
II. 2. EXPLOTACIÓN DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS AL COLECTIVO DE LAS MUJERES Y DE LOS HOMBRES



ÍNDICE

0•	PRESENTACIÓN	3
II• 1.	ESTUDIO POR ENCUESTA DE LAS CARACTERÍSTICAS DISTINTIVAS QUE TIENEN LAS MUJERES Y LOS HOMBRES AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	5
0•	PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO POR ENCUESTA	6
1.	Planteamiento de esta encuesta	8
2.	Visión de conjunto del análisis de la encuesta	9
3.	Presentación de los resultados	11
1•	CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y FAMILIARES	13
1.	Características personales y familiares	14
a)	Datos sociodemográficos	14
b)	Análisis de las ocupaciones familiares y del hogar	22
c)	Vínculos entre las trayectorias profesionales y las situaciones familiares	32
2•	DEDICACIONES LABORALES	37
2.	Dedicación laboral	38
3•	TITULACIONES Y CAPACITACIONES	51
3.	Formación reglada y permanente	52
4•	TAREAS DESEMPEÑADAS, PARTICIPACIÓN Y PROMOCIÓN	59
4.	Tareas desempeñadas, participación y promoción	60
a)	Formación y promoción interna	60
b)	Desempeño de responsabilidades	69
c)	Participación en organizaciones sindicales y otras	78
5•	PERCEPCIONES Y EVALUACIONES	84
5.	Percepciones y evaluaciones	85
a)	Reconocimiento profesional	85
b)	Expectativas de promoción	90
c)	Grado de satisfacción con su desempeño	94
6•	FACILIDADES Y ASISTENCIAS DESEADAS	98
6.	Facilidades y asistencias deseadas	99

a)	Facilidades deseadas, que se relacionan con horarios y régimen de trabajo	99
b)	Ayudas para conciliar trabajo y familia	103
7•	LA EQUIPARACIÓN SEGÚN LAS ADMINISTRACIONES EN LAS QUE TRABAJAN LAS MUJERES	113
7.	La equiparación según las administraciones en las que trabajan las mujeres	114
8•	RECOMENDACIONES PARA DISEÑAR POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL SEÑO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS QUE DERIVAN DEL ESTUDIO POR ENCUESTA	116
1.	Recomendaciones relacionadas con las peculiaridades sociodemográficas del colectivo de mujeres y con sus circunstancias personales	117
2.	Recomendaciones referidas a las trayectorias profesionales	118
3.	Recomendaciones referidas a la dedicación laboral	121
4.	Recomendaciones referidas a la formación reglada y permanente	121
5.a.	Recomendaciones referidas a la formación y promoción internas	122
5.b.	Recomendaciones referidas al desempeño de responsabilidades en las Administraciones Públicas	122
5.c.	Recomendaciones referidas a la participación en Organizaciones Sindicales y otras	123
6.a. y 6.b.	Recomendaciones referidas al reconocimiento profesional y a las expectativas de promoción	123
6.c.	Recomendaciones referidas al grado de satisfacción con su desempeño	124
7.a.	Recomendaciones referidas a las facilidades para adecuar horarios y régimen de trabajo y las necesidades personales	124
7.b.	Recomendaciones referidas a las ayudas para conciliar trabajo y familia	124
8.	Recomendaciones referidas a las necesidades y demandas de las personas con discapacidades	125
9•	ANEXOS	126
1)	Diseño del trabajo de campo	126
2)	Cuestionario	134
3)	Libro de códigos	139
4)	Plan de explotación	160

0. PRESENTACIÓN

El trabajo que se presenta, se ha distribuido de la siguiente forma y procede de las siguientes fuentes:

I. Cuantificación de los efectivos de mujeres y de hombres que trabajan para las Administraciones Públicas.

Se ha buscado toda la información que estaba disponible para los investigadores en las fuentes secundarias, en las que existiesen datos adecuados para contabilizar cuántas mujeres y cuántos hombres trabajan para las Administraciones Públicas. La búsqueda y la explotación de las series, se ha llevado a cabo siguiendo los criterios de desagregación que se pedían en el Pliego de especificaciones técnicas, y abarcando en nuestra pesquisa todos los Organismos que interesaban a los clientes, siempre que resultaba posible.

Cuando se concluyó este trabajo, quedó en evidencia que las fuentes secundarias era un material muy incompleto. Con el objeto de subsanar en cuanto fuese posible esas carencias, se ha llevado a cabo seguidamente un trabajo de campo específico, que amplía las tareas previstas en el Pliego. Ha consistido en solicitar la información que se necesita, directamente de cada Organismo, cursando una petición oficial que han llevado a cabo los clientes, ya que ese camino resulta cerrado para una empresa de estudios.

Además, se ha ampliado el contenido del Estudio, explotado el Fichero de Altos Cargos, para establecer el reparto de esas funciones entre las mujeres y los hombres al servicio de las Administraciones Públicas.

II. Identificación de los rasgos y de las características distintivas de las mujeres y de los hombres que trabajan en las Administraciones Públicas.

Para realizar este trabajo se han seguido dos caminos complementarios:

II.1. Localización, reexplotación y análisis de macroencuestas donde existan datos pertinentes.

Se han analizado todas las fuentes disponibles, reprocesando las microfichas para obtener las desagregaciones que convienen a este estudio, llegando al límite que permiten los contenidos de cada fuentes y sus tamaños muestrales.

II.2. Diseño, aplicación y explotación de dos encuestas creadas ex -profeso, una al colectivo de las mujeres y otra al de los hombres.

Para completar y ampliar la información que no existe en (II.1.), se realizó este trabajo que ha sido muy informativo y ofrece datos que no se encuentran en ningún otro lugar.

III. Localización, revisión y análisis de las normativas jurídicas que tienen una incidencia en la equiparación de las mujeres y de los hombres al servicio de las Administraciones Públicas.

Se han analizado las normativas de la U.E., Estatales y Autonómicas que conciernen al tema del estudio.

Cada una de estas cuatro partes, se presenta a continuación, en el orden enunciado. Se han redactado de forma tal, que cada monografía tenga entidad propia, y pueda ser leída y utilizada aunque no se tenga conocimiento de las demás.

II• 2. ESTUDIO POR ENCUESTA DE LAS CARACTERÍSTICAS DISTINTIVAS QUE TIENEN LAS MUJERES Y LOS HOMBRES AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

0• PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO POR ENCUESTA

1• Planteamiento de esta encuesta

Este Estudio por encuesta ha sido diseñado para obtener información comparable del colectivo de las mujeres y del colectivo de los hombres, que trabajan para las Administraciones Públicas. Cada uno de estos universos se analiza como un único conjunto.

Cabe desagregar los datos para realizar observaciones referidas a sub-colectivos. P.e. para el análisis puntual de quienes trabajan en la Administración Pública Estatal, Autonómica y Local. Pero como se sabe, en las muestras tal posibilidad está condicionada por las distribución de los resultados.

El recurso a la encuesta con muestras representativas de las mujeres y de los hombres que trabajan para las Administraciones Públicas es imprescindible en este estudio. Porque los datos que existen sobre la condición de las personas que forman cada uno de esos colectivos, en pocas ocasiones son representativos (es decir, se pueden atribuir a todos los trabajadores y a todas las trabajadoras; y en pocos casos resultan *específicos* (es decir, tienen información que se refiera a diferencias relacionadas con los sexos). Teniendo en cuenta estas circunstancias, la encuesta ha sido diseñada para cubrir los siguientes objetivos:

Recoger datos que permitan completar la información existente en las fuentes secundarias relativas a:

1. Las características distintivas de las mujeres y de los hombres que trabajan en las Administraciones.
2. Sus desempeños profesionales, sociales, familiares
3. Sus necesidades, intereses y expectativas

En consecuencia para llevar a cabo el análisis de los perfiles que corresponden al universo de todas las mujeres que trabajan para las Administraciones, en comparación con

los rasgos que distinguen al universo de **todos** los hombres que trabajan para las Administraciones, disponemos de dos clases de fuentes en esta investigación, que son complementarias:

- a. La explotación de las fuentes secundarias que se lleva a cabo en este mismo estudio, con el título "Explotación de los datos disponibles en fuentes secundarias".
- b. Los resultados de la encuesta que ahora se analiza.

Sin perjuicio de esta complementariedad, cada uno de estos dos trabajos tienen entidad propia. Por esa razón, ahora se presentan los respectivos estudios de forma independiente.

En las páginas que siguen se ofrecen los resultados obtenidos de la explotación de las encuestas.

Las encuestas, aplicada al colectivo de las mujeres y al colectivo de los hombres que trabajan en las Administraciones, son idénticas en su contenido. Han sido diseñadas para que nuestros y nuestras informantes manifiesten personalmente: cuál es su situación y su desarrollo profesional; cómo valoran su presente y su futuro; qué expectativas tienen de promoción; qué necesidades laborales, familiares e individuales afectan a su trabajo y a su vida; y cuales prestaciones podrían contribuir a su desarrollo profesional.

Concretamente las encuestas han sido diseñadas para obtener la siguiente información que no existía o estaba incompleta en otras fuentes referidas a los siguientes temas:

- La trayectoria profesional y la situación actual de las mujeres y de los hombres.
- La dedicación laboral de ellas y de ellos.
- Las diferencias en cuanto a formación reglada y permanente.
- La promoción en cada sexo.
- Las circunstancias familiares.
- El reconocimiento profesional, y las expectativas de progreso.
- Las facilidades y asistencias que desean las mujeres y los hombres.
- La satisfacción o insatisfacción en su desempeño profesional, familiar y con su realización individual.

Los contenidos que se han investigado, en ocasiones se han recogido con respuestas abiertas. Pero luego, se han cerrado en gabinete. De este modo están todas ellas codificadas y cuantificadas, en variables diseñadas para llevar a cabo los análisis estadísticos habituales: tanto los recuentos y cruces de variables como los análisis de asociación (correlaciones) y de disociación.

Este diseño permite que se puedan hacer indicadores cuantitativos de todas las respuestas, incluso de aquellas relativas a las necesidades, las demandas, las valoraciones, que suelen tenerse por “análisis cualitativos”.

De esta manera ofrecemos unos indicadores que pueden servir en el futuro, para *medir* (en el sentido literal del término) cómo vaya cambiando la percepción que tengan de su situación profesional y personal, el colectivo de las mujeres y de los hombres al servicio de las Administraciones Públicas.

2 • Visión de conjunto del análisis de la encuesta

En los resultados de este Estudio por encuesta se muestra que los factores principales que causan la segregación laboral en las Administraciones Públicas se originan afuera de ella. Lo cual no es óbice para que tales factores contribuyan a que las mujeres tengan menos posibilidades de promoción que los hombres en el seno de las Administraciones Públicas.

Algunos de esos factores externos, que son inductores de discriminación, como por ejemplo, el menor capital de formación con el que llegaban las mujeres a las Administraciones, se han corregido para las nuevas generaciones. Queda por compensar las desventajas históricas de quienes por edad, fueron negativamente discriminadas con un menor nivel educativo cuando eran estudiantes. Es una circunstancia en la que está justificado el recurso a acciones positivas.

Pero los factores externos inductores de discriminación que son más importantes, no pueden ser transformados directamente, con actuaciones en el seno de las Administraciones Públicas. Desde la función pública sólo cabe paliar sus efectos

discriminatorios, recurriendo a acciones compensatorias. Concretamente, todos aquellos desequilibrios laborales, que son motivados o favorecidos por el desigual reparto de las cargas familiares en el seno de los hogares requieren políticas de igualdad que rebasan el marco de las administraciones públicas.

Como aconsejan los especialistas en sociología de los géneros, es prioritario seguir aplicando políticas para conseguir esa equiparación. Pero alcanzar dicho objetivo va a tomar bastante tiempo. Los cambios que se requieren ya están en curso, pero son de naturaleza antropológica y suponen transformaciones de la estructura familiar y al tiempo, de los valores históricos, que están asociados a la asignación de roles entre los miembros de la familia.

No habrá que perder de vista *el objetivo a largo plazo: equiparar mujeres y hombres en su dedicación, sus funciones y su promoción*. Pero entre tanto, y a la vista de los resultados obtenidos parece realista asumir que, en el seno de las Administraciones Públicas perduren durante algún tiempo, diferencias laborales según el género. Subsistirán previsiblemente en los desempeños; en la dedicación profesional (concretamente en la media de horas trabajadas); en la continuidad laboral; en la motivación de logro.

Todas esas diferencias entre hombres y mujeres tiene y tendrá todavía durante algún tiempo, un reflejo en las promociones y remuneraciones. A menos que se evalúen esos menores desempeños de las mujeres con unos criterios que vayan más allá del mero cálculo de la productividad. Tal vez desde las Administraciones Públicas resulte posible interpretar el doble vínculo que tienen las mujeres en cuanto compatibilizan los roles laborales con los familiares como una *prestación social* que debería ser financiada indirectamente para acelerar el tránsito por esta época de cambio que vivimos. En ese caso, sería equitativo computar ese tiempo, como tiempo de dedicación laboral. Supondría una inversión colectiva para que esas transformaciones sociales que afectan al trabajo y a la familia, pueden llevarse acabo con menores anomias y quebrantos.

Por ejemplo la forma más eficaz y económica para recuperar las tasas demográficas y para continuar confiando a las familias la mayor carga de la atención a mayores y discapacitados/as, puede que sea financiar indirectamente el tiempo que las mujeres y algunos hombres invierten en la atención de sus familias. Lo cual técnicamente, equivale a aplicar discriminaciones positivas para las mujeres y los hombres con tales cargas familiares.

En definitiva se trata de que las mujeres no por razón de su sexo, sino por los desempeños genéricos que ellas asumen en beneficio de toda la colectividad, tengan mejores posibilidades de decidir cuándo; cuánto y dónde van a desarrollar sus actividades; con el objeto de que ellas se vean penalizadas con el menor costo promocional y económico que resulte posible.

Parece conveniente avanzar aún más en las medidas destinadas a compatibilizar el ejercicio de las obligaciones familiares con las laborales. Porque en este momento histórico, tales discriminaciones positivas tienen aspectos funcionales: para las mujeres y también para los hombres que asuman cargas mayores que el resto de la población laboral. Además son convenientes para las instituciones en las que trabajan.

El único factor de segregación, endógeno al funcionamiento de las Administraciones que ha aparecido en este estudio, hace referencia al trato discriminatorio que reciben las mujeres en la asignación de tareas de mando, de responsabilidad y de representación. Es una dinámica técnicamente sexista, mostrada y cuantificada en esta investigación. Será fácil diseñar un seguimiento a partir de ahora, de los avances que se vayan produciendo para eliminar tales prácticas discriminatorias.

3 • Presentación de los resultados

La selección de los datos.

En las páginas que siguen la lectora o el lector encontrarán referencia, solamente a aquellos resultados de la explotación que son *pertinentes*.

Hemos considerando pertinente un resultado cuando tiene las siguientes características:

Permite comparar los datos relativos al colectivo de mujeres, con los datos correspondientes al colectivo de hombres. El resultado es *pertinente* desde el punto de vista de los objetivos que se buscan con este Estudio.

Concretamente, esa pertinencia existe, cuando el resultado, muestra lo siguiente:

- Que la situación sea la *misma* para las mujeres y para los hombres en el tópico que se está analizando.

- Que las diferencias que hayan aparecido entre los datos procedentes de la encuesta a los hombres y los procedentes de la encuesta de las mujeres, sean *significativos*. "Significativo" indica, como es sabido, que esa diferencia es segura; que no se debe a los sesgos muestrales.

Aún así el volumen de observaciones que se han recogido es abundante, consecuencia de que el cuestionario ha funcionado muy bien y los informantes han cooperado perfectamente.

Para evitarle al lector/a un largo y farragoso recorrido, hemos procurado que la presentación de los resultados sea muy operativa e inteligible. Para ello, hemos diseñado la exposición de la siguiente forma:

- Los temas de análisis están separados por capítulos y dentro de cada capítulo, cuando es necesario, en partes.
- De cada tema, se ofrece un *cuadro de resultados* y una *representación gráfica* de los resultados:
- El cuadro muestra para cada característica que se analiza, si hay equivalencia o discrepancia entre el colectivo de hombres y el de mujeres; y cuál es esa equivalencia o discrepancia.
- En los gráficos aparecen representados los datos con las categorías de cada variable, y las cifras que representan los porcentajes y los valores absolutos.

Existen en poder de los clientes los soportes papel e informáticos que contienen los microdatos de las encuestas; y las tablas con todos los cruces de donde proceden los resultados.

En el apartado dedicado a los anexos, aparece el cuestionario, y todos los tratamientos estadísticos que se han realizado en los procesos de cálculo.

1• CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y FAMILIARES

1. Características personales y familiares

a) Datos sociodemográficos

El tamaño que tienen las muestras de hombres y de mujeres es el mismo. Además son equivalentes esas dos muestras en la distribución según las edades. Y se da la circunstancia, igualmente favorable para el análisis, de que coinciden la proporción de mujeres y de hombres que tienen hijos a su cargo. (sesenta por ciento en cada colectivo).

Otros rasgos muestran que las condiciones existenciales son diferentes entre las mujeres y los hombres. Como se verá en el tema que nos ocupa, tales variaciones tienen algún reflejo, en las opciones y en los desempeños de ellas y ellos. Las principales distinciones existenciales son las siguientes:

- *Hay en la muestra relativamente menos mujeres que convivan con su pareja, resultado acorde con los obtenidos mediante la explotación de la Encuesta de Población Activa.*

Conviene distinguir entre quienes son cabezas de familia y carecen de compañero y quienes viven con la familia de origen. Las primeras tienen cortapisas y necesidades mayores que las segundas, como se ve en este estudio y se va explicando en este resumen y en los distintos capítulos.

- *Atender exclusivamente al mantenimiento de los hijos e hijas dependientes, sigue siendo más frecuente entre los hombres que entre las mujeres.*

En la muestra, más mujeres que hombres, reparten esa responsabilidad económica a partes iguales con su pareja (u otras personas).

- *No obstante, el contingente de mujeres sin pareja (solteras, divorciadas, separadas, viudas), sobre las que recae la responsabilidad en exclusiva de mantener a sus hijos e hijas, es relativamente numeroso.*

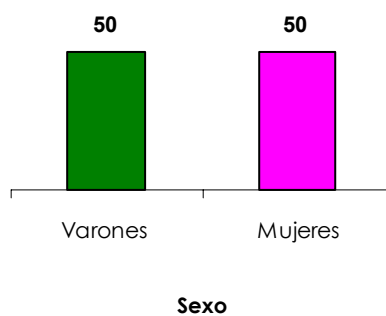
- A nuestro juicio, en dicho colectivo de mujeres las dificultades económicas y familiares, pueden generar mayor segregación. Por eso, parece que convendría ahondar con algún estudio monográfico, en el conocimiento de las particulares necesidades.

A) ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO. DATOS SIGNIFICATIVOS

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
Convivencia en pareja	Hay más que convivan en pareja	Hay relativamente menos que convivan en pareja
Mantenimiento de hijos/as y otros menores	Hay relativamente más que los mantengan exclusiva o principalmente de sus ingresos	Hay relativamente más que los mantengan exclusiva o principalmente de los ingresos de su pareja , o de otros/as
- Ibidem cuando se convive en pareja	<i>Entre quienes tienen hijos/as a su cargo:</i>	
	Hay muchos más que lo mantienen exclusiva o principalmente de sus ingresos	Hay muchas menos que los mantengan exclusiva o principalmente de sus ingresos
-Ibidem cuando no se convive en pareja	En ambos sexos hay más que los mantienen exclusiva o principalmente de sus ingresos	
		Y entre ellas todavía muchas más que entre los hombres

Características sociodemográficas de la muestra (Base: 1630)

P.1. Distribución según el sexo*



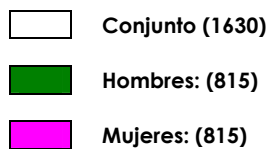
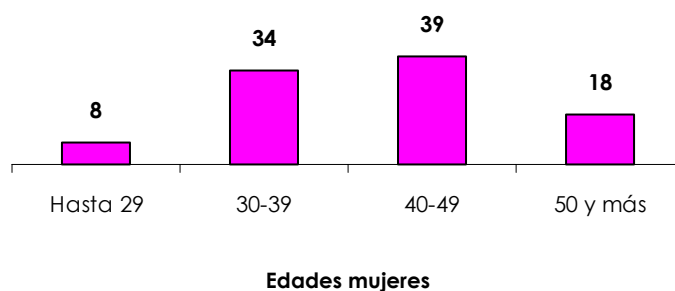
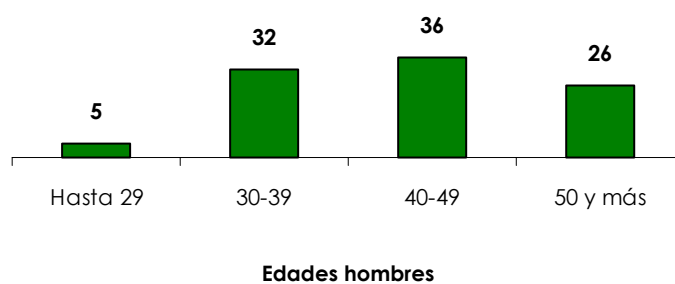
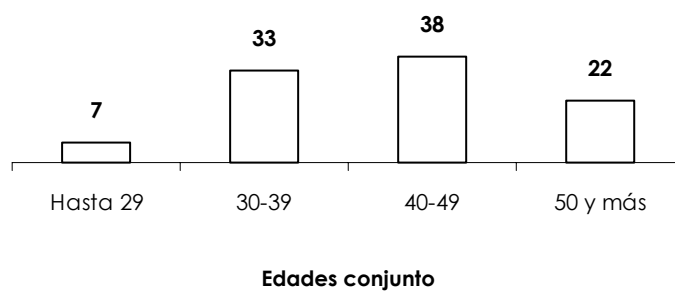
* La igualdad ha sido establecida por las cuotas muestrales.

 **Hombres: (815)**

 **Mujeres: (815)**

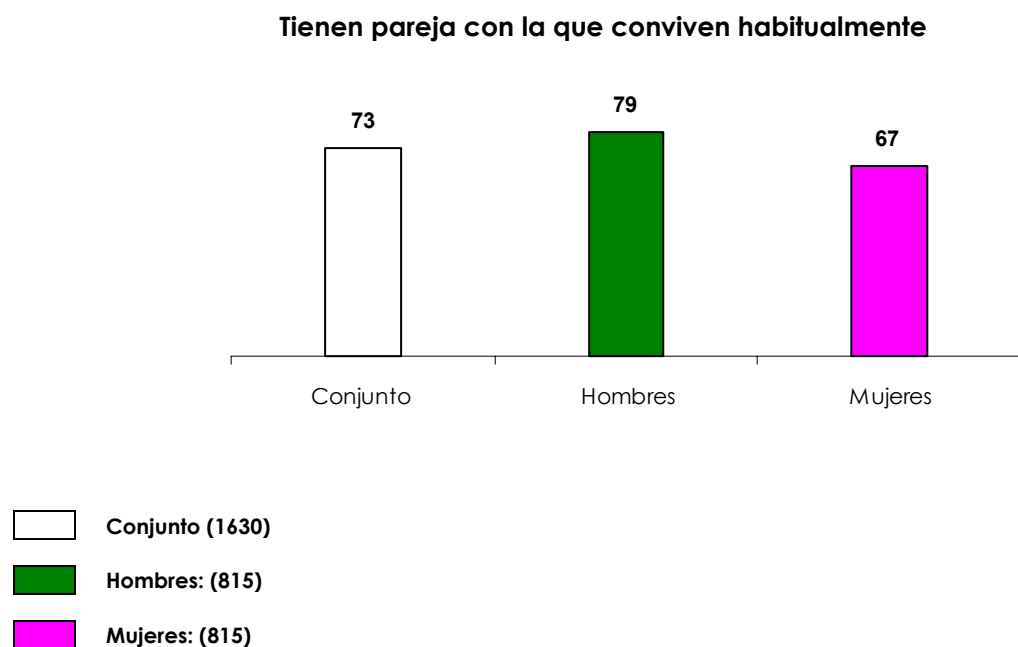
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

P.2. Distribución, según las edades



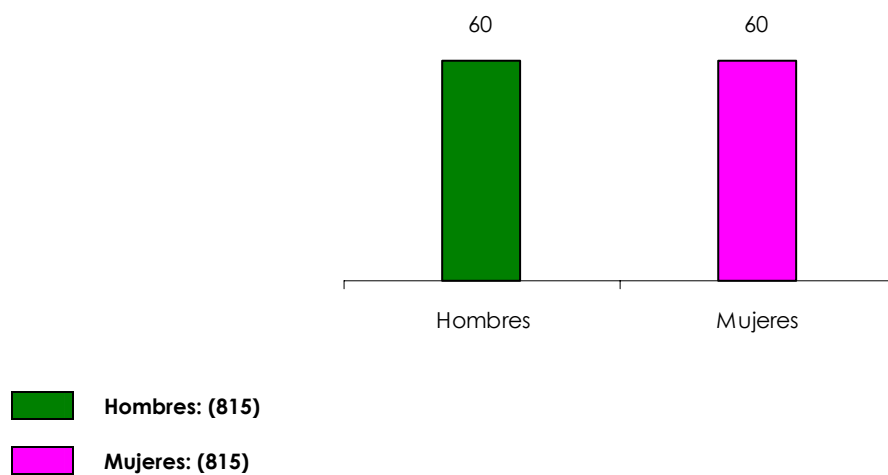
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

P. 26. La convivencia en pareja



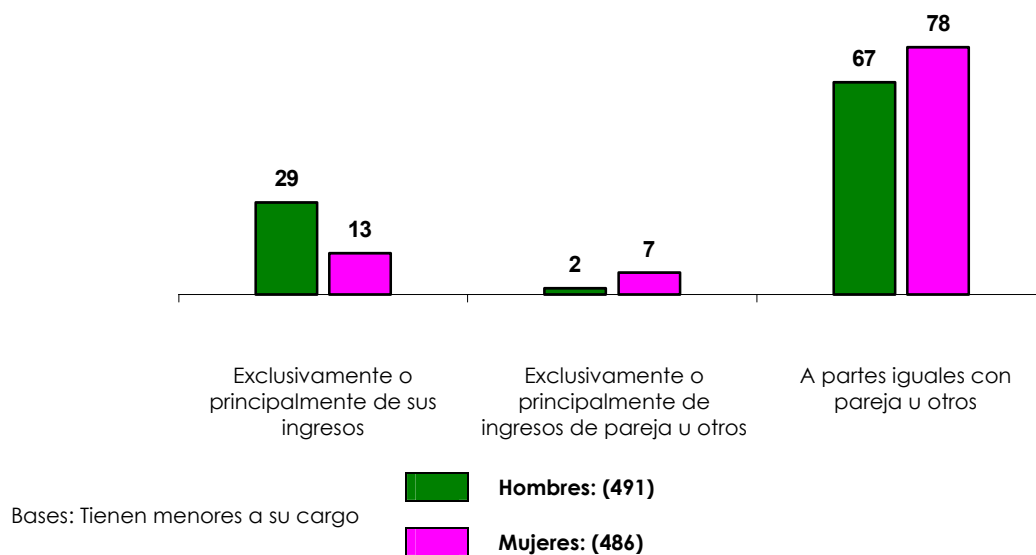
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

P.27. Tienen hijos/as u otros menores cuyo mantenimiento está a su cargo



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

Cómo les mantienen



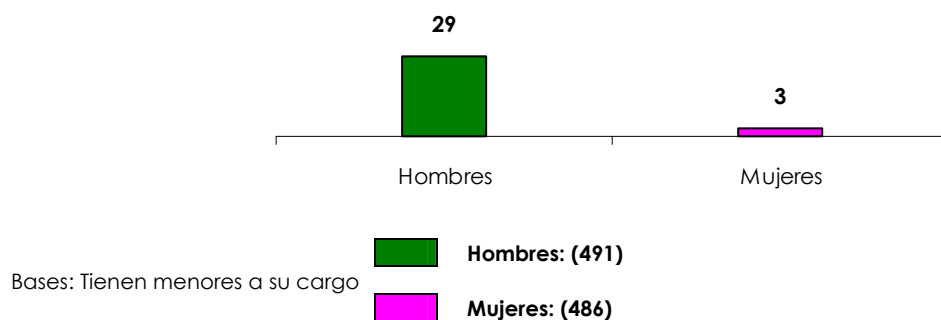
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

.../...

.../...

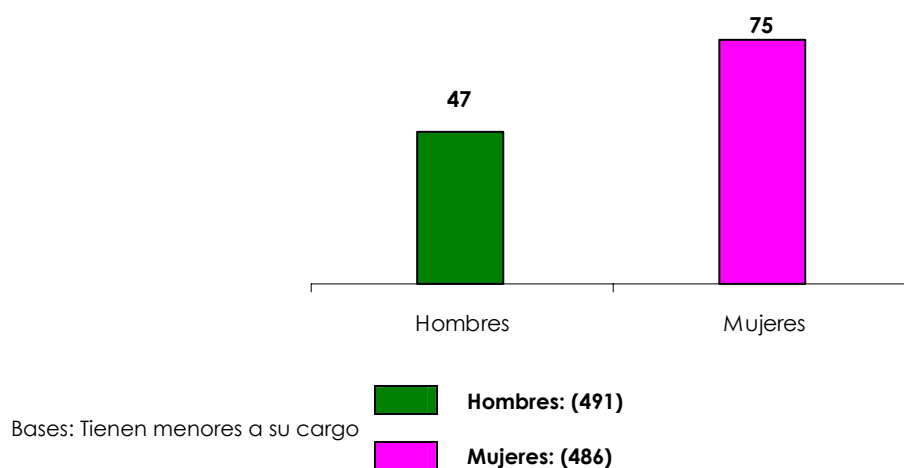
Hijo/a/s u otros menores cuyo mantenimiento está exclusiva o principalmente a su cargo, según las circunstancias de pareja

- Entre quienes tienen pareja con la que conviven habitualmente



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

- Entre quienes no tienen pareja con la que convivan habitualmente



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

b) Análisis de las ocupaciones familiares y del hogar.

- *El cuidado de hijos/as y otros menores, es mucho más frecuente que descanse sobre las mujeres de forma principal o exclusiva.*

Esa circunstancia es aún más frecuente en los años que se logra la promoción y la consolidación laboral (entre los 30 y los 49 años).

- *El tiempo dedicado a esa atención, como promedio, es más alto entre las mujeres, cualquiera que sea la situación de pareja.*

Unos resultados parecidos se obtienen cuando se analiza la participación en las tareas domésticas y del hogar.

- *A muy corto plazo, la atención a las personas mayores, va a constituir una circunstancia incluso más limitativa para el desarrollo profesional de las mujeres, que la atención a menores.*

Tanto la evolución demográfica (envejecimiento de la población y falta de "cuidadoras") como la insuficiencia de las infraestructuras (residencias, residencias de día, ayuda domiciliaria) condicionan durante más horas, y sin respiro, la vida de quienes asumen esta tarea. De momento el cuidado de mayores y/o de otras personas discapacitadas sigue recayendo, en la mayoría de los casos, sobre ellas. Y no es una solución definitiva, ni suficiente -aunque resulte necesaria- limitarse a facilitar el reparto de la carga con los otros miembros varones de la familia. Entre otras cosas, porque la probabilidad de que no tengan pareja, es mucho mayor entre las mujeres y los hombres que atienden a sus mayores.

B) ANÁLISIS DE LAS OCUPACIONES FAMILIARES Y DEL HOGAR. DATOS SIGNIFICATIVOS

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
Atención a hijos/as u otros/as menores	Hay relativamente muchos más que no participan en la atención de sus menores	<p>Hay relativamente muchas más que atienden exclusiva o principalmente a los/as menores.</p> <p>El tiempo dedicado como promedio, a la atención de menores, es mucho mayor cualquiera que sea la situación de pareja</p> <p>La atención en exclusiva por parte de las mujeres, entre los 30 y los 49 años, es tanto más frecuente cuanto mayores sean las mujeres</p>
- Ibidem cuando se convive en pareja	Cualquiera que sea la situación de pareja es mucho más probable entre las mujeres. La dedicación más intensa a los/as menores	
	Es cuando resulta menos probable que se ocupen exclusiva o principalmente de sus menores	
-Ibidem cuando no se convive en pareja		Es cuando resulta todavía más probable que se ocupen exclusiva o principalmente de sus menores

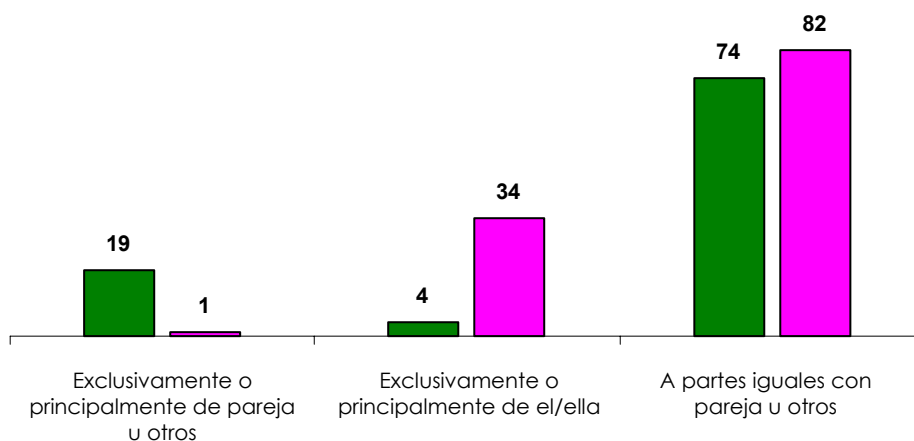
../...

.../...

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
Participación en las tareas domésticas o del hogar	<p>Hay relativamente más que no participen o participan ocasionalmente</p> <p>El tiempo dedicado es mayor, cuando tienen menores a su cargo</p>	<p>Hay aún más que participan habitualmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En todos los niveles de estudio - En todas las edades - Cualquiera que sea el número de horas que trabajen <p>El tiempo dedicado como promedio es mucho mayor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En todas las situaciones de pareja - Cuando tienen menores a su cargo
Atención a familiares que necesitan cuidados por edad o salud	Hay relativamente más que no participen	<p>Hay relativamente más que conviven con este tipo de familiares</p> <p>El tiempo dedicado como promedio es mucho mayor en todas las situaciones de pareja</p>
- Ibidem cuando no tienen pareja	Es más probable que conviva con este tipo de familiares, tanto entre los hombres como entre las mujeres que no conviven con pareja	

P. 28. Quienes atienden en el hogar a los/as hijo/a/s u otros menores

La atención está a cargo de



Media semanal de horas de atención a hijos o menores:

 **Hombres: 36,21**

 **Mujeres: 53,88**

Bases: Tienen menores a su cargo

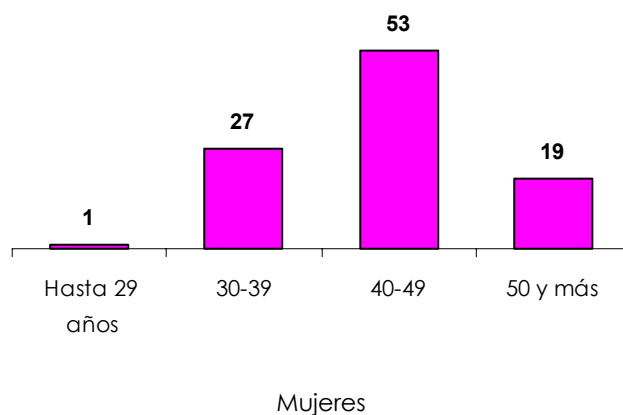
 **Hombres: (491)**

 **Mujeres: (486)**

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

.../...

