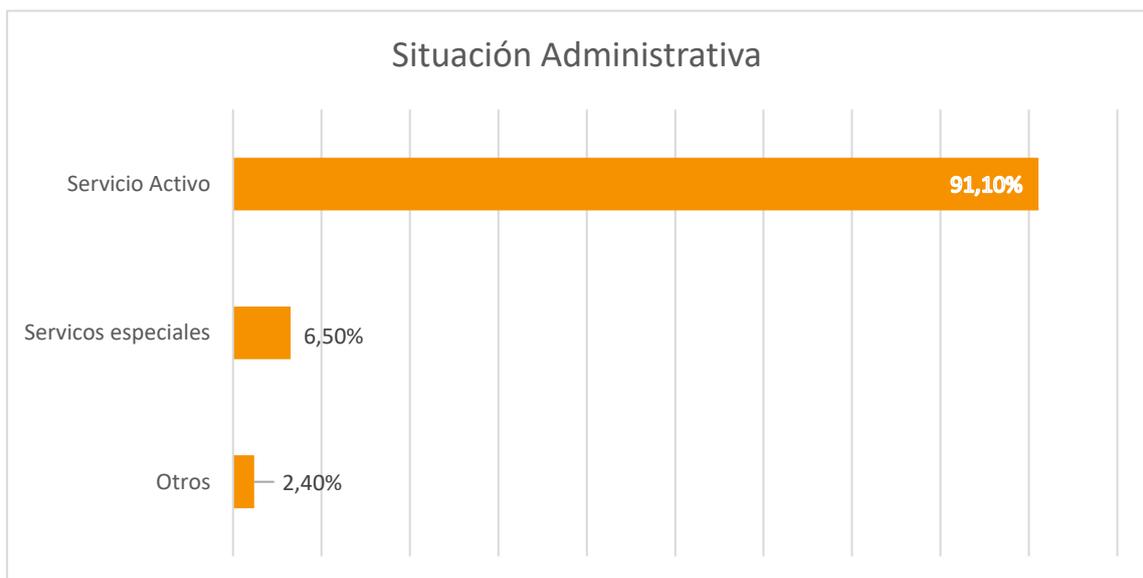
En conclusión, se trata de una muestra con un porcentaje mayor de mujeres que de hombres (60/40), situada mayoritariamente entre los 31 y los 50 años, con mayor porcentaje de mujeres que de hombres en esa cohorte, y con hijos en un 71% de los casos. Son porcentualmente más numerosas las mujeres con hijos menores de 12 años o en situación de dependencia. Entre las personas encuestadas que tienen a su cargo personas en situación de dependencia, las mujeres son mayoría.

1.1 Características profesionales

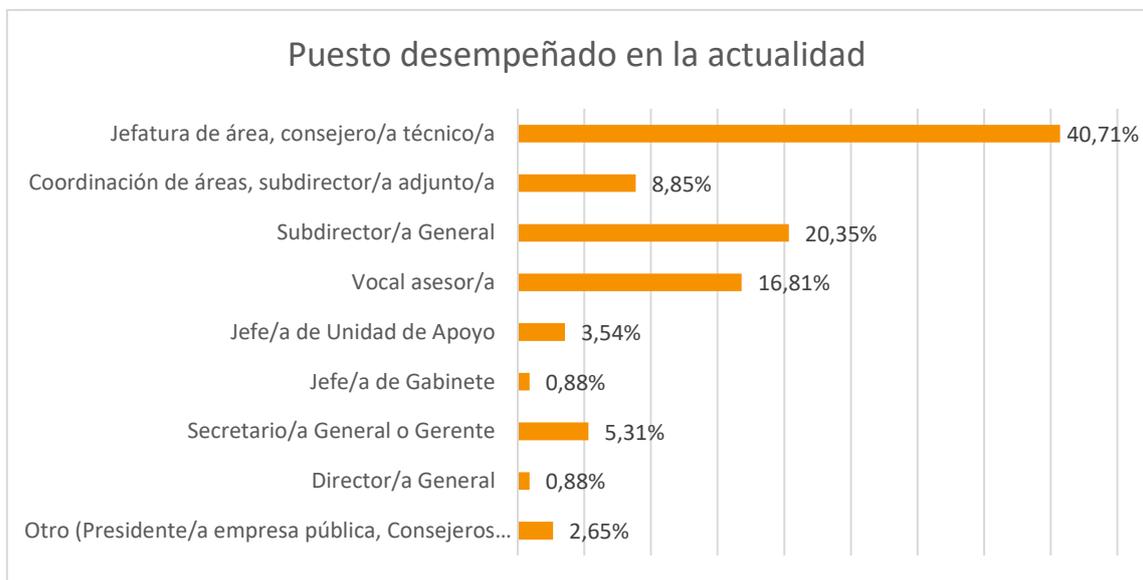
De forma correlativa con los datos de edad, el 33,60% de las personas participantes tienen una antigüedad en el cuerpo entre 11 y los 20 años, y el 23,20% una antigüedad entre 21 y 30 años.



En cuanto a la situación administrativa, la inmensa mayoría de las personas que han contestado (el 97,60%) se encuentra trabajando, ya sea en situación de servicio activo o en situación de servicios especiales. El resto de personas (el 2,4%) se encuentran o en situación de excedencia voluntaria o de jubilación, no habiendo recibido ninguna respuesta de personas en situación de excedencia por cuidado de hijos.



