
Encuesta de género FEDECA



ENCUESTAS DE GÉNERO

IGUALDAD EN FEDECA 03

04 ENCUESTA DE GÉNERO

04 METODOLOGÍA Y MARCO TEMPORAL

05 PARTICIPANTES EN LAS ENCUESTAS DE GÉNERO

06 POR EDAD

07 POR NIVELES ADMINISTRATIVOS

08 POR NÚMERO DE HIJOS/AS



09 PREGUNTAS

10 REDUCCIÓN DE JORNADA, EXCEDENCIA O PERMISO SIN SUELDO

11 DISCRIMINACIÓN NEGATIVA POR RAZÓN DE GÉNERO

11 DISCRIMINACIÓN POSITIVA POR RAZÓN DE GÉNERO

12 JEFE/SUPERIOR MUJER VS. HOMBRE

13 RECHAZO PUESTOS RESPONSABILIDAD

14 OPINIÓN SOBRE LA POSIBILIDAD DE TELETRABAJAR

15 INFLUENCIA DEL GÉNERO EN LA DECISIÓN DE OPOSITAR

16 OPINIÓN SOBRE EL ACOSO LABORAL

16 OPINIÓN SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL PUESTO DE TRABAJO

16 OPINIÓN SOBRE EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

17 FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

CONCLUSIONES 18 - 20



Igualdad en Fedeca

COMISIÓN DE
IGUALDAD DE
FEDECA

La Federación de Asociaciones de los Cuerpos Superiores de la Administración Civil del Estado (en adelante, Fedeca) aúna a unas cuarenta y cinco asociaciones profesionales y sindicatos representativos de “Cuerpos” y “Escalas” de personal funcionario de carrera perteneciente al subgrupo A1, de las más variadas profesiones (abogacía, economía, ingeniería, arquitectura, medicina, diplomacia...). Representa a la práctica totalidad del funcionariado público del grupo superior de la Administración General del Estado. Su naturaleza es de Sindicato para la promoción y defensa de los intereses profesionales, económicos y sociales de dicho colectivo.

En julio de 2018, Fedeca puso en marcha un grupo de trabajo específico en materia de género denominado “Mujeres en los Cuerpos Superiores de la Administración General del Estado”, para abordar distintos aspectos

sobre la situación actual de las mujeres en la Alta Función Pública de la Administración General del Estado. Unos meses después, en mayo de 2019, la Junta de Gobierno de Fedeca acordó constituir la Comisión Permanente de Igualdad, al considerar que la naturaleza y la importancia de la tarea asumida por el Grupo de Trabajo justificaban que fuese una unidad permanente y no coyuntural dentro de la Federación.

Con esta Comisión, Fedeca abanderará la labor de conseguir la plena igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en los Cuerpos Superiores de la Administración General del Estado, lo que contribuye de forma decisiva para lograr la mejor Administración Pública al servicio de la ciudadanía.

COMISIÓN DE IGUALDAD

ENCUESTA DE GÉNERO

1

ENCUESTA DE GÉNERO

Uno de los instrumentos puestos en marcha para el análisis de la igualdad real de género en los Cuerpos y Escalas representados por Fedeca ha sido el de confeccionar un cuestionario de género para estudiar la percepción que tiene el funcionariado público perteneciente al subgrupo A1 de la Administración General del Estado de la consecución plena de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a los puestos más altos de la Función Pública, así como de la incidencia de tener hijos/as en la evolución de su carrera profesional. Además, se ha testado la opinión sobre el teletrabajo y la percepción de posibles situaciones de discriminación y de acoso.

2

METODOLOGÍA Y MARCO TEMPORAL

La encuesta de género se ha realizado a través de un cuestionario anónimo que ha sido diseñado por la Comisión de Igualdad de Fedeca para ser cumplimentado on line. También, se ha incluido el enlace en redes sociales - Twitter -.

La invitación a participar en dicho cuestionario ha sido dirigida a las Asociaciones Profesionales de los Cuerpos y Escalas A1 federadas a Fedeca, las cuales lo han divulgado entre sus asociadas y asociados.

La recogida de las respuestas on line ha tenido lugar entre mayo y diciembre de 2019. Posteriormente, se ha procedido al tratamiento estadístico de la información.