La atención exclusiva o principal de hijos/as y otros/as menores, entre las mujeres, en cada grupo de edades



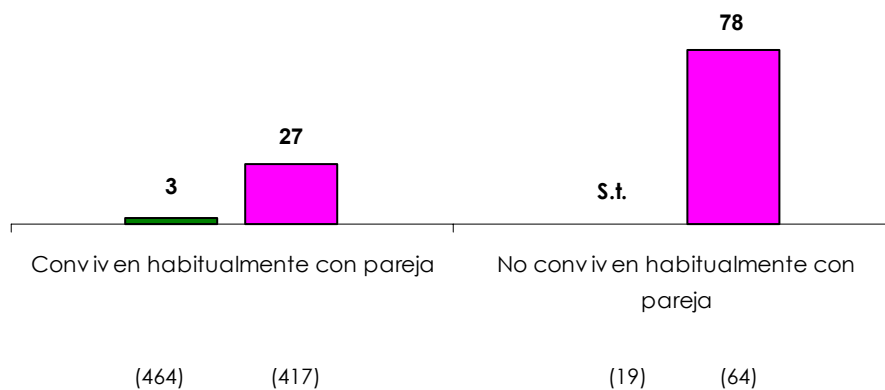
Bases: Tienen menores a su cargo

Mujeres: (165)

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

A cargo de quien está la atención de hijos/as y otros/as menores, según las circunstancias familiares

Proporción de quienes los tienen en exclusiva o principalmente a su cargo



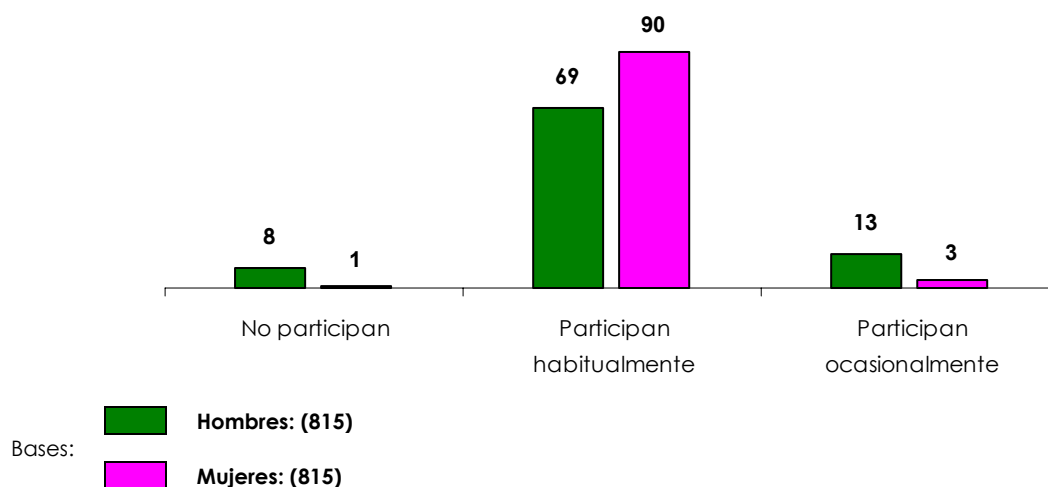
Bases: Tienen hijos menores a su cargo

Hombres

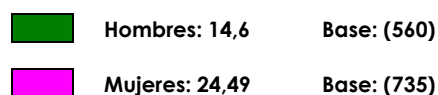
Mujeres

s.f. Sin frecuencia

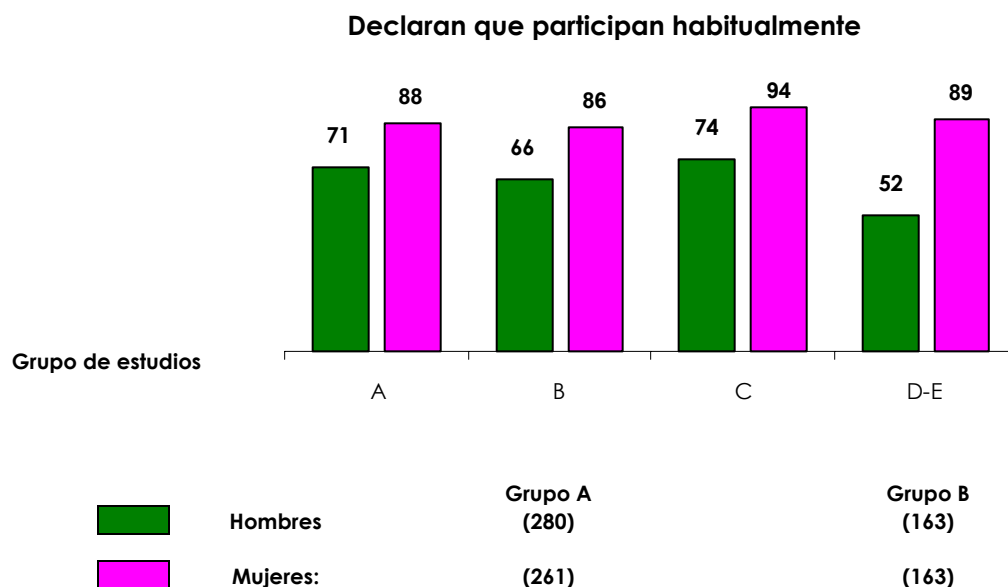
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

P.29. Participación en las tareas domésticas y del hogar

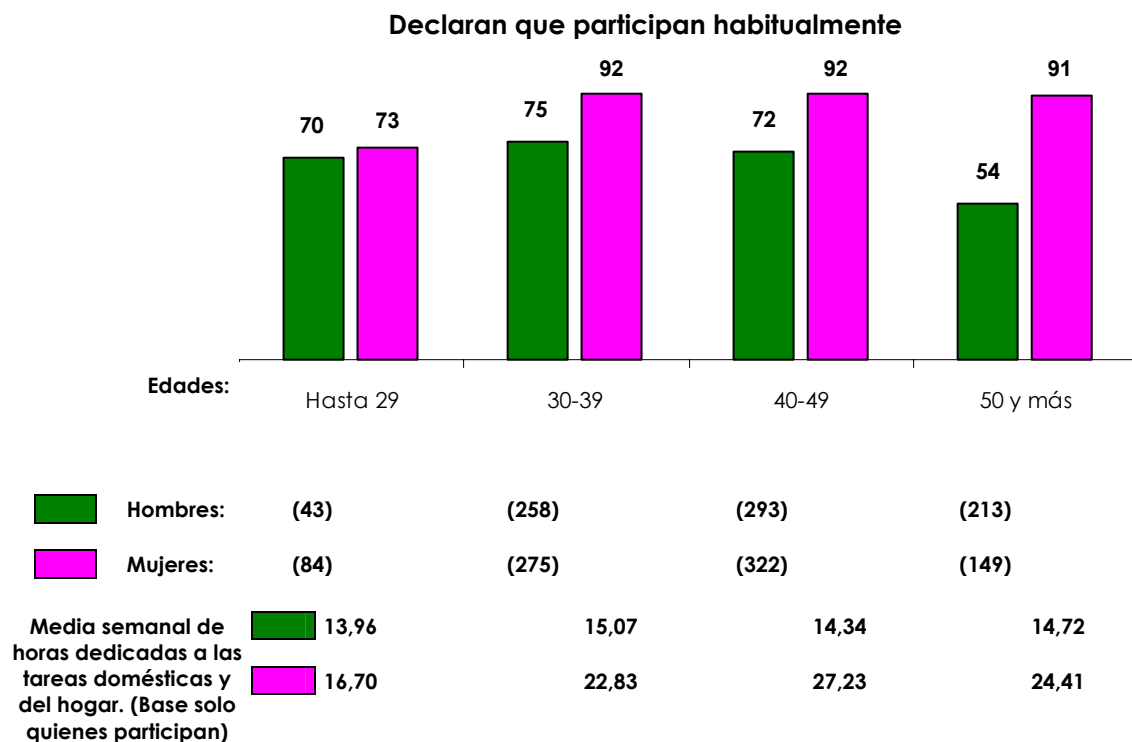
Media semanal de horas dedicadas a las tareas domésticas y del hogar
(Base: solo quienes participan)



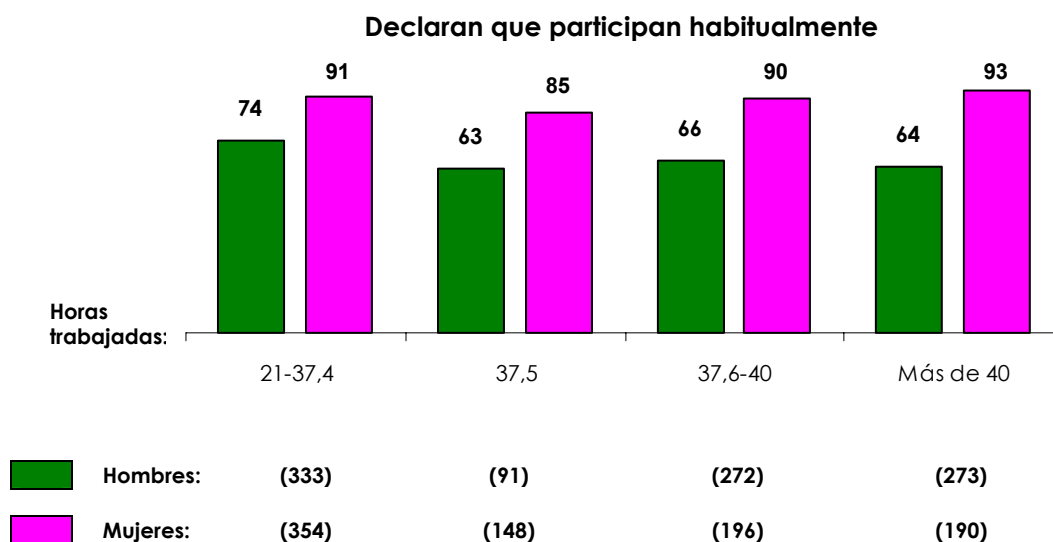
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

Participación en las tareas domésticas y del hogar, según el grupo de estudios

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

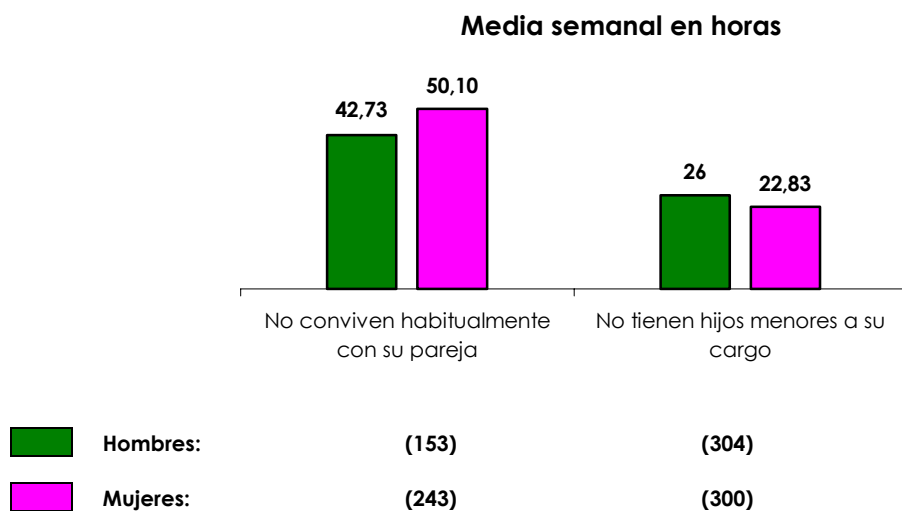
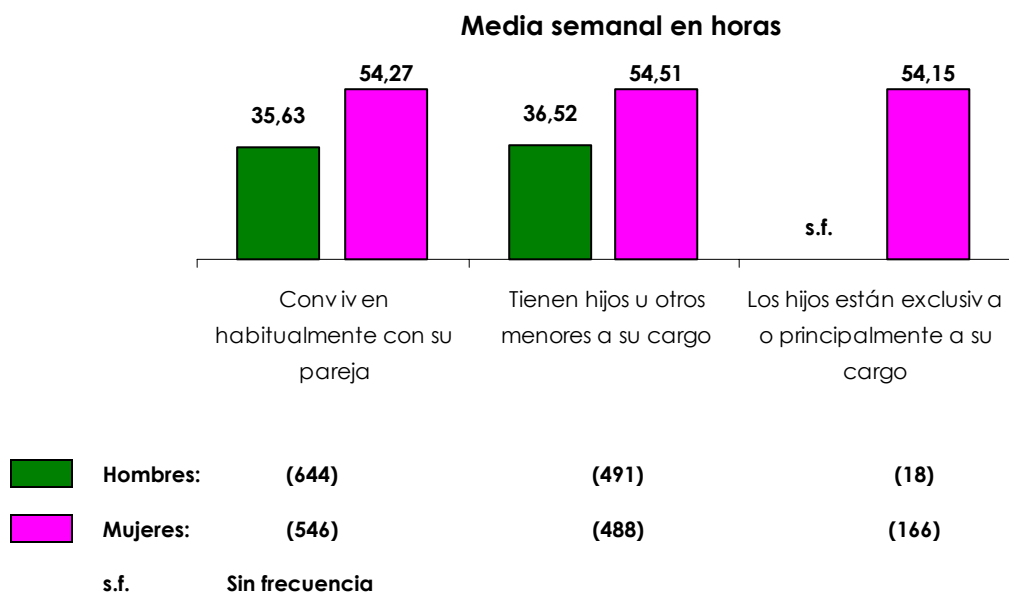
Participación en las tareas domésticas y del hogar, en cada grupo de edades

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

Participación en las tareas domésticas y del hogar, según las horas trabajadas

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

Participación en las tareas domésticas y del hogar, según las circunstancias familiares

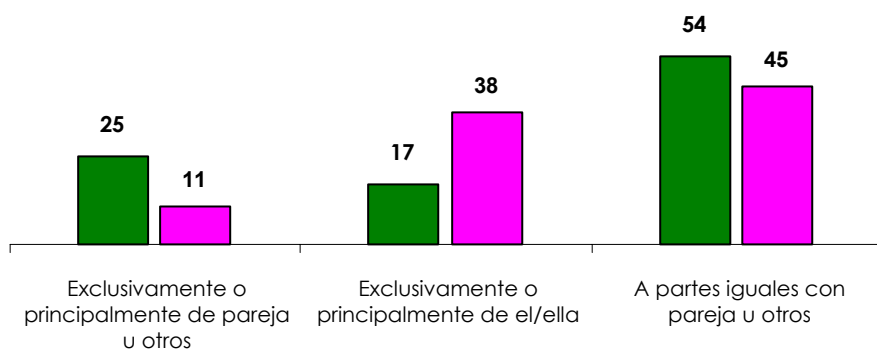


Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

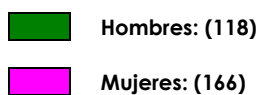
P. 30. Existencia en la familia de personas que necesitan cuidados especiales por edad o salud.



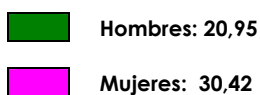
La atención está a cargo:



Base: Hay personas que necesitan cuidados especiales

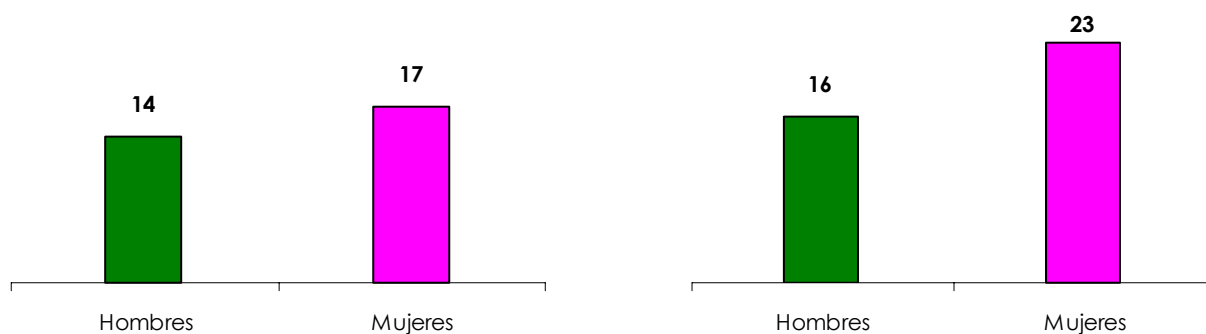


Media semanal de horas de atención:



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

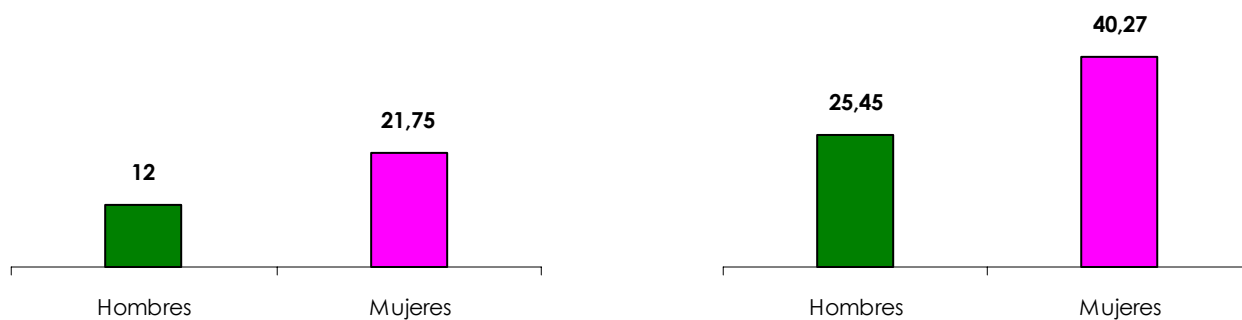
Existencia en la familia de personas que necesiten cuidados especiales, según circunstancias familiares.



Tienen pareja



No tienen pareja

Horas semanales como promedio dedicadas a personas que necesitan cuidados especiales, según circunstancias familiares



Tienen pareja

No tienen pareja

Base en cada caso quienes:	Tienen pareja	No tienen pareja
 Hombres:	(644)	(153)
 Mujeres:	(546)	(243)

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

c) Vínculos entre las trayectorias profesionales y las situaciones familiares

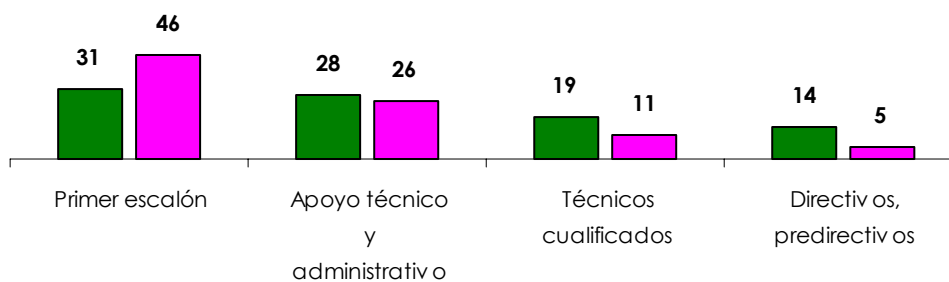
Existen diferencias que están relacionadas con los distintos grados de compromiso familiar que asume cada sexo. Se comprueba que cuando las mujeres conviven con pareja; cuando tienen hijos/as económicamente a su cargo; y cuando asumen la mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos y de las hijas, aumenta la probabilidad de que estén en los niveles laborales bajos. Esas mismas circunstancias, en el caso de los hombres, generan una dinámica opuesta: tener compromisos familiares se asocia con la ocupación de puestos en las dos escalas más altas.