Respecto al puesto de trabajo desempeñado en la actualidad, el 40,71% desempeñan Jefaturas de Área, Consejerías técnicas o puestos de trabajo de Técnico/a. Les siguen los puestos de Subdirector/a General, con un porcentaje del 20,35%, después de Vocal Asesor/a, con un porcentaje del 16,81%, y de Coordinación de Área o de Subdirector/a adjunto/a en un 8,85%. Estos porcentajes se reducen significativamente en los puestos directivos de naturaleza más política, principalmente de Director/a general y Jefe/a de Gabinete.



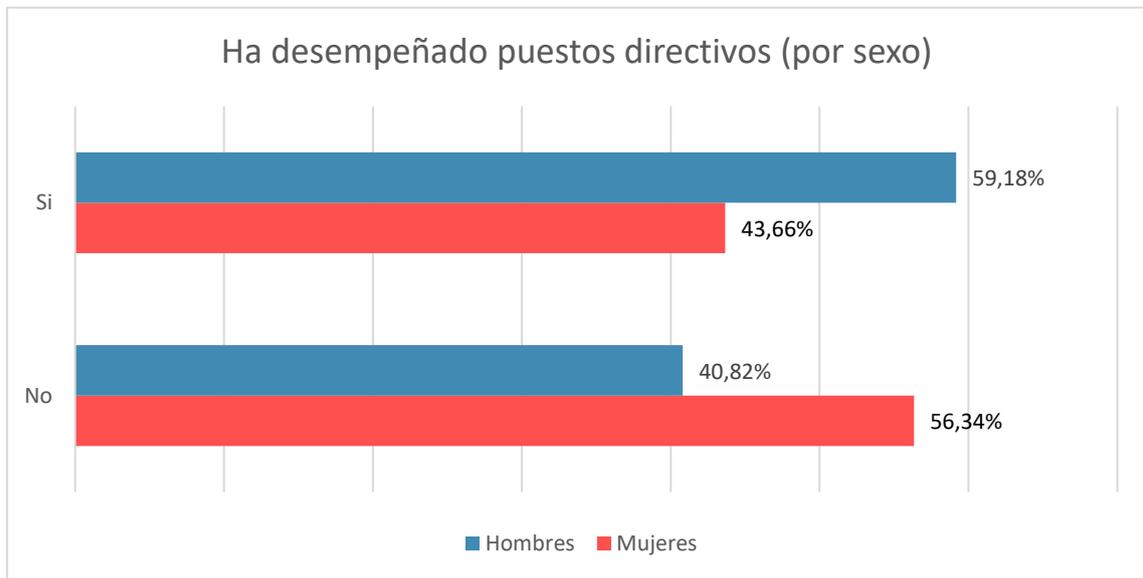
Por lo tanto, en cuanto a las características profesionales nos encontramos con una muestra prácticamente en su totalidad en situación de Servicio Activo, con una antigüedad mayoritariamente entre 11 y 30 años, y que en la actualidad ocupan jefaturas de área y similares seguidos de puestos de Subdirector/a General.

2.- DESEMPEÑO DE PUESTOS DIRECTIVOS

2.1 Análisis del desempeño de puestos directivos

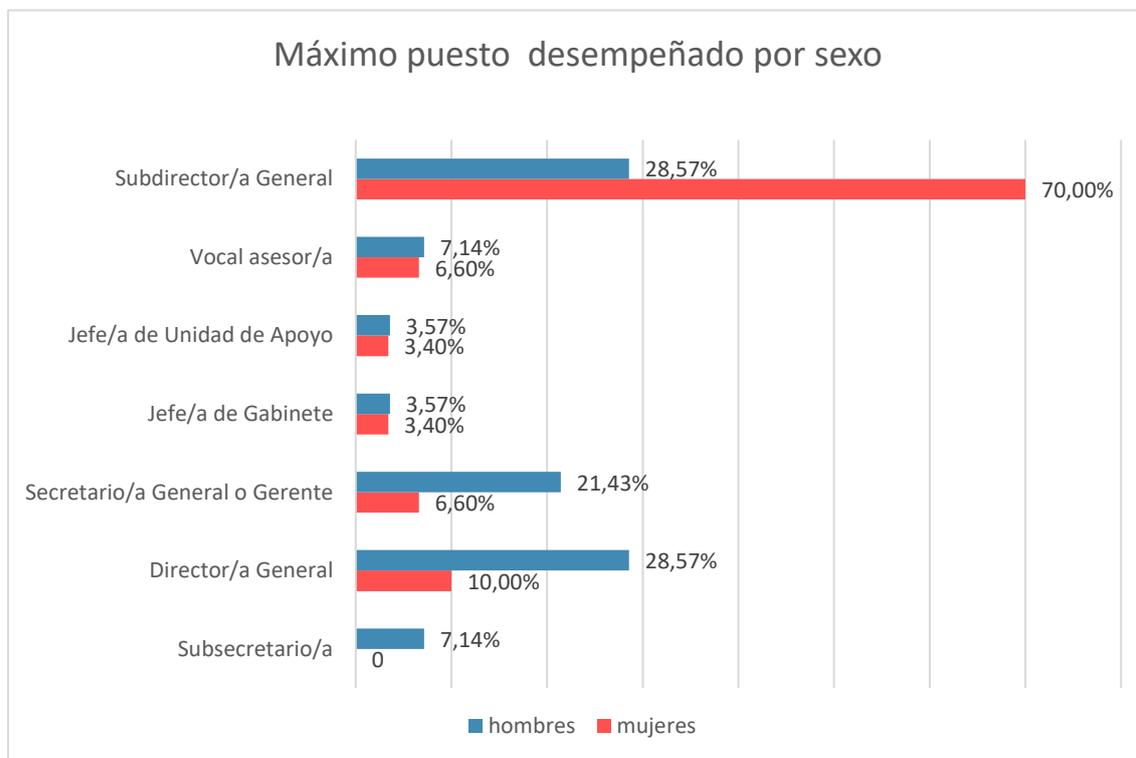
El 48% de las personas encuestadas afirman haber desempeñado algún puesto directivo a lo largo de su carrera profesional.