Tiene una parte de información descriptiva de las variables que se consideran de interés para el objeto de estudio y otra parte de toma de opinión sobre diversas cuestiones de teletrabajo y género.



Participantes

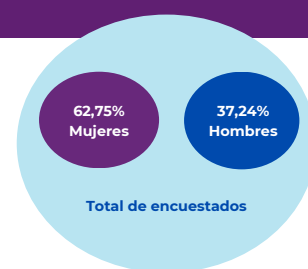
Por edad

Por niveles administrativos

Por número de hijos/as

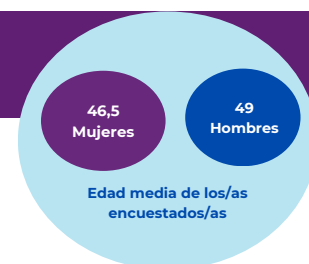
Participantes

Al cuestionario han respondido 638 hombres y 1.075 mujeres, lo que supone que ha contestado un 37,24 % de hombres y un 62,75 % de mujeres



Por edad

La edad media de los hombres que han participado en la encuesta es más alta que la de las mujeres: 49 años los hombres y 46,5 las mujeres, con la siguiente distribución:



RESPUESTAS OBTENIDAS POR RANGO DE EDAD

	HOMBRES	MUJERES
Hasta 25	-	0,2
26-30	5,0	2,7
31-35	10,2	10,7
36-40	12,1	16,5
41-45	13,9	17,6
46-50	12,2	16,2
51-55	12,5	15,8
56-60	14,9	12,8
61-65	11,3	5,2
66 y más	7,8	2,3

Por niveles administrativos

Por Niveles Administrativos tenemos los siguientes porcentajes de respuestas:

RESPUESTAS OBTENIDAS POR NIVELES ADMINISTRATIVOS		
	HOMBRES	MUJERES
Nivel 24	6,4 %	3 %
Nivel 25	2,8 %	1,1 %
Nivel 26	20,2 %	23,4 %
Nivel 27	6,8 %	5,6 %
Nivel 28	28,6 %	25,1 %
Nivel 29	14,7 %	15,2 %
Nivel 30	17,2 %	19,6 %
Embajador/a	0,1 %	1,4 %
Director/a General	2,7 %	4,5 %
Subsecretario/a	0,2 %	0,5 %
Secretario/a del Estado	0,4 %	0,6 %

La participación distinguiendo por niveles administrativos muestra un cierto sesgo en el caso de las mujeres en los niveles 24 y 25.

En el nivel 28 se concentra un porcentaje importante de mujeres que han respondido la encuesta.

Sin embargo, los hombres que han respondido la encuesta ocupan en mayor proporción niveles a partir del 29, y en los Altos Cargos el porcentaje de respuestas es mayor en los hombres.

Por número de hijos/as

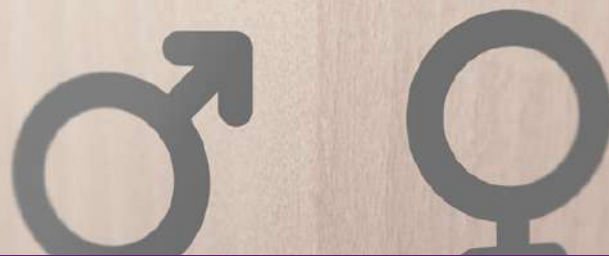
La distribución de las personas participantes según número de hijos/as es la siguiente:

PARTICIPACIÓN POR NÚMERO DE HIJO/AS		
	HOMBRES	MUJERES
Ninguno/a	31,7 %	33,9 %
Uno	16,5 %	17,6 %
Dos	33,4 %	33,5 %
Tres	14,6 %	13 %
Cuatro	2,8 %	1,1 %
Cinco o más	1,1 %	0,9 %

Al igual que en el conjunto de la población ocupada, lo más frecuente es no tener ningún hijo/a o dos hijos/as.

El número medio de hijos/as de mujeres que han respondido la encuesta es de 1,3, cifra similar a la de la población general. El número medio de hijos/as de los hombres participantes es superior, 1,4 hijos/as.

Esta variable es muy importante, ya que es una de las principales causas que influye en la carrera profesional de las mujeres, como muestran diversos estudios.