C) TRAYECTORIAS PROFESIONALES, SEGÚN SITUACIÓN FAMILIAR. DATOS SIGNIFICATIVOS

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
Ocupación: máximo alcanzado en la Administración por los/as funcionarios/as , según circunstancias familiares	Entre quienes tienen hijos/as menores a su cargo es mucho más frecuente: - que pertenezcan al nivel más alto dentro de un cuerpo o escala	Entre quienes tienen hijos/as menores a su cargo es más frecuente: - que pertenezcan al escalón más bajo dentro de un cuerpo o escala
	Entre quienes no tienen hijos/as menores a su cargo, es más frecuente: - que pertenezca al nivel más bajo dentro de un cuerpo o escala	Entre quienes no tienen hijos/as menores a su cargo, es más frecuente: - que pertenezcan a los dos niveles más altos
		Cuando el grado de dedicación a los hijos/as es mayor, resulta aún más probable, sean trabajadoras de apoyo y técnico-administrativas

Máximo alcanzado en la Administración por los/as funcionarios/as, según las circunstancias familiares

Convive con pareja

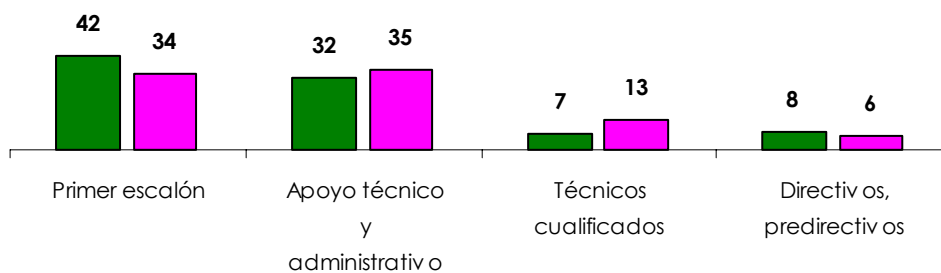


Bases:

Hombres: (396)

Mujeres: (330)

No conviven con pareja



Bases:

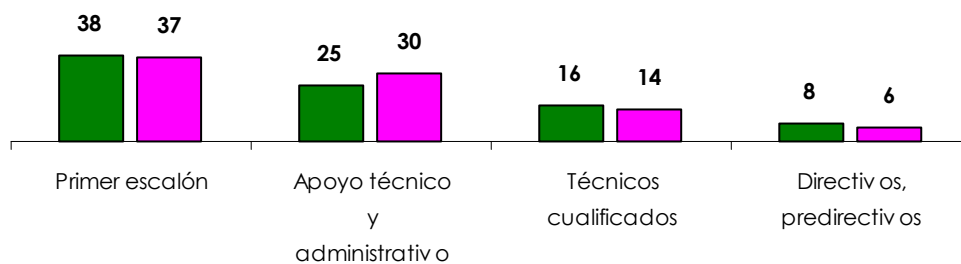
Hombres: (83)

Mujeres: (140)

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

Máximo alcanzado en la Administración por los/as funcionarios/as, según la existencia o no de hijos/as a su cargo

No tienen hijos/as o menores a su cargo

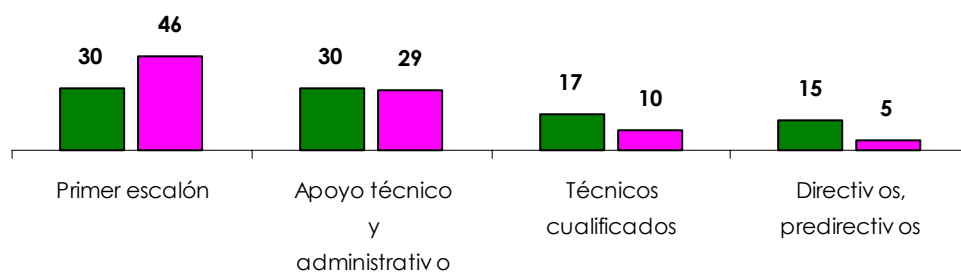


Bases:

 Hombres: (173)

 Mujeres: (176)

Tienen hijos/as o menores a su cargo



Bases:

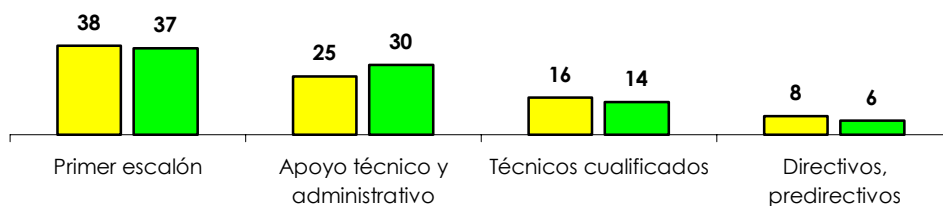
 Hombres: (302)

 Mujeres: (285)

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

Máximo alcanzado en la Administración por los/as funcionarios/as, según la según el grado de dedicación a los hijos/as menores

Solo mujeres:



Bases:

 Solo o principalmente a su cargo: (98)

 A partes iguales con pareja u otros: (173)

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

2• DEDICACIONES LABORALES

2. Dedicación laboral.

El régimen de trabajo (jornada continua o partida) depende más bien de la Administración de que se trate. Las jornadas continuas son más habituales en las Administraciones Locales. No obstante, hay diferencias relacionadas con el sexo:

- *Entre las mujeres hay más que desarrollan jornadas continuas y más que usen las jornadas a tiempo parcial.*

Pero esta circunstancia según los casos puede ser ventajosa. Porque tanto en mujeres como en hombres, las jornadas continuas son más frecuentes en las edades que tienen otros desempeños (de 30 a 39 años).

- *También han aparecido en esta encuesta, diferencias en el total de horas semanales trabajadas.*

El conjunto de todas las mujeres, como promedio, trabajan menos horas que los hombres. Pero se comprueba que existen dos pautas diferentes; una para los más jóvenes, otras para los mayores:

- Concretamente, desde los 30 años en adelante, las horas trabajadas son comparativamente menores, entre ellas que entre ellos.
- Hasta los 29 años, las mujeres trabajan como promedio, más horas que los hombres. Lo cual puede significar tanto la realización de un deseo (quieren trabajar esas horas) como una diferencia relacionada con los puestos desempeñados en el ingreso en la Función Pública. (Las mujeres entran en mayor número, en puestos donde se trabajan más horas).
- Cuando llegan los 30 años, y hasta los 40, entre las mujeres, -a diferencia de lo que sucede entre los hombres-, disminuye el promedio de horas trabajadas. Esa disminución coincide con la época en la que los hijos/as son más pequeños/as. Porque vuelve a aumentar el número de horas trabajadas, una vez que las mujeres han cumplido los cuarenta años.

De estos datos parece concluirse que en determinados periodos de la trayectoria existencial, es ventajosa la posibilidad de cambiar el total de horas trabajadas para ambos sexos; pero mucho más para las mujeres.

Las horas trabajadas, muestran una importante asociación con las circunstancias familiares:

- *Las mujeres que tienen mayor carga de responsabilidades en su hogar y su familia, trabajan como promedio menos horas.*

En la actualidad todavía hay que valorar como una facilidad, que las mujeres que necesiten jornadas más reducidas puedan tenerlas. Sin perjuicio de que se sigan aplicando políticas pensadas para disminuir la presión que producen sobre las mujeres las responsabilidades familiares. Entre otras, un mejor reparto de las tareas domésticas, y un desarrollo de las ayudas a domicilio para atender a familiares que sean dependientes y/o discapacitados/as. Porque para una mayoría de ellas, es en sus hogares, donde se genera esa necesidad de reducir el número de horas dedicadas a la profesión.

- *En conjunto la media de horas que quieren trabajar las mujeres, es más baja que la que desean los hombres.*

No obstante, el deseo de trabajar menos horas a la semana no es cosa que se explique principalmente por el sexo. Lo manifiestan un tercio de las mujeres y de los hombres. Hay que interpretar que esos datos varían más bien según diferencias en las cargas laborales, dependiendo de las Administraciones. El interés por disminuir horarios, es más propio de quienes pertenecen al ámbito General, y menos propio de quienes están en el ámbito Local.

Igualmente, guardará relación con las distintas cargas laborales, el dato de que haya más hombres deseosos de reducir sus horarios, entre quienes alcanzaron niveles más altos, (donde ellos trabajan más horas) y más mujeres, entre quienes se sitúan en los más bajos (donde ellas tienen los horarios más largos).

Sin embargo, las jornadas más prolongadas (aquellas que superan las 37,5 horas) no son las que aportan un mayor número de personas deseosas de reducir su tiempo laboral. Lo cual hace suponer que esa prolongación de jornada, resulta deseada, y estará asociada con alguna otra gratificación (de status, económica).

Se vuelve a mostrar que las circunstancias familiares, son los principales factores que se toman en cuenta en relación con la duración de los horarios. Tanto en hombres como en mujeres, parece producirse un dilema, entre dedicarse más o menos, ya sea al trabajo, ya sea a la familia. Porque en los dos sexos, cuando se tiene pareja e hijos/as, es más probable que se desee reducir el tiempo dedicado a trabajar.

ANÁLISIS DE LA DEDICACIÓN LABORAL. DATOS SIGNIFICATIVOS

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
Régimen de trabajo según los grupos de edades	Tanto entre mujeres como hombres, quienes tienen jornadas continuas, disminuyen relativamente a partir de los 40 años	
	La mayor proporción de jornadas continuas aparecen hasta los 29 años	La mayor proporción de jornadas continuas aparecen entre los 30 y 39 años
- Ibidem, según las circunstancias familiares	En esta muestra cualesquiera que sean las circunstancias una mayor proporción de las mujeres, tienen jornadas continuas	
	<p>En esta muestra tener o no tener pareja, no afecta al régimen de trabajo, ni en los hombres ni en las mujeres.</p> <p>Tampoco afecta tener o no menores a su cargo</p>	
Total de horas semanales trabajadas	En ambos sexos, las horas trabajadas aumentan desde los 30 años en adelante	
	Desde los 30 años, el promedio de horas trabajadas es mayor entre los hombres que entre las mujeres	Hasta los 29 años, el promedio de horas trabajadas, es mayor entre las mujeres que entre los hombres

.../...

.../...

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
- Ibidem, según circunstancias familiares	<p>Hay aún más que hagan jornada de 37,6 o más horas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - entre quienes conviven con pareja - entre quienes tienen hijos/as menores a su cargo - entre quienes no participan en las tareas domésticas 	<p>Hay relativamente menos que hagan jornadas de 37,6 o más horas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - entre quienes conviven con pareja - entre quienes tienen hijos/as menores a su cargo, y quienes los tienen exclusivamente o principalmente a su cargo - entre quienes participan habitualmente en las tareas del hogar
Horas semanales que preferirían trabajar	<p>Aprox. uno y una de cada tres, quieren trabajar menos horas tanto las mujeres como entre los hombres</p> <p>Es poco frecuente que quieran trabajar más horas</p>	
		En conjunto, la media de horas que quieren trabajar las mujeres es más baja
-Ibidem, según el ámbito	<p>Tanto hombres como mujeres, es más probable que quieran trabajar menos horas, en el ámbito General; y es menos probable en el Local</p>	
	Solo en el ámbito Autonómico, la proporción que quiere trabajar menos es mayor entre los hombres	

.../...

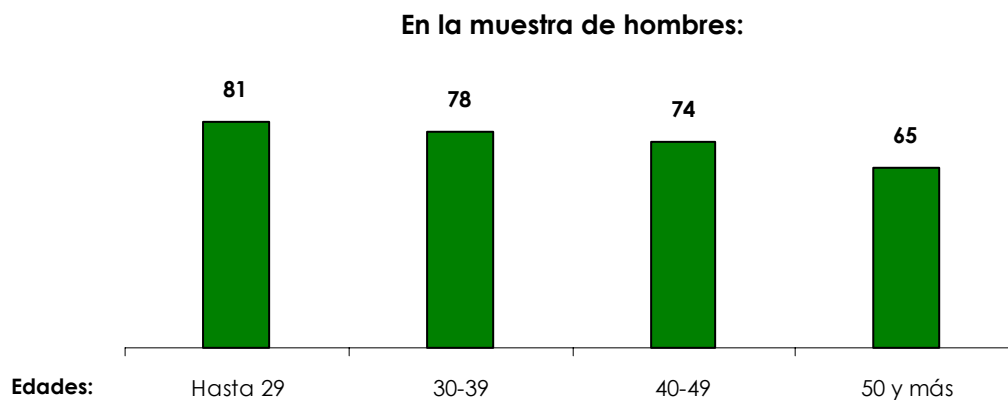
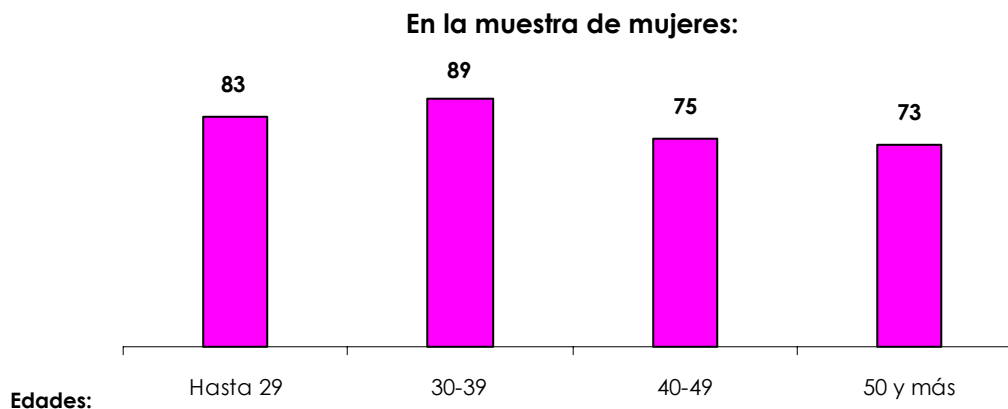
.../...

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
- Ibidem, según las horas que trabajan	En ambos sexos, la mayor proporción de quienes desean trabajar menos, no se encuentra en los que tienen jornadas más largas; sino en los que trabajan 37,5 horas	
		Es relativamente menos probable que quieran trabajar menos, cuando trabajan como máximo 37,4 horas
- Ibidem, según las circunstancias familiares	<p>En ambos sexos aumenta la proporción de quienes quieren trabajar menos horas, cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conviven con pareja - tienen hijos/as u otros menores a su cargo - sobre todo, cuando tienen la mayor responsabilidad en el cuidado de ellos/as <p>en todos estos casos las diferencias entre la proporción de mujeres y de hombres, son leves</p>	
		Querer trabajar menos horas, es más probable entre las mujeres que no viven en pareja, que entre los hombres que no viven en pareja

P.10. Régimen de trabajo

Régimen de trabajo en la actualidad, según el grupo de edades.

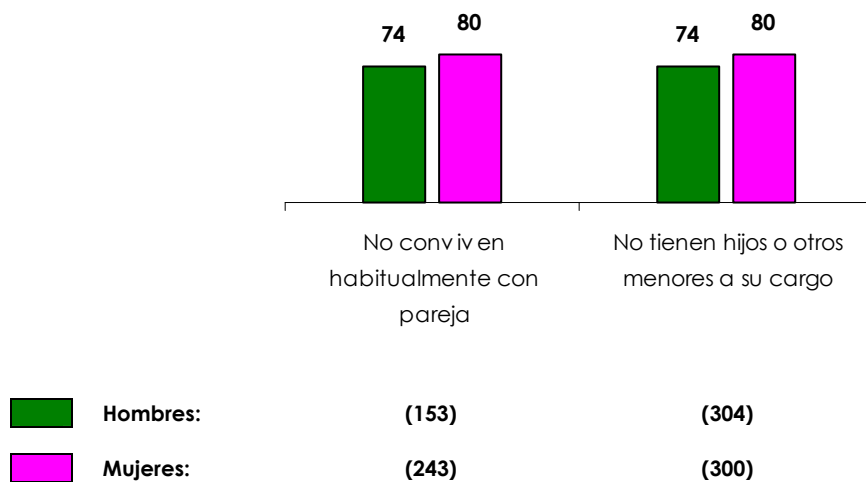
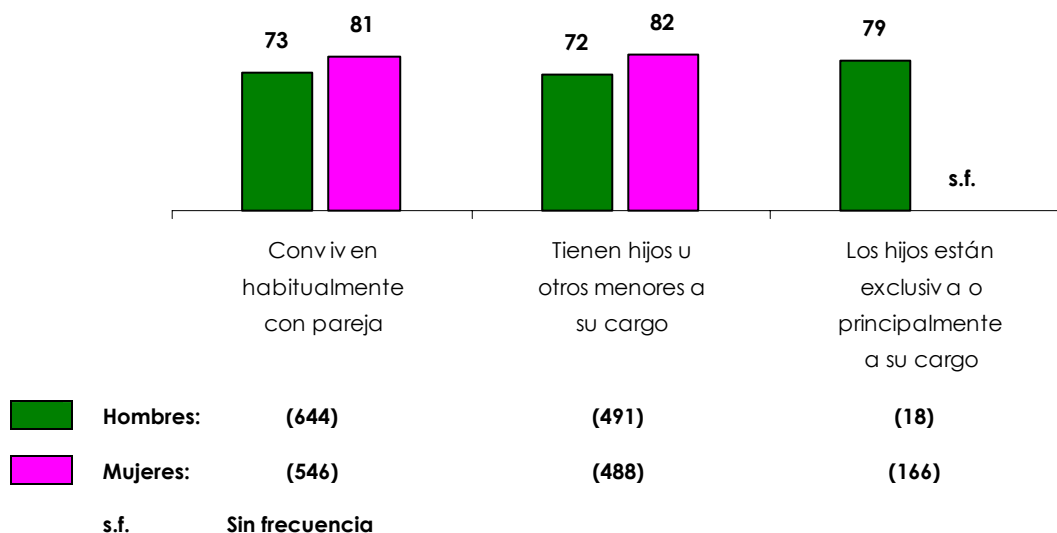
Proporción que tienen jornada continua:



Bases en cada caso:

 Hombres:	(43)	(258)	(293)	(213)
 Mujeres:	(64)	(275)	(322)	(149)

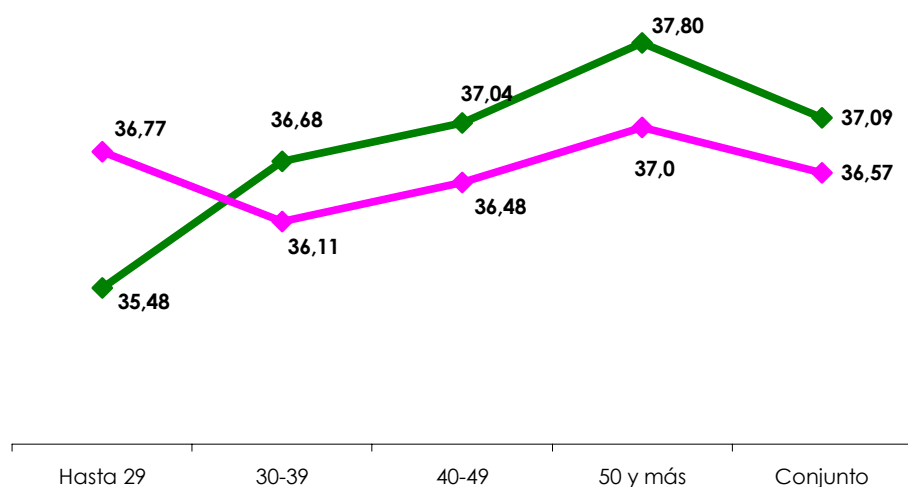
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

Régimen de trabajo en la actualidad, según las circunstancias familiares.**Proporción que tienen jornada continua:**