No obstante, analizando por sexos, en el caso de las mujeres el porcentaje es menor que el porcentaje de los hombres ya que sólo el 43% de las mujeres participantes contestan afirmativamente frente al 59% de los hombres que afirman haber ocupado algún puesto directivo.



A las personas que respondieron afirmativamente a esta pregunta se les realizó una serie de preguntas complementarias para analizar su experiencia ocupando puestos directivos.

En primer lugar, se analiza el tipo de puestos directivos desempeñados.



En el caso de las mujeres directivas, encontramos que desempeñan con mayor frecuencia (el 70% de los casos) el puesto de Subdirectora general.

En menor medida, desempeñan los puestos de Directora general, en un 10% de los casos, y de Vocal Asesora y Secretaria General o Gerente, en ambos casos en un 6,6%.

Por último, se detecta una infrarrepresentación en los puestos de Jefa de Gabinete (3,4%), Jefa de Unidad de apoyo (3,4%) y, sobre todo, de Subsecretaria (0%).

En el caso de los hombres directivos encuestados encontramos una mayor representación en el desempeño de los diferentes tipos de puestos directivos.

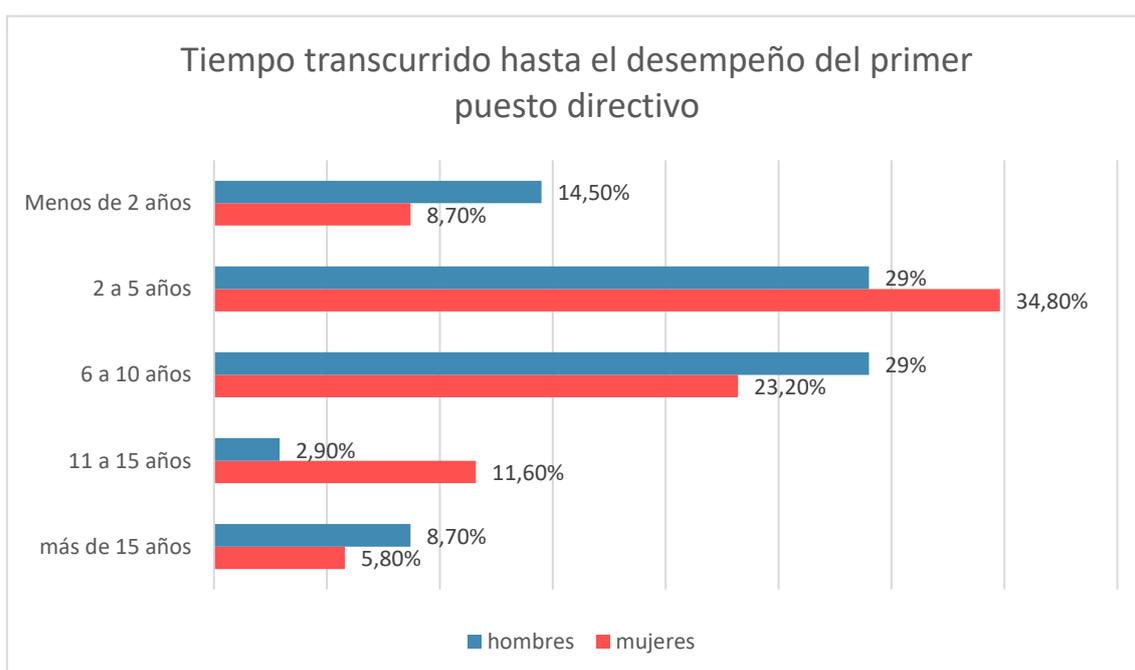
Los hombres participan en casi la misma proporción los siguientes puestos de trabajo: Subdirector General (28,57%), Director General (28,57%) y Secretario General o Gerente (21,43%).

Los puestos con menos porcentaje son los de Vocal Asesor (7,14%), Subsecretario (7,14%), Jefe de Gabinete (3,57%) y Jefe de Unidad de apoyo (3,57%).

Respecto al número de puestos directivos desempeñados, la mayoría de las personas encuestadas, tanto hombres como mujeres, no han desempeñado más de cinco puestos directivos. El porcentaje es mayor entre las mujeres, ya que no hay ninguna entre las encuestadas que haya desempeñado más de 10 puestos directivos.



En cuanto al tiempo transcurrido hasta ocupar el primer puesto directivo, el porcentaje más amplio de hombres y de mujeres se sitúa entre los 2 y los 10 años desde su acceso al cuerpo, con un 58% en ambos casos.