Preguntas

Reducción de Jornada, excedencia o permiso sin sueldo

Discriminación negativa por razón de género

Discriminación positiva por razón de género

Jefe/superior mujer vs. hombre

Rechazo puestos responsabilidad

Opinión sobre la posibilidad de teletrabajar

Influencia del género en la decisión de opositar

Opinión sobre el acoso laboral

Opinión sobre el acoso sexual en el puesto de trabajo

Opinión sobre el acoso por razón de sexo

Formación en materia de igualdad

Reducción de Jornada, excedencia o permiso sin sueldo

A la pregunta, para el cuidado de hijos/as, ¿quién pide reducción de jornada, excedencia, o permiso sin sueldo?, se obtiene el siguiente cuadro de respuestas:

CUIDADO DE HIJOS/AS			
	HOMBRES	MUJERES	MÁS MUJERES QUE HOMBRES (Nº DE VECES)
Reducción de jornada %	3	7,7	2,6
Excedencia %	4,1	19,4	4,7
Permiso sin sueldo %	1,8	14,8	8,0
Total	8,9	41,9	4,7

En todos los casos la adopción de medidas laborales para el cuidado de hijos/as es mayoritaria por parte de las mujeres, siendo más habitual la excedencia seguida del permiso sin sueldo; las dos formas suponen la retirada completa del trabajo y la pérdida de ingresos.

Según el cuadro anterior, el 42% de las mujeres que han respondido han reducido su vida laboral por el cuidado de hijos/as frente al 8,9% de los hombres.

Por tanto, las mujeres interrumpen su vida laboral 4,7 veces más que los hombres.

Discriminación negativa por razón de género

El **ÍNDICE DE DISCRIMINACIÓN NEGATIVA** se mide en la encuesta de 0 a 5, siendo 0 ninguna discriminación y 5 la discriminación máxima.

Existe un bajo nivel de percepción de discriminación por razón de género, pero nuevamente es más alto el que se percibe que sufren las mujeres. En este índice no tiene influencia el número de hijos/as.

ÍNDICE DISCRIMINACIÓN NEGATIVA		
	HOMBRES	MUJERES
DISCRIMINACIÓN NEGATIVA GENERAL	0,6	1,5
DISCRIMINACIÓN NEGATIVA RELACIONADA CON EL NÚMERO DE HIJOS/AS	0,5	1,5

Discriminación positiva por razón de género

El **ÍNDICE DE DISCRIMINACIÓN POSITIVA** se mide en la encuesta de 0 a 5, siendo 0 ninguna discriminación y 5 la discriminación máxima.

ÍNDICE DISCRIMINACIÓN POSITIVA		
	HOMBRES	MUJERES
DISCRIMINACIÓN POSITIVA GENERAL	0,4	0,5
DISCRIMINACIÓN POSITIVA RELACIONADA CON EL NÚMERO DE HIJOS/AS	0,3	0,5

Existe un bajo nivel de percepción de discriminación positiva en razón de género; en este caso, es más alta la opinión de las mujeres. En este índice no tiene influencia el número de hijos/as.

Jefe/superior mujer vs. hombre

A la pregunta: ¿cuál es la habitualidad de que el jefe o superior sea mujer?, los índices siguientes muestran las veces en las que el superior ha sido mujer u hombre para cada uno de los géneros.

Las mujeres manifiestan que a lo largo de su vida profesional ha sido mucho más habitual que su superior fuese hombre que mujer. Esto muestra que los puestos superiores han estado mayoritariamente ocupados por hombres, lo que indica que ha habido una dificultad en el ascenso de la mujer incluso en la Administración Pública.

Los hombres muestran valores intermedios, siendo ligeramente superior el que sus jefes hayan sido también hombres.

	HOMBRES	MUJERES
SUPERIOR HOMBRE	2,9	3,2
SUPERIOR MUJER	2,4	1,9

Rechazo puestos responsabilidad

El índice se mide de 0 a 5, siendo 0 el no haberlo rechazado nunca y 5 haberlo rechazado siempre.

	HOMBRES	MUJERES
RECHAZAR PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD POR CONCILIACIÓN	1	1,3
RECHAZAR PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD CORRELACIONADO CON NÚMERO DE HIJOS/AS	1,2	1,9

Las mujeres han rechazado en más ocasiones puestos de trabajo de mayor responsabilidad en aras a la conciliación familiar: 1,4 veces más que los hombres.