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

P.11. Total de horas semanales trabajadas por los componentes de esta muestra

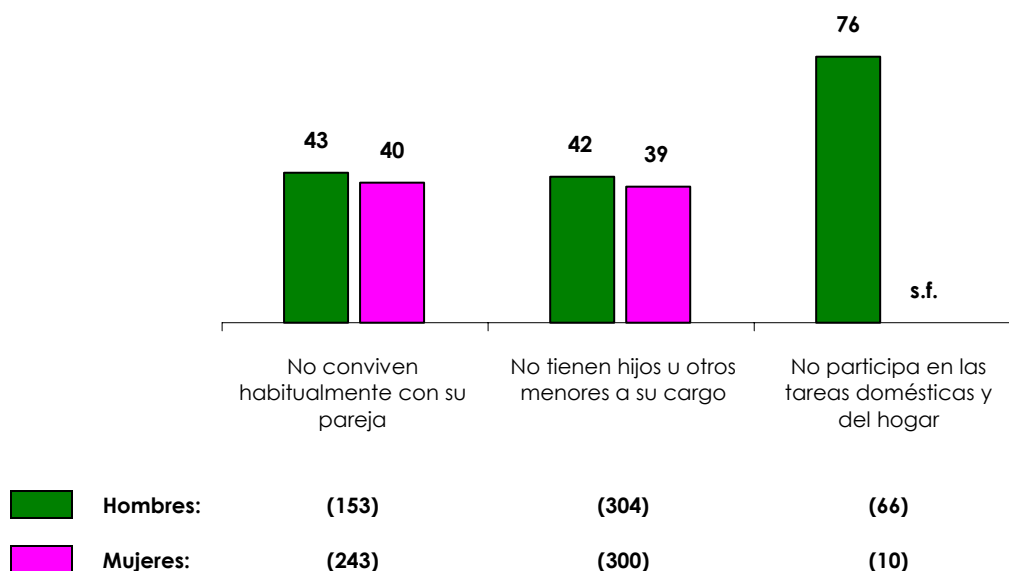
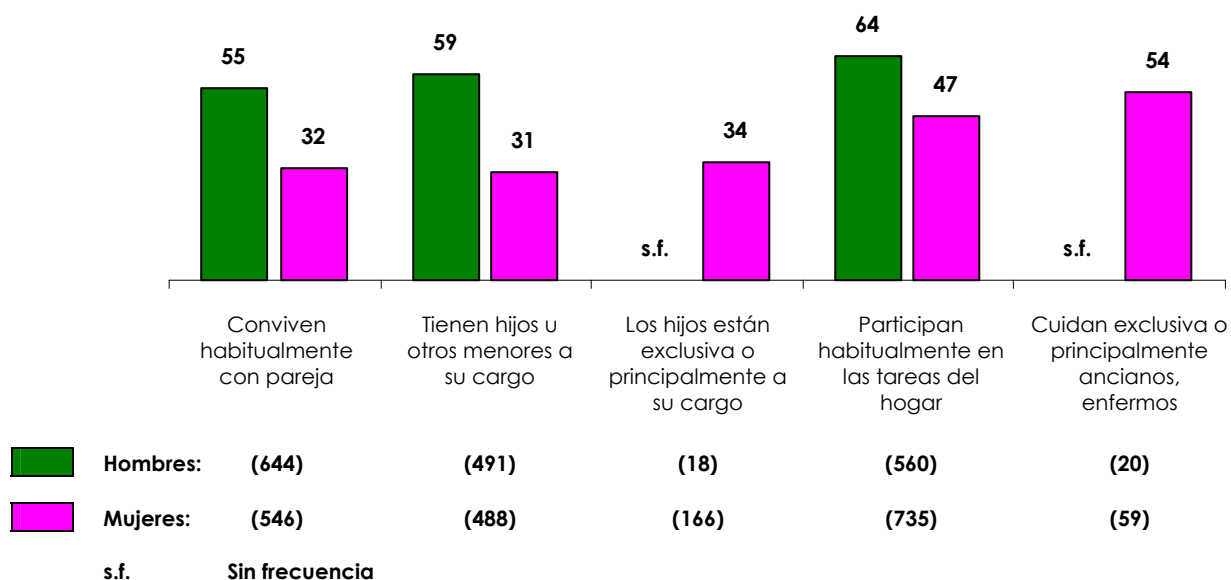
Media de horas trabajadas a la semana en la actualidad por los componentes de esta muestra, según el grupo de edades



Bases en cada caso:

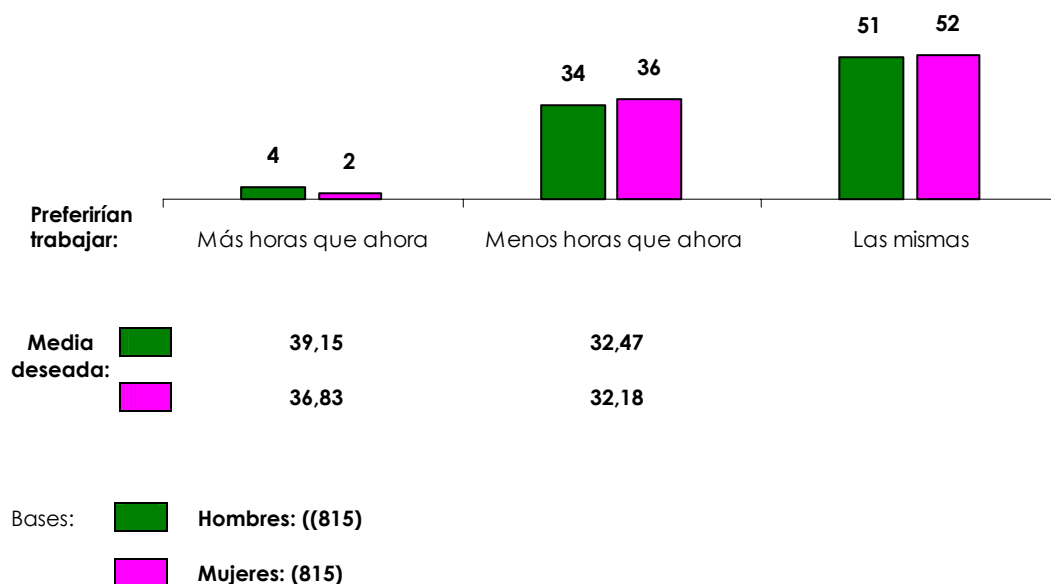
■	Hombres:	(43)	(258)	(293)	(213)	(807)
■	Mujeres:	(84)	(275)	(322)	(149)	(830)

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

Total de horas semanales trabajadas en la actualidad, según las circunstancias familiares.**Trabajan 37,6 horas o más**

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

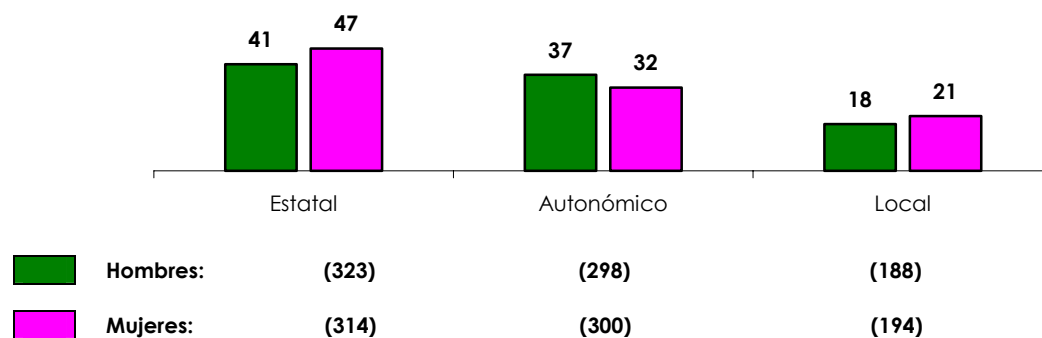
P.14. Horas semanales que preferirían trabajar los componentes de esta muestra



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

Horas semanales que preferirían trabajar los componentes de esa muestra, según el ámbito

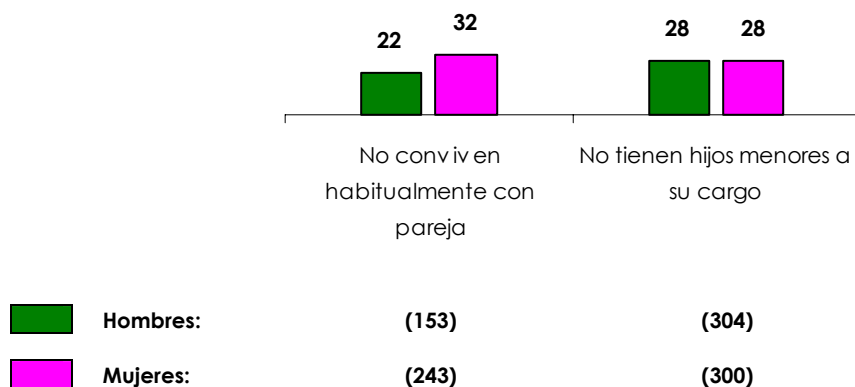
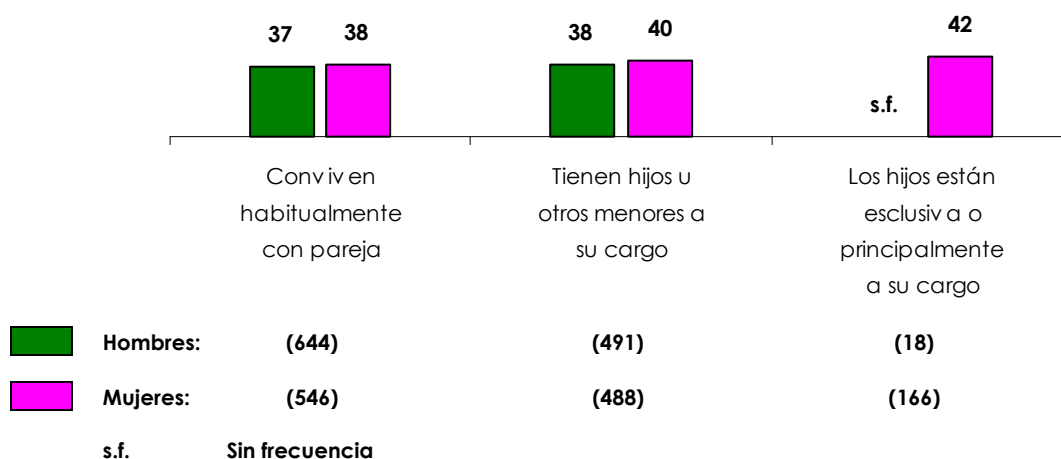
Proporción que desearía trabajar menos horas semanales



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

Horas semanales que preferirían trabajar los componentes de esta muestra, según las circunstancias familiares.

Proporción que desearía trabajar menos horas semanales



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

3• TITULACIONES Y CAPACITACIONES

3. Formación reglada y permanente.

En esta encuesta es muy relevante el efecto segregador que tiene el menor capital de formación con el que contaban las mujeres mayores de cuarenta años. Están en condiciones de inferioridad no sólo con respecto a los varones, sino también en relación con las nuevas generaciones de mujeres. Es una discriminación que se incrusta en todo el sistema laboral de las Administraciones Públicas.

En cambio, entre las mujeres más jóvenes, la equiparación que ya se había producido cuando ellas estudiaban la Enseñanza Superior, redundaba en una situación que incluso les favorece. Porque entre los grupos más jóvenes que trabajan en las AA.PP. hay más mujeres que hombres que tienen estudios universitarios.

- *Las mujeres al servicio de la Administración que se formaron en la época en la que existía discriminación según el sexo en los estudios, pagan esa desventaja inicial, con segregación laboral, económica y promocional.*

Para ellas, las medidas de discriminación positiva podrán justificarse, con el objeto de ir reduciendo esta desventaja original.

- *Investigaciones previas han mostrado que mejorar el equilibrio de los sexos en los centros laborales tiene un efecto muy positivo en la reducción de prejuicios y desigualdades. Sin embargo, la masculinización y feminización de las Administraciones Públicas, todavía es muy grande.*

La equiparación en los niveles de formación reglada, entre mujeres y hombres es compatible con una distribución diferente según el sexo, de los títulos. Hay carreras y FP,s "masculinizados" y otras "feminizados"; luego esas diferencias en las titulaciones, orientan hacia actividades laborales donde abundan más las mujeres o los hombres. Por ejemplo, están masculinizados Las Fuerzas Armadas y los Centros Penitenciarios. Y feminizados, la Seguridad Social, la Docencia no Universitaria y las Comunidades Autónomas.

- *El interés de las mujeres en su formación continua está documentado en el Estudio, con fuentes secundarias, y también se refleja claramente en la encuesta.*

Se ha establecido en la encuesta una distinción entre los títulos y diplomas directamente relacionados con el trabajo que se desempeña, y otros, que no guardan esa relación directa. También se han analizado otras actividades formativas que redundan en el desarrollo personal.

En las Administraciones Públicas, los títulos y diplomas que se obtienen por más personas, suelen tener relación directa con el trabajo que se desempeña. Y hay diferencias según las Administraciones, siendo en el ámbito Local donde más titulaciones o diplomas específicos se encuentran, tanto en el colectivo de ellas como de ellos.

Según la Encuesta, en las Administraciones General y Autonómica, más mujeres que hombres se han esforzado por obtener esa formación específica. Parece que el reciclaje en informática y en las tareas administrativas, constituyan para todas y todos, la formación de preferencia.

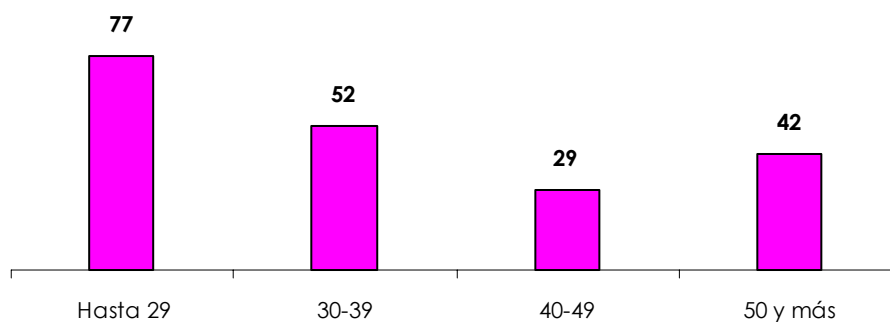
ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN REGLADA Y PERMANENTE. DATOS SIGNIFICATIVOS

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
Nivel de estudios	En ambos sexos aumenta la proporción de los que alcanzan el Grupo A durante su permanencia en las Administraciones	
- Ibidem, según grupos de edades	Quienes tienen estudios universitarios están equiparados entre todas las edades	Quienes tienen estudios universitarios, son más frecuentes en el grupo de los más jóvenes (hasta 29 años)
	En esta muestra, de los cincuenta años en adelante, son más numerosos quienes tienen estudios universitarios, entre los hombres	Es muy significativo el descenso de quienes tienen estudios universitarios entre los 40 y 49 años
Poseción de otros títulos o diplomas	En ambos sexos, hay más personas con títulos o diplomas que están directamente relacionados con su trabajo	
- Relacionados directamente con el trabajo que hacen en la administración	En ambos sexos, es más frecuente este tipo de títulos entre quienes trabajan en las Administraciones Locales	
	Lo menos frecuente, entre los hombres que trabajan en la Administración General	Más frecuente entre las mujeres que trabajan en las Administraciones General y Autonómica, que entre los hombres
	En ambos sexos, son más frecuente los títulos o diplomas informáticos y administrativos; y aún más entre las mujeres	
-No relacionados directamente con el trabajo que hace	Igual de frecuente entre las mujeres y los hombres, que trabajan en las Administraciones General y Autonómica	
		Más frecuente entre las mujeres que trabajan en la Administración Local
	En ambos sexos predominan los títulos o diplomas de idiomas y los extranjeros; y aún más entre las mujeres	

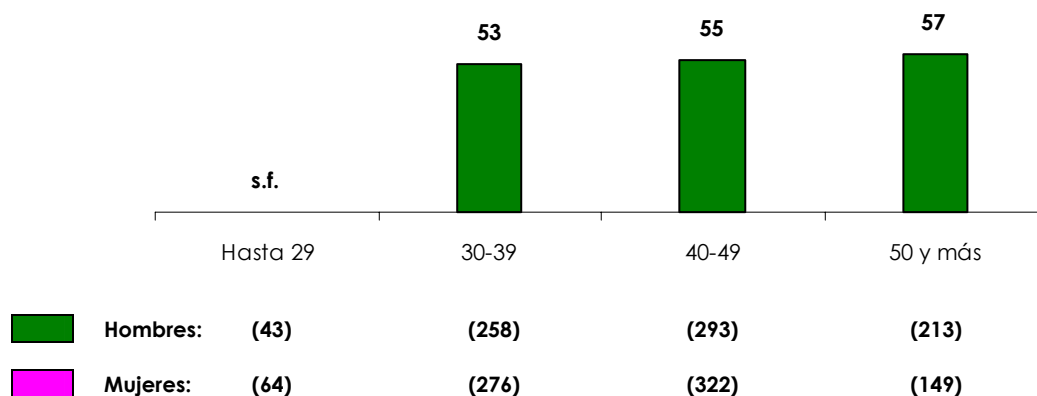
Nivel máximo de estudios en la actualidad, según edades

Proporción de quienes declaran tener estudios universitarios (Grupos A+B)

En la muestra de mujeres



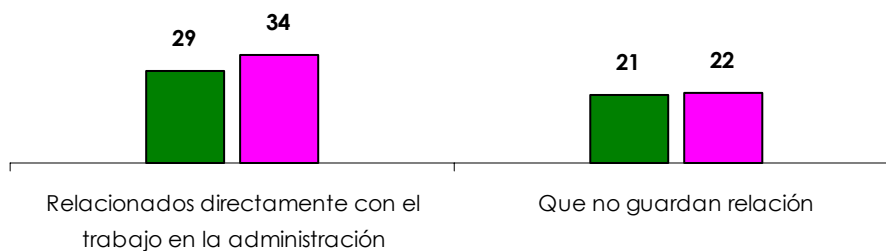
En la muestra de hombres



S.f.: sin frecuencia suficiente

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

P.17. P.18. Proporciones de quienes declaran poseer otros títulos o diplomas



Base en cada caso:

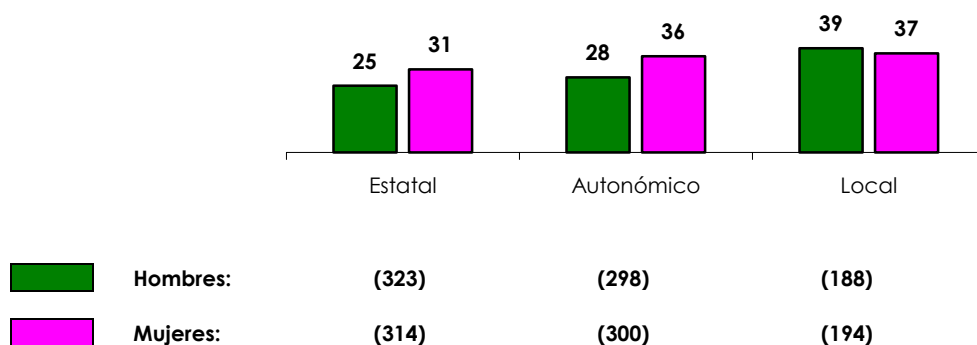
 **Hombres: (815)**

 **Mujeres: (815)**

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

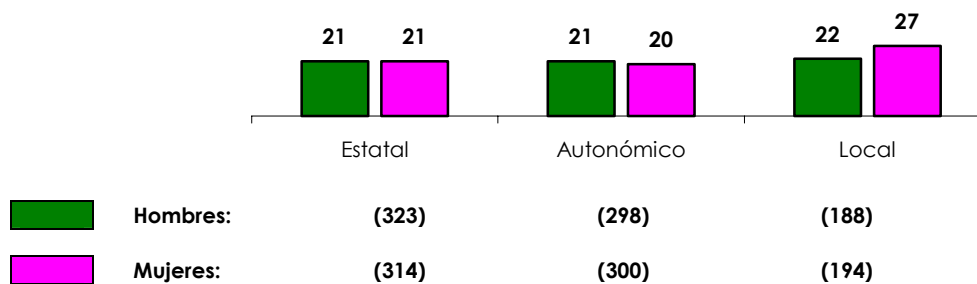
Posesión de otros títulos o diplomas en cada tipo de Administración

Que guardan relación directamente con el trabajo que realizan



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

No relacionados directamente con el trabajo que realizan



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

NATURALEZA DE LOS OTROS TÍTULOS O DIPLOMAS

	Hombres		Mujeres	
	(A)	(B)	(A)	(B)
Informáticos	21	12	36	8
Administrativos	18	10	24	10
De atención social	3	3	5	11
De idiomas	4	13	9	23
Sindicales, laborales	1	1	1	2
Formación continua, cursos de la administración	10	2	7	1
Docentes	2	3	1	2
Universitarios tercer ciclo	11	6	8	6
Extranjeros	11	13	4	14
Tiempo libre, ocio, comunicación	2	10	2	8
Oficios	1	2	0	0
Todos los demás	17	24	15	22
Base	(238)	(173)	(279)	(178)

(A) — Que guardan relación directa con el trabajo en la administración

(B) — Que no guardan relación directa

4• TAREAS DESEMPEÑADAS, PARTICIPACIÓN Y PROMOCIÓN

4• Tareas desempeñadas participación y promoción

a). Formación y promoción interna.