Sin embargo, se detecta que el porcentaje de hombres que obtiene un puesto directivo en menos de 2 años (el 14,5%) es mayor que el número de mujeres en esta misma situación (el 8,7%). También hay un porcentaje más elevado de mujeres que consiguen su primer puesto directivo a partir de los 11 años de su acceso al cuerpo (el 11,6%) que en el caso de los hombres (el 2,9%), lo que supone una incorporación más tardía a los puestos directivos.

En conclusión, entre las personas encuestadas se aprecian diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a los puestos directivos (59% de los hombres participantes han desempeñado alguno frente a un 43% de mujeres). En cuanto al tipo de puesto, en el caso de las mujeres es mayoritario en un 70% el de Subdirectora General, siendo el único tipo de puesto directivo en el que son mayoritarias. En el caso de los hombres los puestos que más ocupan son el de Subdirector General y Director General a partes iguales. También se observan diferencias en el número de puestos directivos desempeñados a lo largo de la carrera (más en el caso de los hombres) y un acceso más tardío para las mujeres a este tipo de puestos.

2.2 Factores que influyen en el acceso y desempeño de puestos directivos

A continuación, se planteaban para las personas que han ocupado puestos directivos una serie de preguntas centradas en analizar las circunstancias de los mismos.

En primer lugar, se preguntaba por los factores que se consideraban más influyentes en su acceso a los puestos directivos.

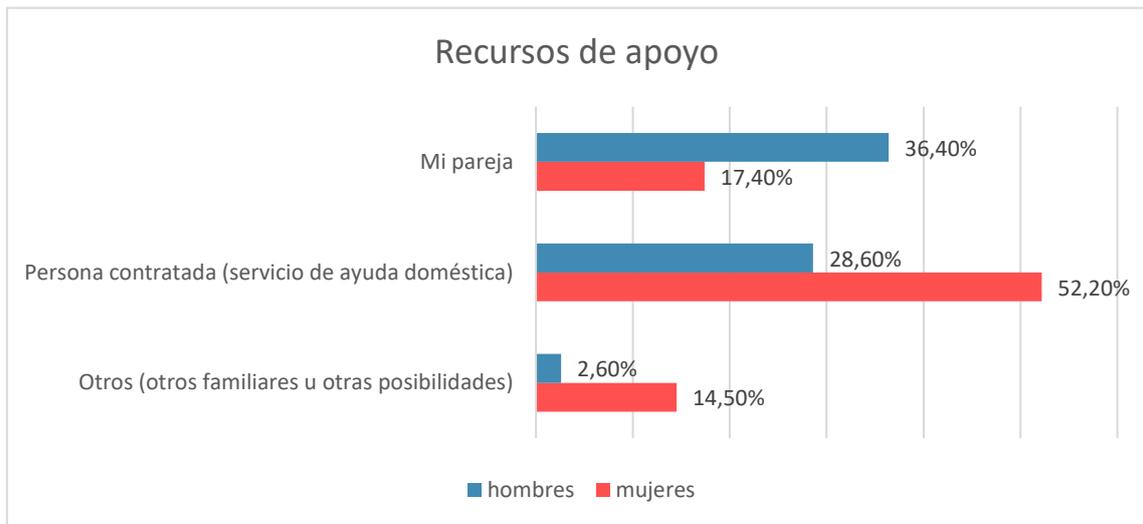


Entre los factores señalados como más influyentes para el acceso a los puestos directivos se señalan, en este orden de preferencia, los siguientes:

- En el caso de las mujeres: los resultados a lo largo de la trayectoria personal, red de contactos y experiencia.
- En el caso de los hombres: experiencia, red de contactos y jefe directo.

En cuanto a los recursos en los que se apoyan tanto hombres como mujeres para dedicar tiempo al trabajo y a su desarrollo profesional se detecta una importante diferencia:

- Las mujeres recurren en un elevado porcentaje al servicio de ayuda doméstica (52,20%) y en un porcentaje menor recurren a su pareja (17,40%), y otros recursos (14,50%).
- Los hombres recurren en primer lugar a la pareja (36,40%) y a continuación al servicio de ayuda domestica (28,60%)

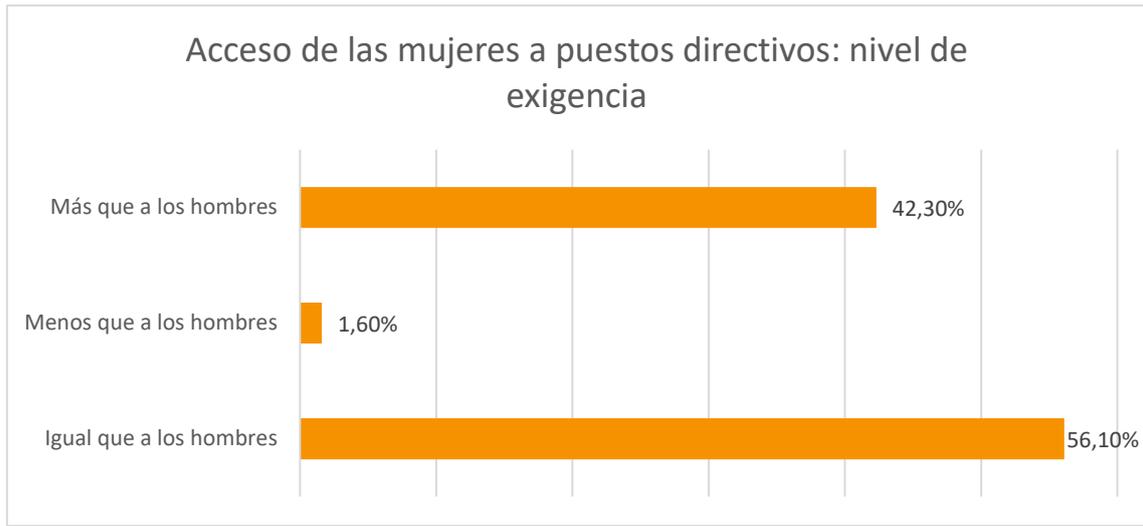


Por tanto, se aprecian ciertas diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a los factores que más han influido en su acceso a puestos directivos, destacando en el caso de las mujeres sus resultados a lo largo de su trayectoria profesional.