En ambos géneros la decisión ha estado correlacionada con el número de hijos/as, si bien esto ha primado más en las mujeres.

Opinión sobre la posibilidad de teletrabajar

POSIBILIDAD DE TELETRABAJO		
	HOMBRES	MUJERES
POSIBILIDAD DE TELETRABAJO	3,1	3,3
OPCIÓN DE TELETRABAJO CORRELACIONADO CON TENER HIJOS	2,9	3,2

El ÍNDICE se mide de 0 a 5, siendo 0 la imposibilidad del teletrabajo y 5 la implantación plena.

Ambos géneros tienen una opinión elevada de la posibilidad de teletrabajar, no estando influida por el número de hijos/as. Hay que señalar que la encuesta se realizó en 2019 y, por tanto, antes de la pandemia de COVID-19.

Influencia del género en la decisión de opositar

A la pregunta: ¿opositaste por razón de género?, se contestó lo siguiente.

	HOMBRES	MUJERES
ELIGEN OPOSITAR POR RAZÓN DE GÉNERO	0,2	2,1
ELIGEN OPOSITAR POR RAZÓN DE GÉNERO CORRELACIONADO CON TENER HIJO/AS	0,1	2,3

EL ÍNDICE

se mide de 0 a 5, siendo 0 en absoluto y 5 totalmente.

Las mujeres muestran un índice medio respecto a la elección de opositar por el hecho de ser mujer, frente a un índice muy bajo de los hombres. Es decir, el ser mujer induce a tomar la opción de opositar.

La correlación de esta decisión está ligada al número de hijos/as, mientras que en los hombres no existe dicha relación.

La opción de opositar por el hecho de ser mujer es 13,4 veces más alta que la opción de opositar elegida por el hombre por la circunstancia de ser hombre. Si se tienen en cuenta los hijos/as, esta relación sube hasta 17,7 veces más.

Opinión sobre el acoso laboral

El ÍNDICE se mide en una escala de 0 a 5, siendo 0 la inexistencia de acoso laboral y 5 la existencia clara de acoso.

La percepción de acoso laboral es baja, si bien nuevamente es más elevado en las mujeres que en los hombres. No existe ninguna correlación con el número de hijos/as.

ACOSO LABORAL		
	HOMBRES	MUJERES
ÍNDICE ACOSO LABORAL	0,7	1,1
ÍNDICE ACOSO LABORAL EN RELACIÓN CON EL NÚMERO DE HIJOS/AS	0,7	1,1

Opinión sobre el acoso sexual en el puesto de trabajo

El ÍNDICE se mide en una escala de 0 a 5, siendo 0 la inexistencia de acoso sexual y 5 la existencia clara de acoso sexual.

La opinión sobre la existencia de acoso sexual es más baja que el laboral pero también en el caso de las mujeres el porcentaje es más alto que en el caso de los hombres.

ACOSO SEXUAL EN PUESTO DE TRABAJO		
	HOMBRES	MUJERES
ÍNDICE ACOSO SEXUAL	0,1	0,4

Opinión sobre el acoso por razón de sexo

El ÍNDICE se mide en una escala de 0 a 5, siendo 0 la inexistencia de acoso por razón de sexo y 5 la opinión sobre existencia clara de acoso por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo duplica en ambos casos al acoso sexual en el puesto de trabajo. También es más alto en el caso de las mujeres respecto de los hombres. Las mujeres perciben en mayor medida acoso laboral seguido de acoso por razón de sexo y, en menor medida, acoso sexual. En todo caso, los tres índices son reducidos, tomando valor 1 en una escala de 0 a 5.