Según aparece en esta encuesta la oferta de cursos de promoción interna, en conjunto, se lleva a cabo sin discriminación según el sexo.

Pero considerando por separado las Administraciones, en el ámbito Local hay menos oferta para el colectivo de mujeres, que para el de hombres.

Parece que el aprovechamiento de la oferta de estos cursos se ve afectado entre las mujeres, por sus distintas situaciones familiares y/o por las edades. Porque las mujeres que no conviven en pareja, es más probable que se inscriban en los cursos de promoción interna.

- *Los mismos resultados se obtienen al analizar la oferta de curso, de perfeccionamiento relacionados con el puesto de trabajo; y el aprovechamiento que de ellos hacen las mujeres.*

Las mujeres que trabajan en el ámbito Autonómico, son quienes en un mayor número utilizan estas ofertas. Las Administraciones de las Comunidades Autónomas tienen en este aspecto, y en otros referidos a la asignación de responsabilidades a las mujeres, características distintivas, que aquí se van mencionando al hilo del análisis.

La dinámica que se observa en los cursos de formación general y de desarrollo personal, presenta otro sentido diferente:

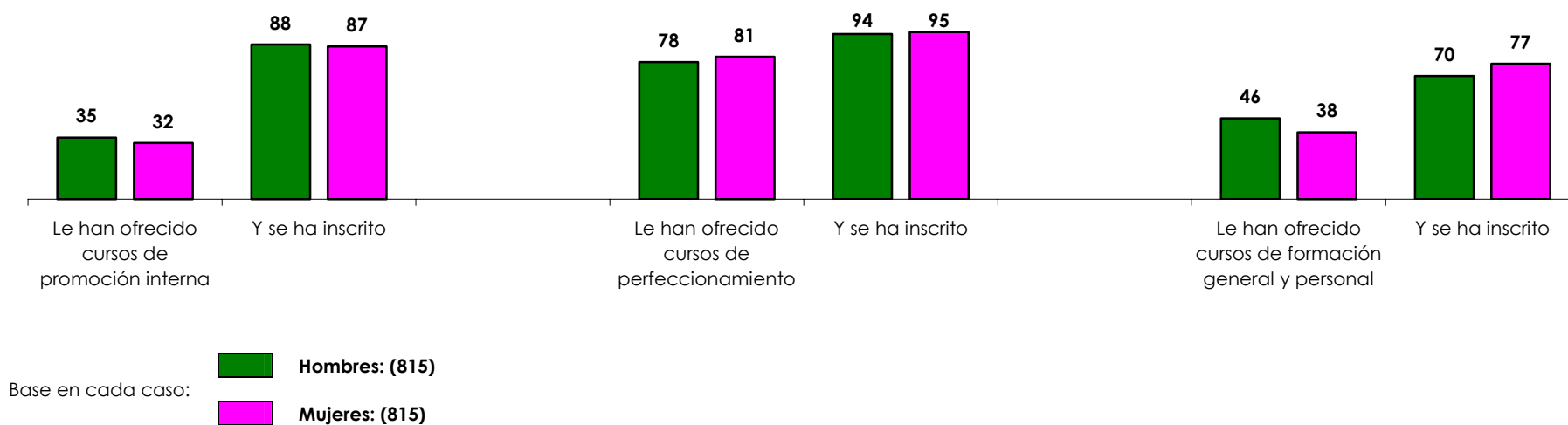
- *Hay más hombres que mujeres en esta encuesta, que han declarado que se le hayan ofrecido cursos de naturaleza generalista. Y sin embargo, según esta misma fuente se inscriben proporcionalmente a estos cursos más mujeres que hombres.*

Tales cursos están dedicados directamente al desarrollo personal y sus contenidos no están pensados para el desarrollo de las capacidades laborales. (Por ejemplo cursos de cocina, de psicología infantil). Tal vez esta oferta tenga una función compensatoria, o instrumental, que les resulte útil a las mujeres *para compatibilizar trabajo y familia*.

A) FORMACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA. DATOS SIGNIFICATIVOS

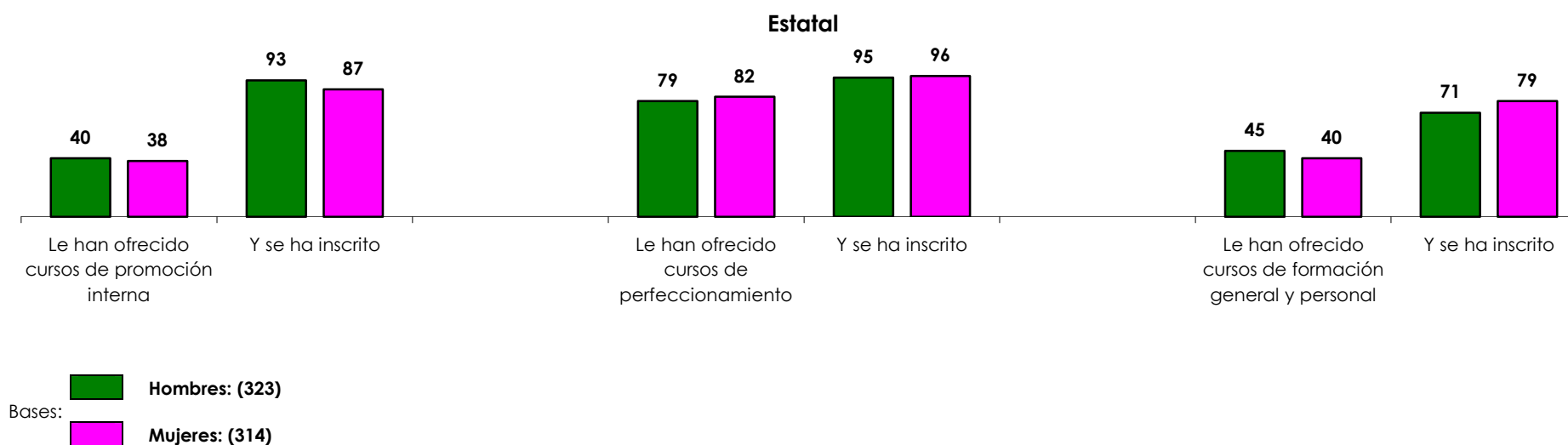
CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
Oferta y seguimiento de cursos de promoción interna	No hay diferencias en la oferta destinado a cada sexo, en el ámbito Estatal o Autonómico	
		Menos oferta en el ámbito Estatal
	Es más frecuente que se inscriban hombres que mujeres Se inscriben más en el ámbito Estatal	Se inscriben más en el ámbito Autonómico - Es más frecuente que se inscriban si no conviven en pareja
Oferta y seguimiento de cursos de perfeccionamiento relacionados con puestos de trabajo	No hay diferencia significativa en la oferta destinada a cada sexo en ningún ámbito	
		Se inscriben más en el ámbito Autonómico
	Es más frecuente que se inscriban si conviven con pareja	Es más frecuente que se inscriban si no conviven con pareja
Oferta y seguimiento de cursos de formación Estatal y desarrollo personal	Les ofrecen cursos, más en todos los ámbitos	Se inscriben más en todos los ámbitos Más frecuente que se inscriban si conviven en pareja - Si tienen hijos/as exclusivamente a su cargo

P.23-25.- Actividades de promoción



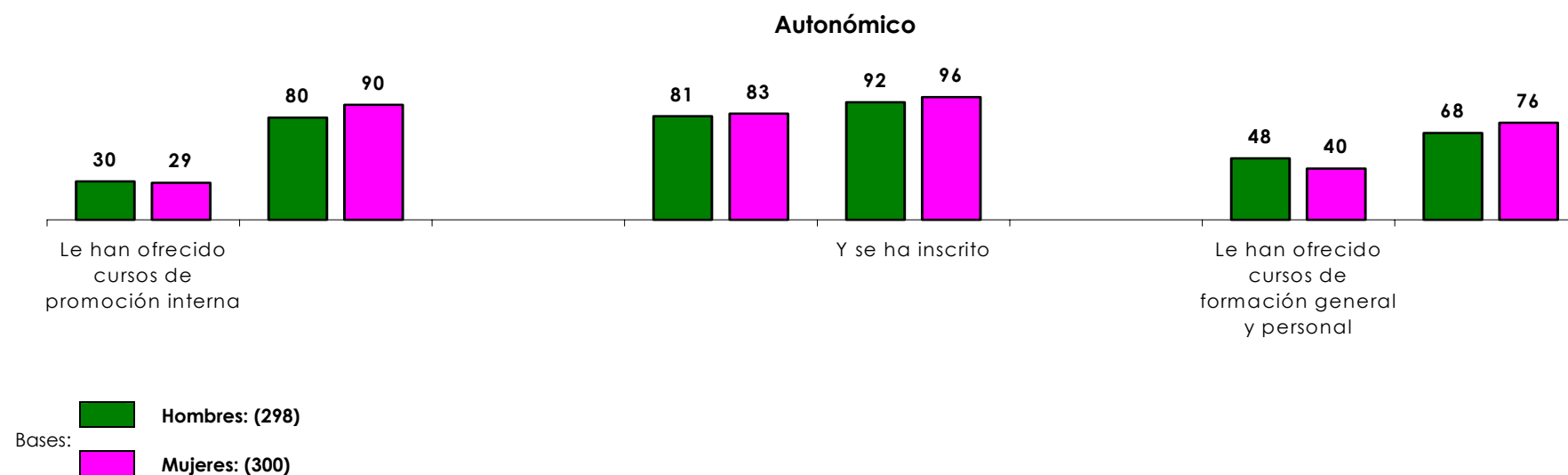
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

Actividades de promoción, en cada Administración



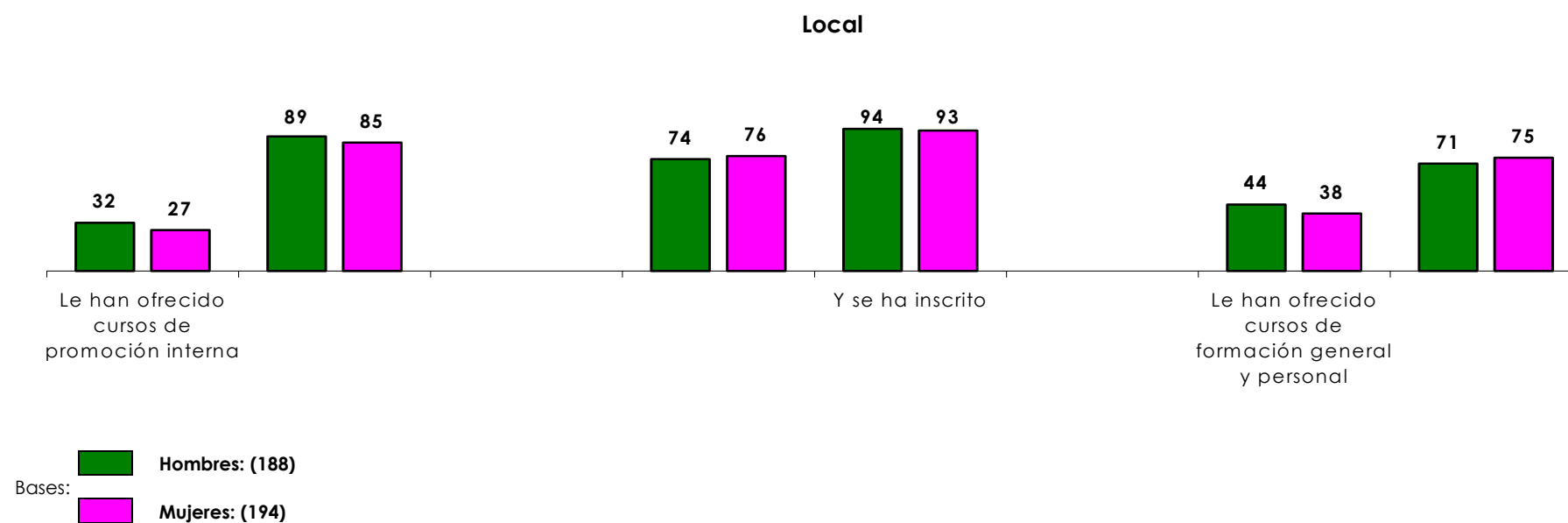
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

Actividades de promoción, en cada Administración



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

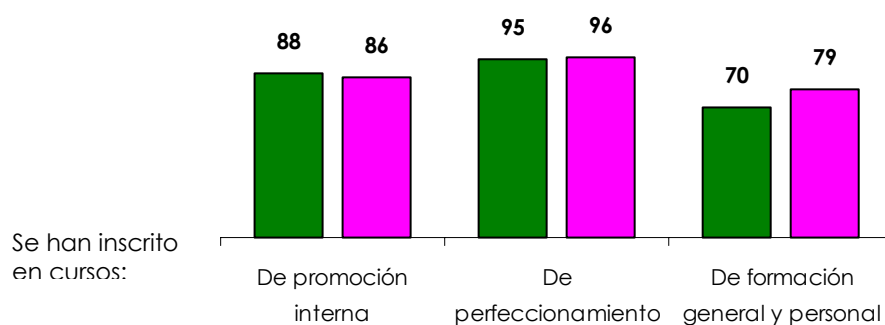
Actividades de promoción, en cada Administración



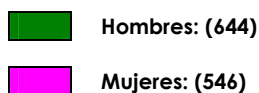
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

Participación en actividades de promoción, según las circunstancias familiares

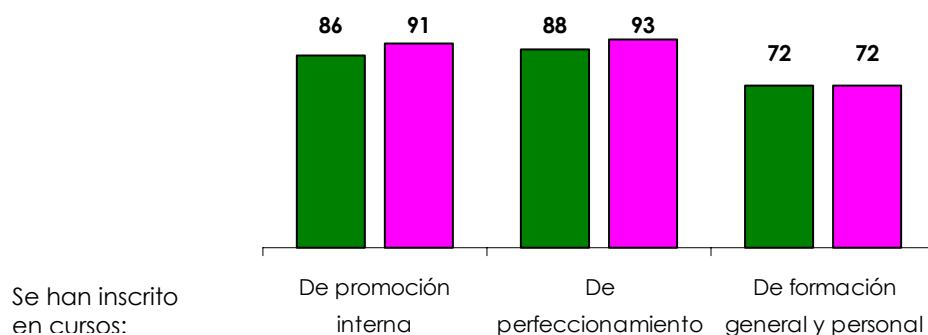
Quienes conviven habitualmente con su pareja



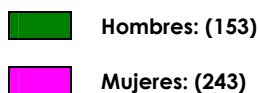
Bases en cada caso:



Quienes no conviven habitualmente con su pareja



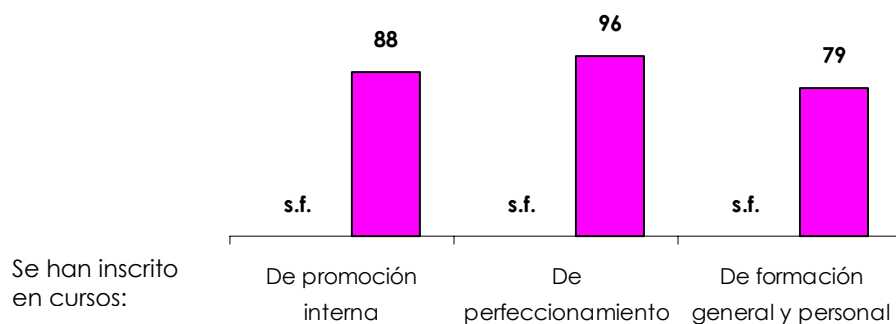
Bases en cada caso:



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

Participación en actividades de promoción, según las circunstancias familiares

Quienes tienen hijos/as y hogar exclusiva o parcialmente a su cargo

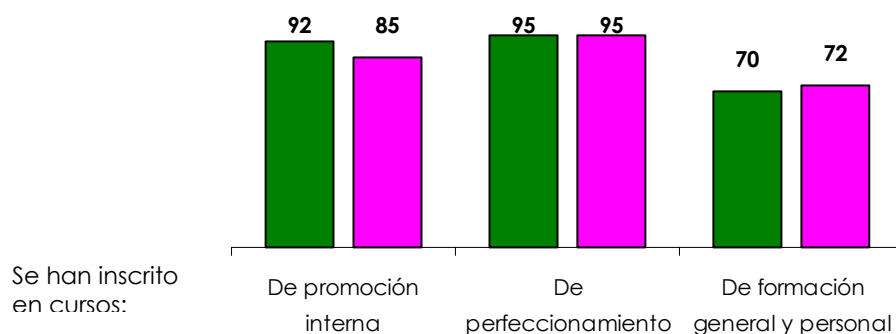


Bases en cada caso:

- Hombres: (18)
- Mujeres: (165)
- s.f. Sin frecuencia

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

Quienes comparten a partes iguales el cuidado de los hijos/as



Bases en cada caso:

- Hombres: (364)
- Mujeres: (300)

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

b). Desempeño de responsabilidades.