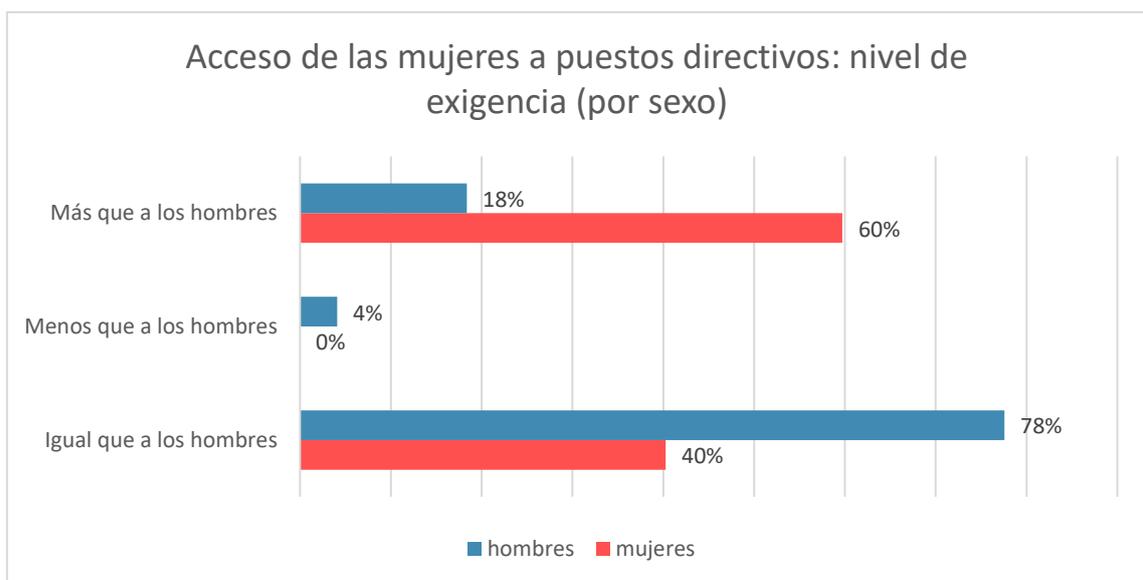
También se observan diferencias en los recursos en los que se apoyan para dedicar tiempo a su desarrollo profesional. Mientras los hombres se apoyan mayoritariamente en su pareja, las mujeres necesitan hasta en un 52 % de los casos recurrir a una persona contratada.

3.-OPINION SOBRE EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS PUESTOS DIRECTIVOS

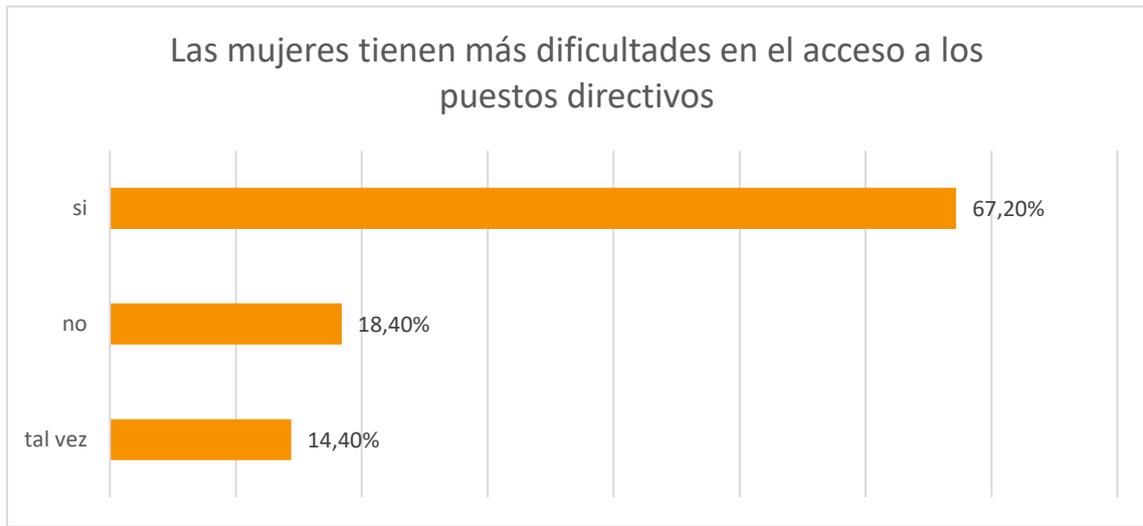
Respecto al acceso de las mujeres a los puestos directivos, se preguntó sobre el nivel de exigencia a las mujeres en cuanto a méritos y capacidades. Un elevado porcentaje de mujeres y hombres (el 56,10%) consideró que el nivel de exigencia era el mismo para mujeres y para hombres, mientras que el 42,30% señaló que el nivel de exigencia era más alto para las mujeres.