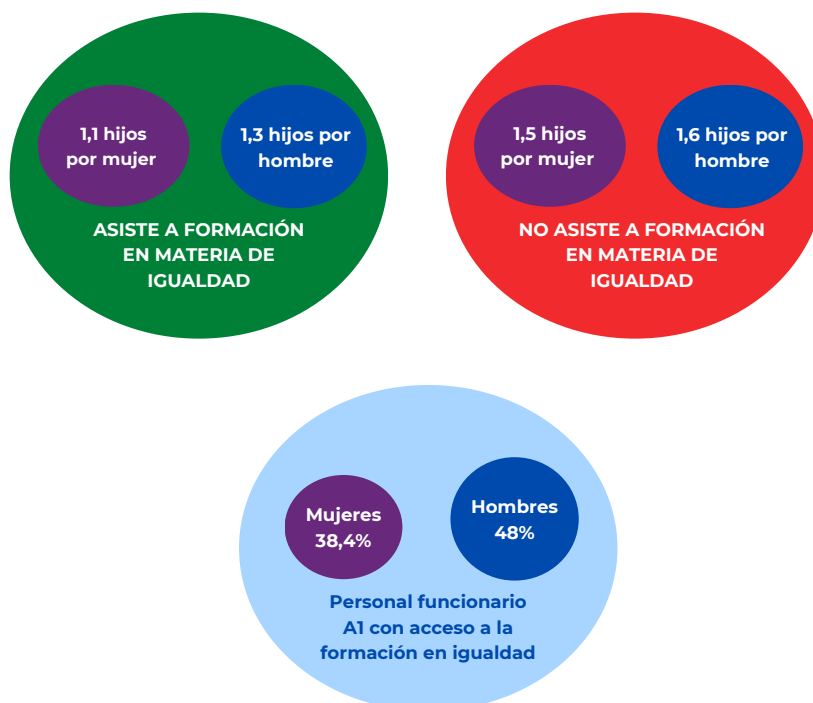
ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO		
	HOMBRES	MUJERES
ÍNDICE ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO	0,2	0,8

Formación en materia de igualdad

A la pregunta relativa a si ¿has recibido formación en materia de igualdad?, siendo las respuestas sí o no, han respondido que sí un 48 % de hombres y 38,4 % de mujeres.

En ambos casos, las personas que han tenido formación tienen menor número de hijos. En el caso de los hombres, la relación es de 1,3 hijos por hombre que ha accedido a cursos de formación frente a 1,6 por hombre que no ha asistido. En el caso de las mujeres, la relación es, respectivamente, de 1,1 frente a 1,5.

Comparando estos porcentajes de respuesta con la información contenida en los informes de ejecución de los Planes de Igualdad de la AGE (que arrojan en todos los casos una participación mayoritaria de las mujeres), podría evidenciarse un sesgo en los varones que han respondido la encuesta, en el sentido de que posiblemente han participado más los hombres sensibilizados con la materia de género.



Para obtener conclusiones de la encuesta de género, se parte del análisis de la información extraída por la Comisión de Igualdad de Fedeca del Boletín Estadístico del personal al servicio de las AAPP (Registro Central de Personal), de enero de 2019, según el cual:

De acuerdo a los datos publicados en enero de 2019, el número de efectivos en la AGE es de 197.576: 102.544 mujeres (51%) y 95.032 hombres (49%), siendo la variación de julio de 2018 a enero de 2019 negativa -1.72%. Sin embargo, fijándonos solo en el grupo A1, puesto que FEDECA representa a los Cuerpos y Escalas superiores de la Administración General del Estado, la distribución de mujeres y hombres por el grupo de personal funcionario A1 es de: mujeres (47,6%) y hombres (52,4%).

Atendiendo a los niveles 28 a 30 del Subgrupo A1, la proporción de mujeres y hombres se invierte en relación con la del colectivo global de la AGE, siendo la presencia de varones superior a la de las mujeres. Pero dicha proporción está en equilibrio de acuerdo con la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007 (40-60 %).

Si se atiende al sistema de acceso a los puestos mediante el sistema de libre designación en el subgrupo A1, también influye en el sexo, apreciándose una tendencia favorable al sexo masculino en el conjunto de los Ministerios, pero situándose en el equilibrio 40-60 %.

Los Ministerios en donde se aprecian diferencias más significativas en el subgrupo A1 son el Ministerio de Asuntos Exteriores y el Ministerio de Fomento. En el primero por el Servicio Exterior y su forma de provisión, y en el segundo porque los cuerpos que conforman el grupo A1 en estos Ministerios se hallan masculinizados, por existir todavía segregación horizontal de estudios/conocimientos y segregación laboral.

Los segmentos de edad también influyen en el Subgrupo A1, teniendo mayor presencia de hombres que de mujeres en los tres rangos de más edad (50-59, 60-64, y > 64).