- *La coordinación o dirección del trabajo de otras personas, es una actividad sesgada a favor de los hombres. Tanto porque entre ellos hay más que hagan esta función, como en el mayor número de personas a quienes dirigen o coordinan.*

Se refleja en la Encuesta, que el sesgo es aún mayor, en el ámbito de la Administración Estatal y menor en la Autonómica. También resulta más generalizada esa desventaja entre las mujeres que pertenecen a niveles educativos superiores.

El relegamiento que sufren las mujeres en el ejercicio de estas responsabilidades, no cabe atribuirlo a circunstancias familiares o personales. Se trata de una discriminación funcional; una de las pocas que son atribuibles, directamente a las prácticas administrativas*.

Este dato, revaloriza el modelo de análisis de Becker, según el cual, y a pesar de la igualdad de condiciones en el origen, las mujeres tendrían más dificultades para promocionarse que los hombres. No se dispone de un análisis cualitativo, que sería muy conveniente, sobre las causas estructurales que intervienen en estas dinámicas discriminatorias de la promoción. Si se hiciese ese estudio, tal vez se llegue a encontrar en el seno de las Administraciones Públicas la vigencia del prejuicio cultural, según el cual, el ejercicio de la dirección y la coordinación de otras personas, es cosa de hombres.

El desempeño de comisiones, delegaciones, la representación en la Administraciones u otros Organismos, también es tarea que se encomienda preferentemente a hombres.

* La discriminación en la asignación de responsabilidades, afecta negativamente a la promoción y consecuentemente a los salarios. Las diferencias entre los sexos que existen en el acceso a la Función Pública y luego en la ubicación dentro de los niveles administrativos, son consecuencia de dinámicas de segregación externas a las AA.PP. Por lo tanto hay que actuar con medidas externas sobre el sistema educativo y el familiar. En cambio, estas desigualdades en la promoción hay que corregirlas con actuaciones internas.

Ese relegamiento de las mujeres sucede en todas las Administraciones, aunque lo haga en menor medida, en el seno de las Autonómicas. Y nuevamente se comprueba en la Encuesta que esa postergación, es discriminación de género. Porque no guarda relación con la necesidad que tantas mujeres tienen de responsabilizarse de sus hogares.

B) DESEMPEÑO DE RESPONSABILIDADES. DATOS SIGNIFICATIVOS

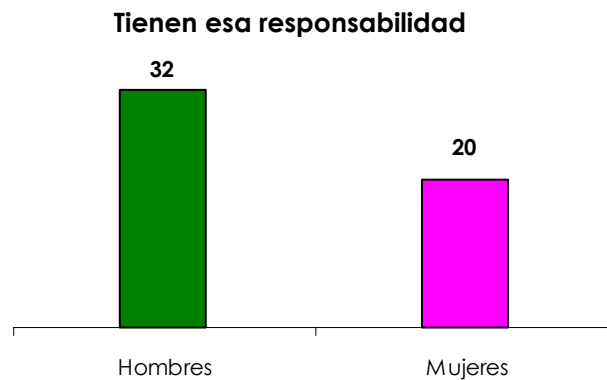
CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
<i>Coordinación o dirección del trabajo de otras personas</i>	Tienen esa función, más entre los hombres El número de personas que coordinan es mayor	
<i>-Ibidem según la Administración</i>		Aún menos coordinan o dirigen en el ámbito Estatal
<i>-Ibidem según el cuerpo</i>	Es todavía más frecuente en el cuerpo superior	Sólo en el cuerpo técnico, y probablemente en el auxiliar, se equiparan con los hombres
<i>- Ibidem según las características familiares</i>	Es más frecuente: - Cuando conviven en pareja - Cuando tienen hijos/as	No afecta significativamente: - La convivencia o no en pareja - Tener o no tener hijos/as - El que los hijos/as estén principal o exclusivamente a su cargo

.../...

.../...

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
Comisiones, delegaciones, representación en las administraciones u otros organismos	Más entre los hombres, en todos los ámbitos laborales	Relativamente más en el ámbito Autonómico que en los demás
- Ibidem, según las características familiares	Es más frecuente: <ul style="list-style-type: none">- Cuando conviven en pareja- Cuando tienen hijos/as a su cargo	No afecta significativamente: <ul style="list-style-type: none">- Que convivan o no con pareja- Tener o no hijos/as a su cargo

P.19.- Coordinación o dirección del trabajo de otras personas de los componentes de esta muestra



Número medio de personas que coordinan:

 **Hombres: 24,24**

 **Mujeres: 14,09**

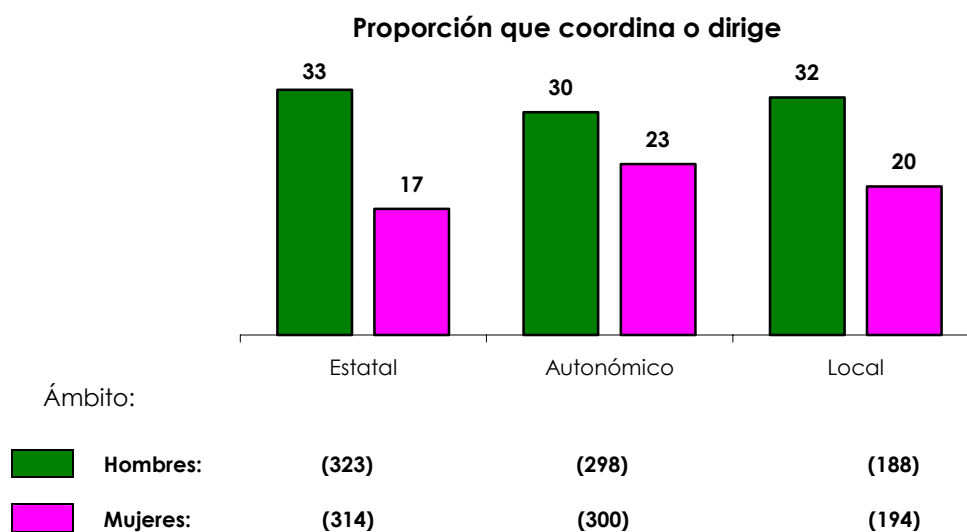
 **Hombres: (815)**

Bases:

 **Mujeres: (815)**

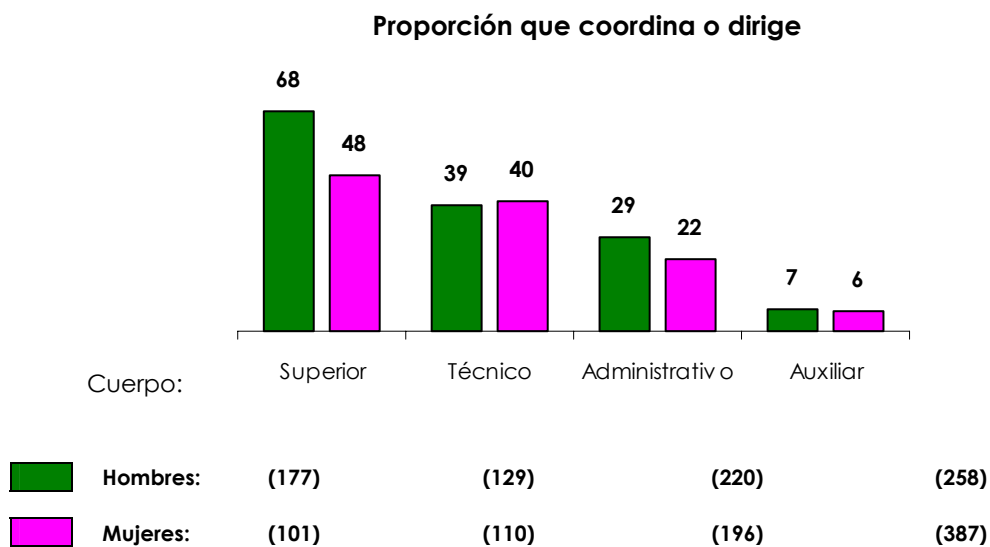
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

Coordinación o dirección del trabajo de otras personas, en cada Administración



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

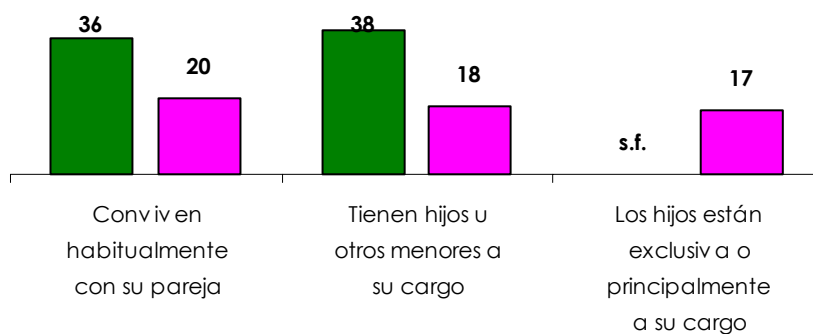
Coordinación o dirección del trabajo de otras personas, en cada cuerpo



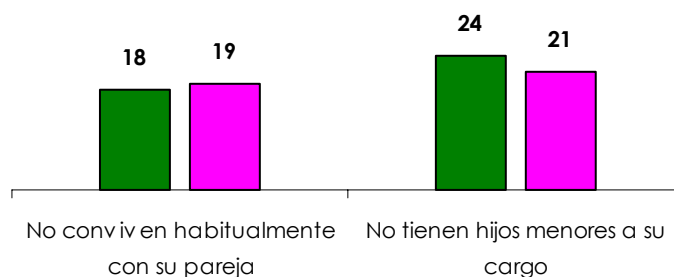
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

Coordinación o dirección del trabajo de otras personas, según las circunstancias familiares

Proporción que coordina o dirige cuando:



	Hombres:	(644)	(491)	(18)
	Mujeres:	(546)	(488)	(166)
s.f.	Sin frecuencia			



	Hombres:	(153)	(304)
	Mujeres:	(243)	(300)

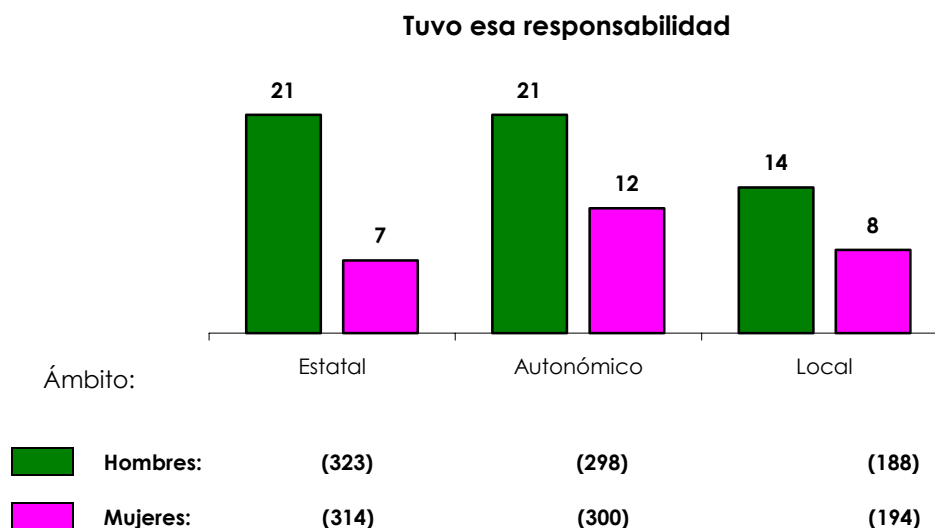
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

P.22.- Comisiones o delegaciones, representación de la Administración ante otros organismos, públicos o privados de los componentes de esta muestra



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

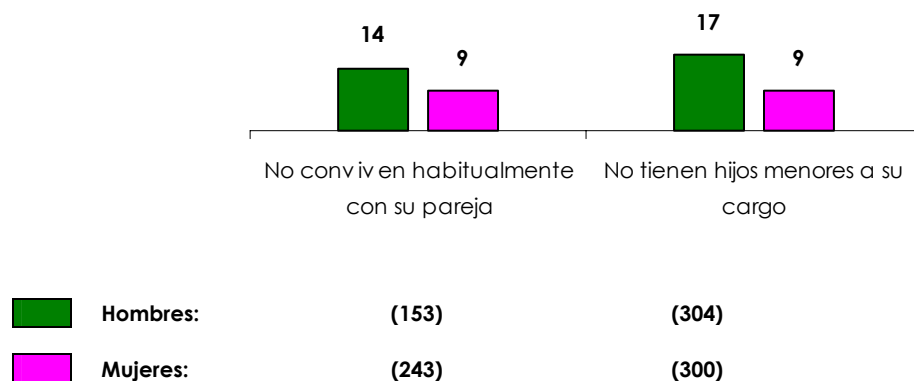
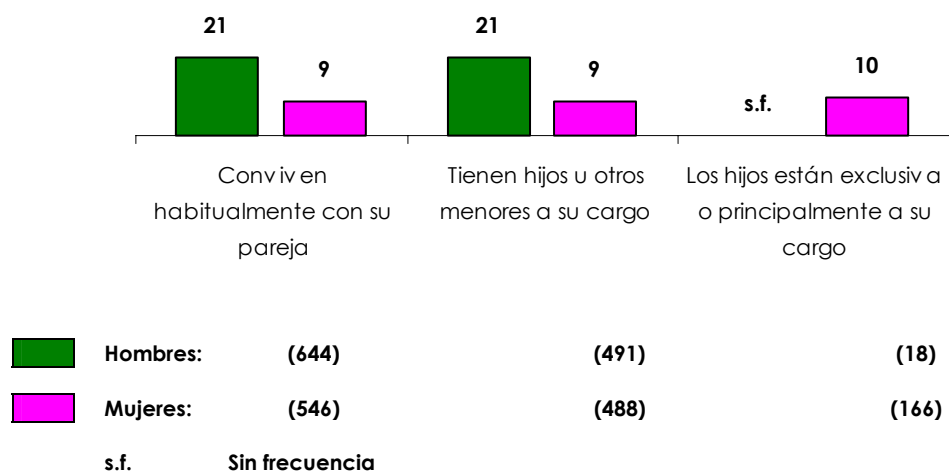
Comisiones o delegaciones, representación de la Administración ante otros organismos, públicos o privados, en cada ámbito laboral



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

Comisiones o delegaciones, representación de la Administración ante otros organismos, públicos o privados, según las características familiares

Tuvo esa responsabilidad



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

c) Participación en organizaciones sindicales y otras.

- *La participación durante el tiempo libre en actividades de organizaciones o asociaciones, es mayor entre los hombres.*

En ambos sexos, la participación aumenta entre quienes trabajan en las Administraciones Locales ; y por igual, se ve favorecida cuando no se tiene pareja ni hijos/as a su cargo.

Estos datos permiten pensar que la escasa participación asociativa no se explica en términos de géneros; sino en razón de los distintos estados. Se refiere a la distinción entre tener una familia a la que dedicar el tiempo libre, o no tenerla.

- *La ocupación de puestos y cargos sindicales, también aparece más vinculada a los varones que a las mujeres.*

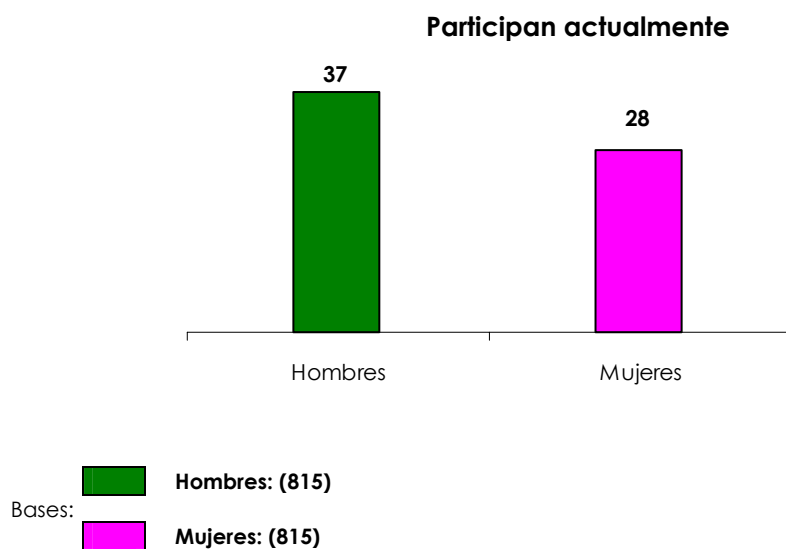
Y nuevamente son los ámbitos Locales donde, con independencia del sexo, se asumen por más personas estas responsabilidades.

Los compromisos familiares, en el caso de las mujeres, no explican el alejamiento de estas funciones sindicales. Este es el único caso en el que cabe pensar en un desinterés genérico, que actualmente es más característico del colectivo de mujeres en su conjunto.