La percepción sobre este nivel de exigencia varía notablemente entre hombres y mujeres, ya que un 60% de las mujeres encuestadas consideran que el nivel de exigencia sí que es mayor para las mujeres.

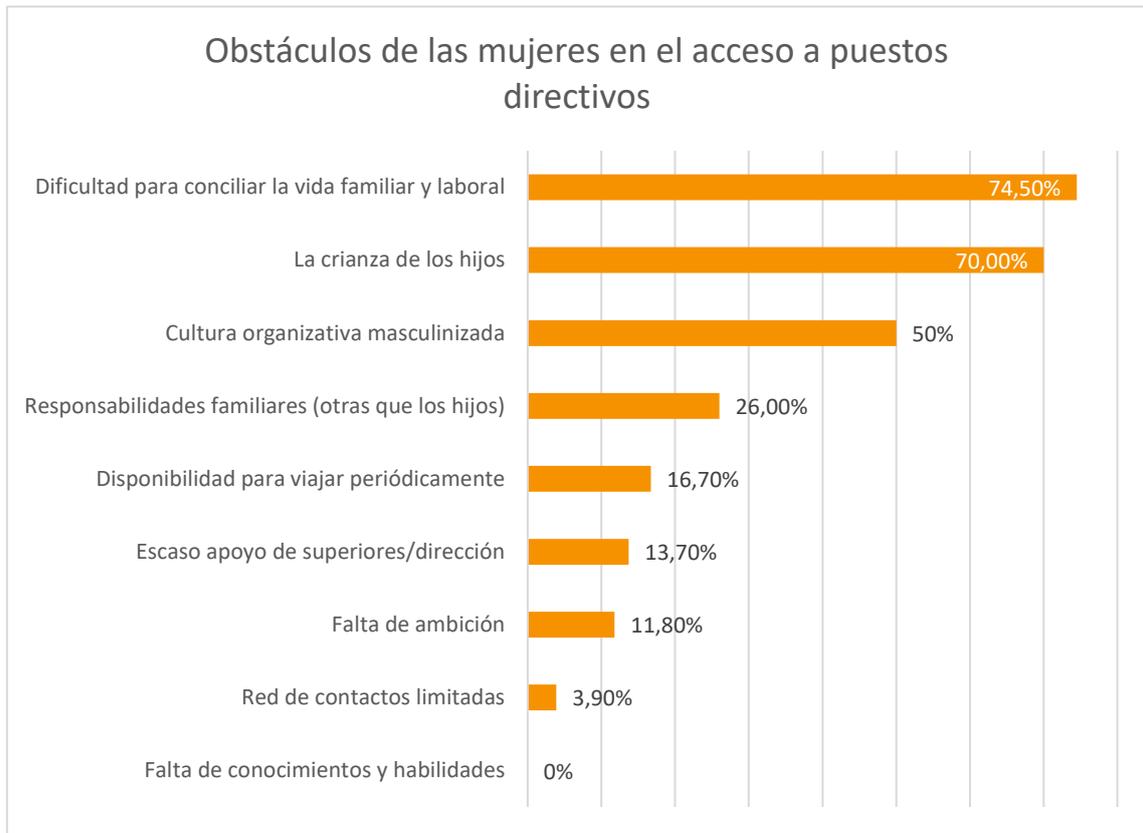


En todo caso, se da un amplio reconocimiento entre las personas encuestadas a la circunstancia de que las mujeres encuentran en la práctica más dificultades que los hombres en el acceso a puestos directivos ya que el 67,20% responde afirmativamente.



A la hora de señalar los principales obstáculos que pueden encontrar las mujeres en el acceso a los puestos directivos se señalan los siguientes:

- Dificultad para conciliar la vida familiar y laboral: 74,50%
- La crianza de los hijos: 70%
- Cultura organizativa masculinizada: 50%
- Responsabilidades familiares (otras que los hijos): 26%



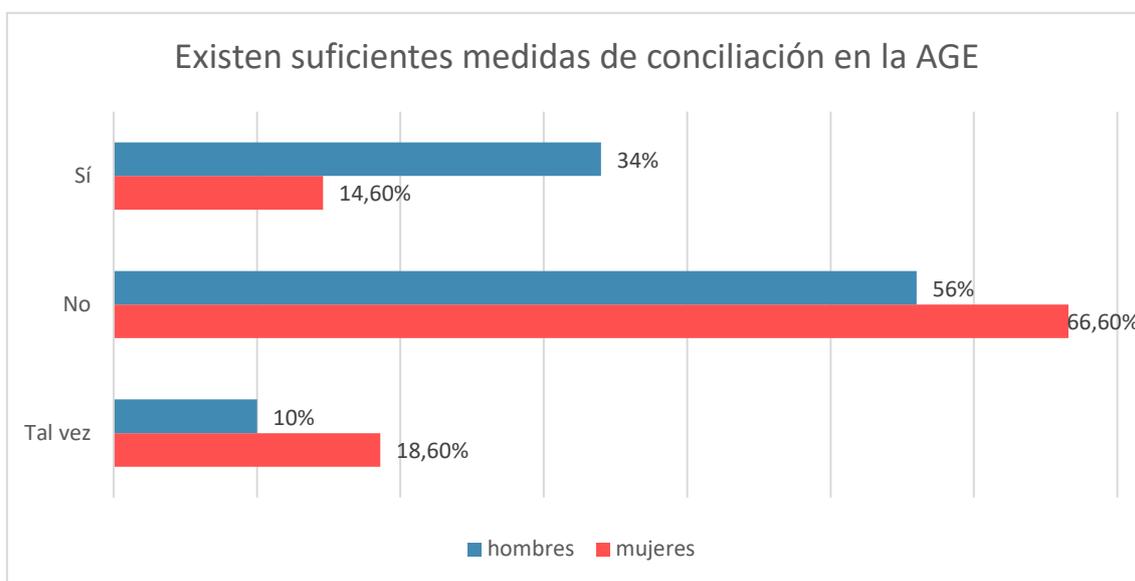
Así pues, respecto al acceso de las mujeres a los puestos directivos la mayoría de las personas encuestadas (un 56,10%) considera que el nivel de exigencia es igual que para los hombres, aunque este porcentaje baja al 40% si nos fijamos en las respuestas de las mujeres, que consideran en un porcentaje mayor (el 60%) que el nivel de exigencia es mayor para las mujeres.