Analizados los resultados de la encuesta de género de Fedeca, se pueden formular las siguientes conclusiones:

- Se parte de la situación de una igualdad real entre mujeres y hombres en el acceso a la Función Pública a través del sistema de oposición basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el conjunto de la AGE, el número de mujeres y de hombres está “casi” en la paridad, aumentando ligeramente el porcentaje de hombres en el Subgrupo A1.
- La participación en la encuesta ha tenido una mayor respuesta en las mujeres, no llegando al 40 % la respuesta de los hombres.
- Por rangos de edad de las personas participantes, la edad media de los hombres que han participado es más alta que la de las mujeres. En las edades comprendidas entre 31 y 55 años, la participación mayor es de mujeres, mientras que en la horquilla de 56 en adelante la mayor participación es de hombres.
- Por niveles de Administración, se observa en la participación un cierto sesgo de la mujer en los niveles 24 y 25, pero en el nivel 28 los porcentajes son solo ligeramente superiores a favor de la mujer. A partir del nivel 29 y en los Altos Cargos, el porcentaje de respuestas es mayor en los hombres.
- Estas proporciones siguen la tendencia general en la Administración de mayor presencia de mujeres en los niveles inferiores e intermedios, que cede a favor de los hombres en los niveles superiores.
- La distribución de personas participantes según el número de hijos/as, sigue la pauta de la población en general. El número medio de hijos/as por mujer que ha respondido la encuesta es de 1,3 y en el caso de los hombres es de 1,4.
- La adopción de medidas laborales para el cuidado de los hijos/as es mayoritaria en las mujeres, siendo el porcentaje de las mujeres el 42 % frente al 8,9 % de hombres.
- Las figuras más habituales por las que se opta para el cuidado de los hijos/as es el de la excedencia y el permiso sin sueldo. Ambas suponen la retirada del trabajo y la pérdida de ingresos.
- Las mujeres, según esta encuesta, interrumpen su vida laboral 5,5 veces más que los hombres.
- El cuidado de los hijos/as es una de las principales causas de influencia en la carrera profesional de las mujeres también en la Administración Pública.

- El índice que mide el rechazo de puestos de mayor responsabilidad por la conciliación familiar señala que las mujeres han rechazado en más ocasiones puestos de trabajo de mayor responsabilidad, un 1,4 más veces que los hombres. En ambos géneros la decisión ha estado relacionada con los hijos/as.
- Con relación a la cuestión de la habitualidad de que el inmediato superior jerárquico sea hombre o mujer, ambos sexos declaran que a lo largo de la carrera profesional ha sido más habitual que el superior jerárquico haya sido hombre. Los hombres muestran valores intermedios, siendo ligeramente superior el que sus jefes hayan sido también hombres.
- Respecto a la percepción de posibles discriminaciones positiva o negativa por razón de género, en ambos casos existe un bajo nivel de percepción tanto en mujeres como en hombres. Pero nuevamente, la percepción es más alta en las mujeres, siendo de un 2,8 veces más alta en la percepción de la discriminación negativa.
- Las mujeres muestran un índice medio respecto a la elección de opositar. Por tanto, la decisión de opositar tiene influencia de género. La opción de las mujeres de opositar es 13,4 veces más alta que los hombres; de 17,7 veces si se tienen en cuenta los hijos/as.
- Dicha influencia en las mujeres está ligada al número de hijos/as mientras que en los hombres no existe dicha relación. Teniendo en cuenta los hijos/as, la relación mujer/hombre sube a 17,7 veces más para la mujer.
- Ambos géneros tienen una opinión elevada de la posibilidad de teletrabajar y en ésta no influye el número de hijos/as (en un entorno libre de COVID-19).
- En las opiniones sobre el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, la percepción de su existencia es baja o muy baja.
 - La percepción del acoso laboral es más alta que la de los demás acosos, siendo la más baja la percepción del acoso sexual.
 - En todos los casos, la percepción de los acosos es superior en las mujeres.
 - No se aprecia correlación del acoso con el número de hijos/as.
- Con relación a la formación en materia de igualdad, ha respondido afirmativamente un porcentaje mucho más elevado de hombres que de mujeres, lo que podría evidenciar un sesgo en los varones que han respondido la encuesta, en el sentido de que han participado más los hombres sensibilizados con la materia de género.



Fedeca