El 67,20% de las personas encuestadas consideran que las mujeres sí que tienen más dificultades en el acceso a los puestos directivos, señalándose como obstáculos principales las dificultades en la conciliación de la vida familiar y laboral, la crianza de los hijos y una cultura organizativa masculinizada.

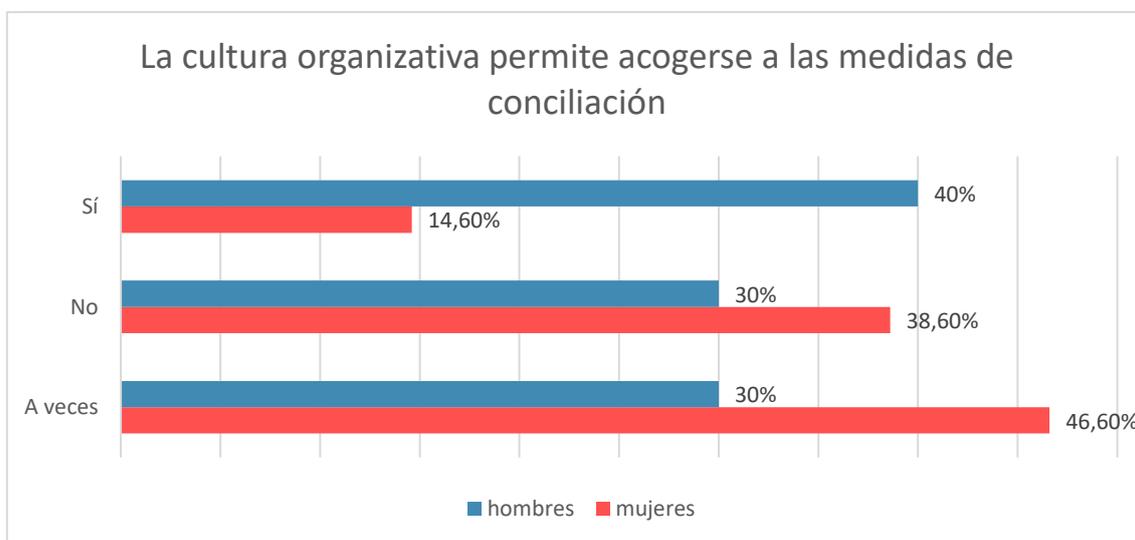
4.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

En la pregunta sobre si existen suficientes medidas de conciliación para garantizar el desarrollo de la carrera profesional en la AGE, el 62,40% de las personas encuestadas responden negativamente, mientras que solo un 22,40% responde afirmativamente y el 15,20% no se decanta por ninguna de las dos opciones.

Sin embargo, la percepción es diferente entre hombres y mujeres, como se ve en el siguiente cuadro. Sólo un número reducido de mujeres, el 14,60%, afirman que actualmente existan suficientes medidas de conciliación.



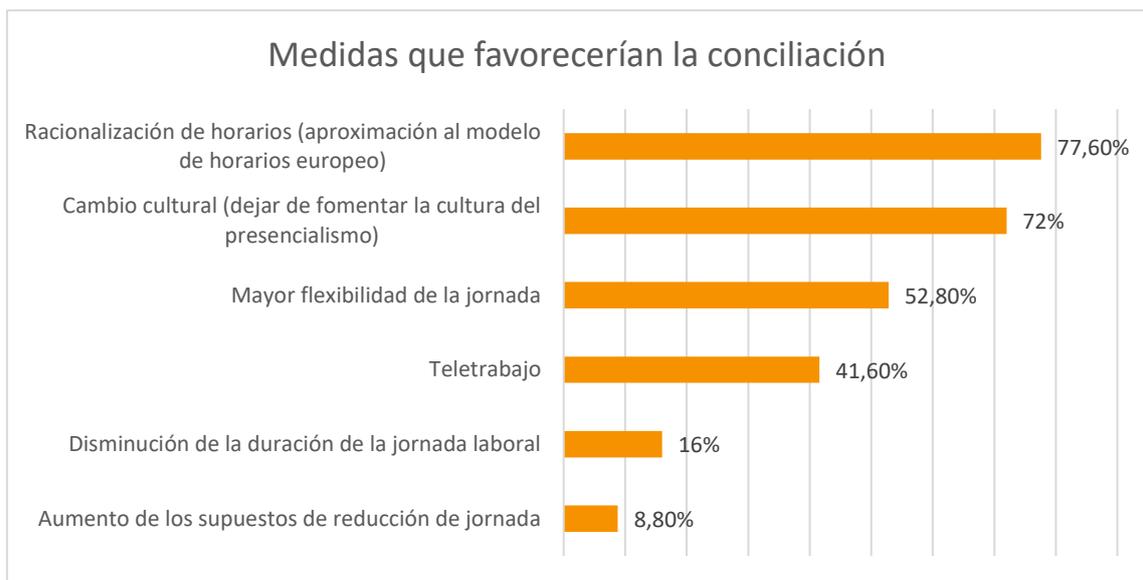
Por otra parte, tanto hombres como mujeres coinciden en afirmar que la cultura organizativa supone uno de los principales obstáculos para acogerse a las medidas de conciliación.



Desde un punto de vista comparativo, un 40% de los hombres están de acuerdo con que la cultura organizativa favorece acogerse a las medidas de conciliación, mientras que en el caso de las mujeres sólo lo hace un porcentaje del 14,60%. Por el contrario, un elevado porcentaje de mujeres afirman que la cultura organizativa sólo permite a veces acogerse a las medidas de conciliación, el 46,60%, y un 38,60% no creen que la cultura organizativa las favorezca.

A la hora de señalar las principales medidas que podrían favorecer la conciliación se señalan los siguientes:

- Racionalización de los horarios, aproximación al modelo europeo de horarios: 77,60%
- Cambio cultural, eliminando la cultura del presencialismo: 72%
- Mayor flexibilidad de la jornada: 52,80%
- Teletrabajo: 41,60%



De acuerdo con su experiencia personal, un elevado porcentaje de personas encuestadas, el 50,80%, encuentran o han encontrado dificultades para la conciliación de la vida personal y la carrera profesional, mientras que sólo el 21% no han encontrado ninguna dificultad. En el siguiente cuadro se desagregan los porcentajes por sexo.



Estas dificultades son más acusadas en el caso de las mujeres, en las que sólo el 14,86% de las mujeres encuestadas afirman no haber encontrado dificultades en su experiencia personal para la conciliación de la vida personal y la carrera profesional, mientras que este porcentaje se eleva en el caso de los hombres al 30%.

En cambio, más de un 85% de las mujeres manifiestan haber encontrado dificultades en su experiencia personal para conciliar vida personal y carrera profesional. Mientras que en el caso de los hombres este porcentaje se sitúa en el 70% de los casos.

En conclusión, las personas encuestadas consideran en su mayoría (hombres y mujeres) que no existen suficientes medidas de conciliación en la AGE, y además, se considera mayoritariamente también que la cultura organizativa no permite o solo lo hace en ocasiones acogerse a estas medidas. Cuando se pregunta por qué medidas favorecerían la conciliación las personas encuestadas plantean de forma muy mayoritaria opciones que no implican una disminución de la jornada de trabajo efectiva sino una reorganización, siendo la racionalización de horarios, el cambio cultural en cuanto al presencialismo y una mayor flexibilidad de la jornada las opciones privilegiadas.

5.- OPINIÓN DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

Por último, la encuesta permitía a las personas entrevistadas expresar libremente su opinión y realizar propuestas de actuación.

Estas respuestas coincidían en señalar la problemática, y aunque algunos consideraban que se trataba de una cuestión a resolver en el ámbito familiar (el 7%), la mayoría consideraba que se deben introducir mejoras en este aspecto en la AGE.

La mayoría de las propuestas se pueden agrupar en torno a tres ideas:

- Necesidad de introducir una mayor racionalización de horarios, que pasa por la eliminación de la jornada partida.
- La necesidad de mejorar las medidas de conciliación para todos, hombres y mujeres.
- La necesidad de introducir en la AGE la dirección por objetivos, permitiendo así desarrollar el teletrabajo y una mayor flexibilidad.

Paralelamente, estas medidas deberían ir acompañadas de un cambio en la cultura organizativa que permita adecuar la práctica administrativa con la normativa.

6.- CONCLUSIÓN

De los resultados de la encuesta se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Los resultados permiten apreciar diferencias entre hombres y mujeres en el desarrollo de su carrera profesional.
- En cuanto al acceso a los puestos directivos, el 59% de hombres los han desempeñado frente al 43% de mujeres.
- En cuanto al tipo de puestos desempeñados, el máximo puesto desempeñado por un 70% de las mujeres encuestadas es el de Subdirectora General, mientras que en los hombres se reparte con el de Director General y tienen mayor presencia en el resto de categorías.
- Los hombres desempeñan más puestos directivos a lo largo de su carrera profesional
- Las mujeres acceden más tardíamente al desempeño de puestos directivos.
- El 67% de las personas encuestadas considera que para las mujeres es más difícil acceder a los puestos directivos.

- Las causas que se señalan mayoritariamente como obstáculos principales son las dificultades en la conciliación de la vida familiar y laboral, la crianza de los hijos y una cultura organizativa masculinizada.
- Las personas encuestadas consideran mayoritariamente que no existen suficientes medidas de conciliación en la AGE.
- Las personas encuestadas consideran mayoritariamente que la cultura organizativa no permite o solo parcialmente acogerse a estas medidas.
- Las personas encuestadas abogan como medidas por:
 - Racionalización de horarios
 - Cambio cultural
 - Flexibilidad de jornada
 - Dirección por objetivos
 - Teletrabajo
 - Cambios en la práctica administrativa.