C) PARTICIPACIÓN. DATOS SIGNIFICATIVOS

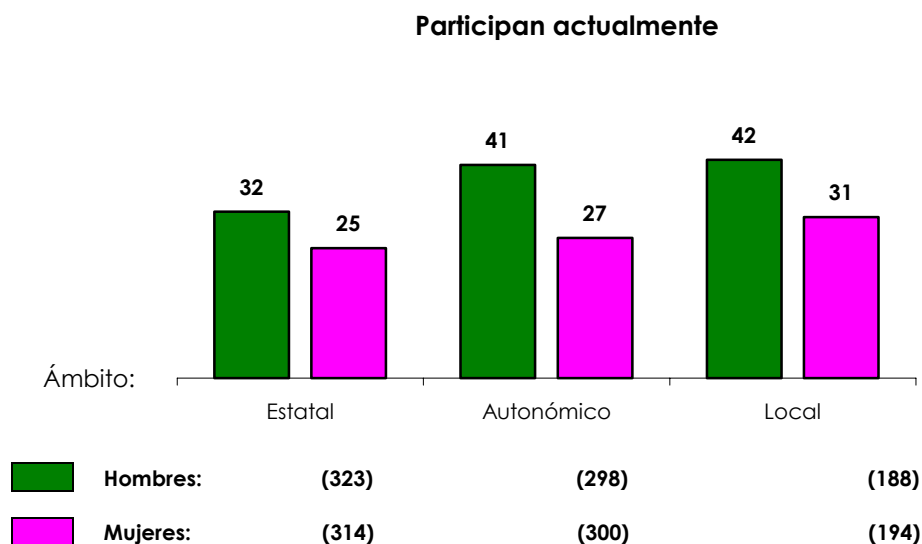
CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
Participación durante el tiempo libre en actividades de organizaciones o asociaciones	Más participantes entre los hombres en todos los ámbitos laborales	
-Ibidem según el ámbito laboral	En ambos sexos hay más participación en los ámbitos locales	
- Ibidem según las características familiares	Es más frecuente en ambos sexos: - Cuando no conviven en pareja - Cuando no tienen hijos/as a su cargo	
Ocupación de puestos o cargos sindicales	Más participantes entre los hombres, en todos los ámbitos laborales	
-Ibidem según el ámbito laboral	En ambos sexos hay más participación en los ámbitos locales	
- Ibidem, según las características familiares	Es más frecuente - Cuando conviven en pareja - Cuando tienen hijos/as a su cargo	

P.20.- Participación durante el tiempo libre en actividades de organizaciones o asociaciones de los componentes de esta muestra



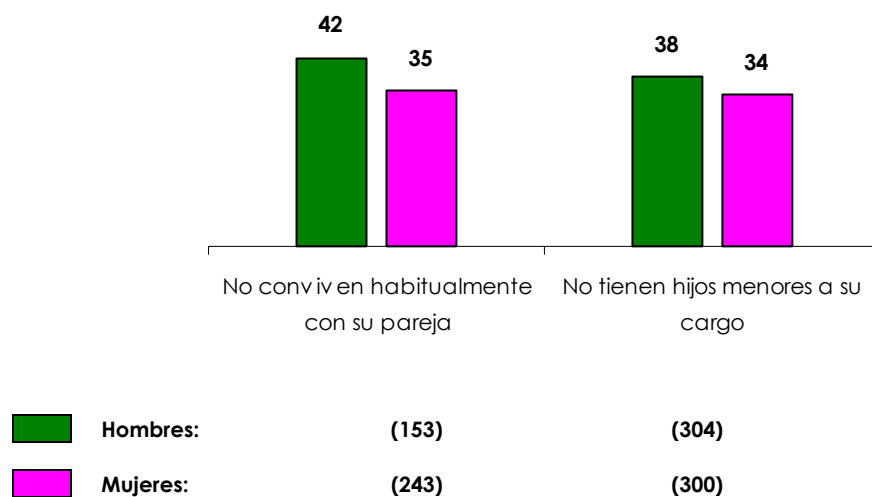
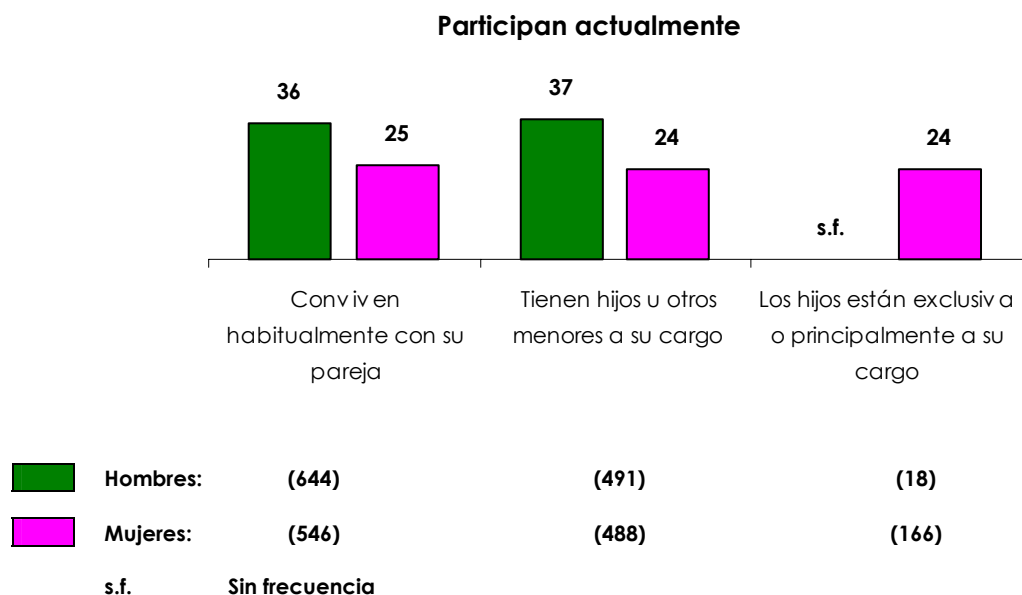
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

Participación durante el tiempo libre en actividades de organizaciones o asociaciones, en cada Administración



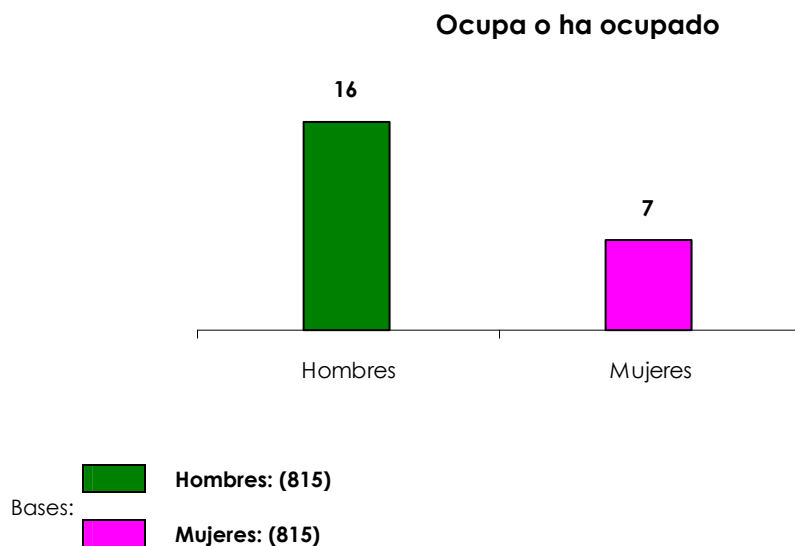
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

Participación durante el tiempo libre en actividades de organizaciones o asociaciones, según las características familiares



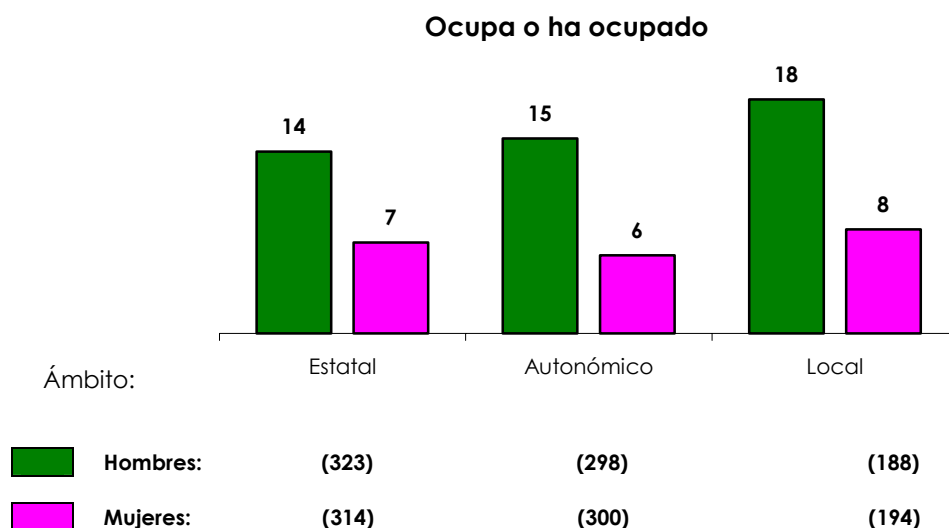
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

P.21.- Ocupación de puestos, cargos sindicales de los componentes de esta muestra, desde que trabajan en la Administración



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

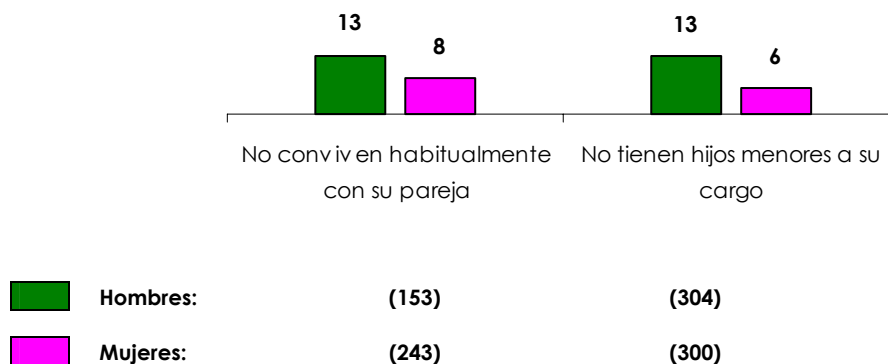
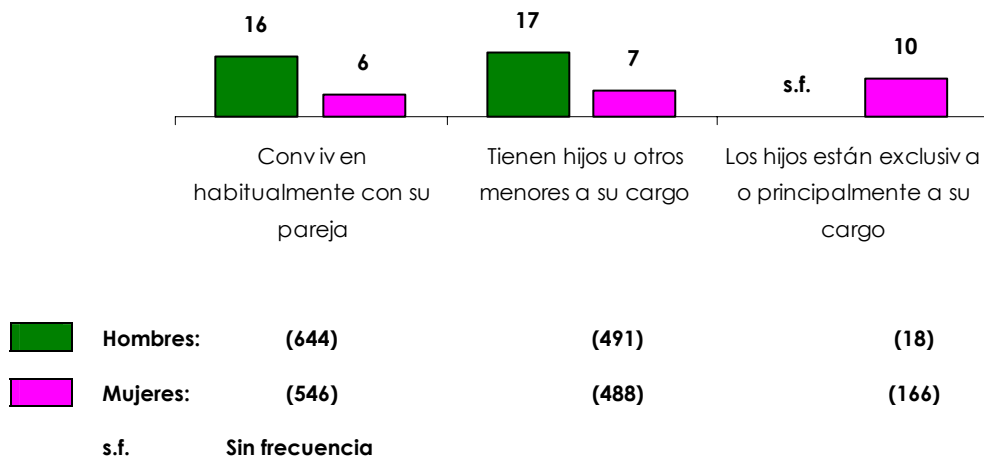
Ocupación de puestos, cargos sindicales, desde que trabaja en la Administración, en cada Administración



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

Ocupación de puestos, cargos sindicales, desde que trabaja en la Administración, según las circunstancias familiares

Ocupa o ha ocupado



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

5• PERCEPCIONES Y EVALUACIONES

5. Percepciones y evaluaciones.

a). Reconocimiento profesional.

- Una de cada tres personas encuestadas piensa que el trabajo que desempeña está por debajo de *la preparación y de la capacitación que se posee*.

Ni las mujeres ni los hombres que perciben esa falta de correspondencia entre sus puestos y su preparación, la relacionan con el efecto negativo que podría tener para su promoción dedicar tiempo a las obligaciones extralaborales. Y sin embargo, en las Administraciones existe objetivamente esa relación entre mayores cargas familiares y menor disponibilidad de tiempo para las actividades profesionales.

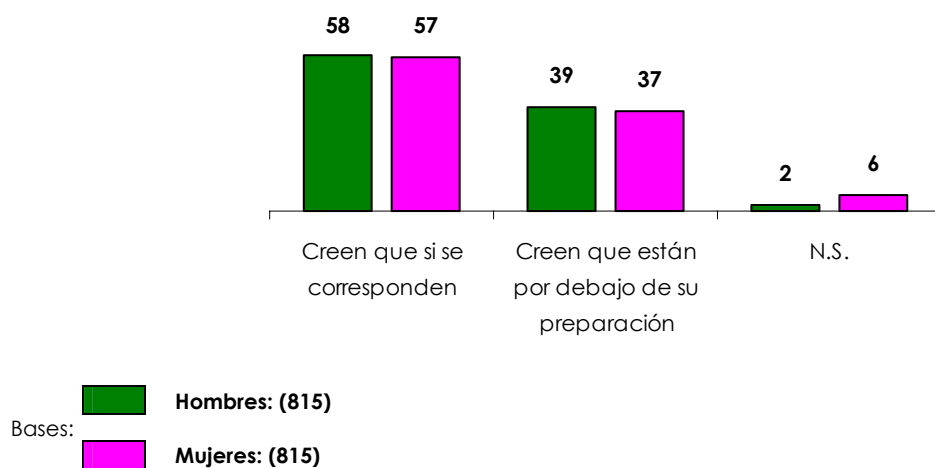
- *Puede concluirse que el mencionado desajuste, entre los niveles laborales y la preparación afecta de manera equivalente a ellos y ellas*

Los datos hacen pensar que existe en las Administraciones Públicas una sobre cualificación laboral generalizada, que se relaciona sobre todo con que el personal se presenta a la oferta pública de empleo, con títulos superiores a los que requiere el puesto de trabajo.

ANÁLISIS DE LAS PERCEPCIONES Y EVALUACIONES**A) EL RECONOCIMIENTO PROFESIONAL. DATOS SIGNIFICATIVOS**

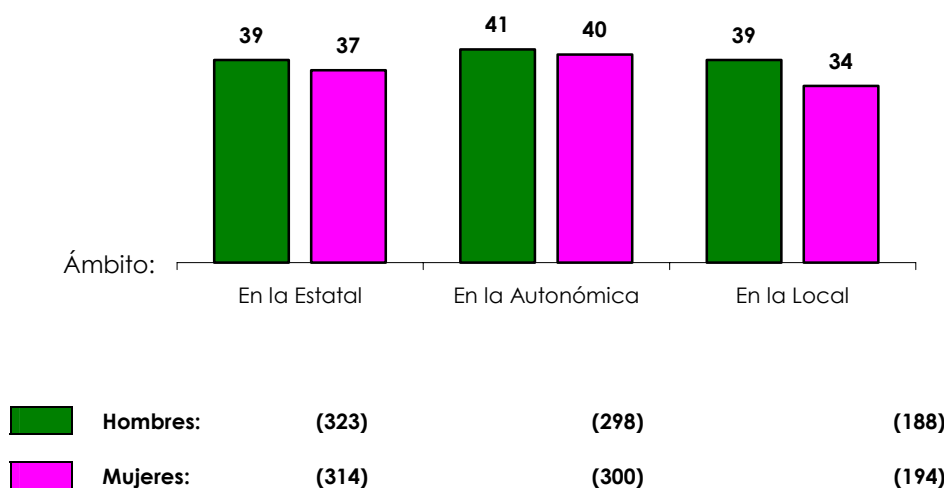
CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
<i>La correspondencia entre el trabajo que desempeñan y su preparación y capacitación</i>	<p>En cada sexo una de cada tres personas, creen que su trabajo está por debajo de su preparación</p> <p>El sexo no afecta a la generalización de esta percepción</p>	
<i>-Ibidem según el ámbito laboral</i>		Menos creen que están por debajo de su preparación en el ámbito Local
<i>Razones a las que atribuye el desajuste entre su trabajo y sus capacidades</i>	Apenas se mencionan las dificultades o circunstancias personales	
	Se achaca sobre todo a la Administración y a las características del trabajo	
		Muchas más, lo atribuyen a que tienen estudios superiores a los que requiere el puesto

P.36.- Percepción de la correspondencia entre el trabajo que desempeñan y la preparación y capacitación de los componentes de esta muestra



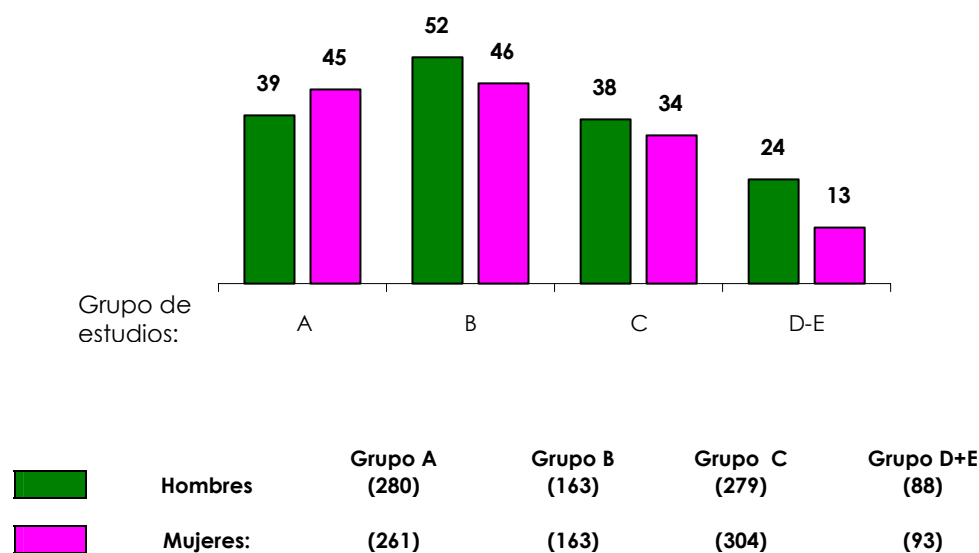
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

Proporción que cree que está por debajo de su preparación en cada Administración



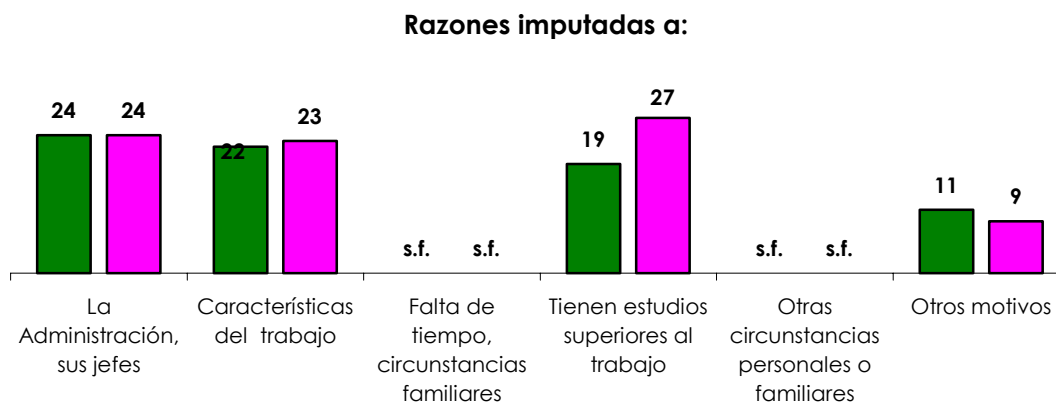
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

Proporción que cree que está por debajo de su preparación en cada nivel de estudios





Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

P.37.- Razón o razones por las que creen que el trabajo que desempeñan está por debajo de su preparación o capacitación



Bases en cada caso:

 **Hombres: (321)**

 **Mujeres: (304)**

s.f. Sin frecuencia

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

b). Expectativas de promoción.

- *El deseo de alcanzar en la Administración un nivel más alto que el que actualmente poseen, está más generalizado entre las mujeres.*

Esa ambición es aún más frecuente cuando las mujeres trabajan en el ámbito Autonómico.

Como cabía esperar, tanto entre ellas como entre ellos, esa aspiración de progreso, se generaliza tanto más, cuanto más baja sea la posición que ocupen en la jerarquía laboral. Sin embargo, las aspiraciones de ascenso, entre las mujeres, resultan aún más generalizadas cuando trabajan en el Cuerpo Superior, y cuando tienen los estudios requeridos para el Grupo A.

- *Las expectativas de que se cumplan esos deseos de promoción, se reducen en todos los niveles, y tanto más cuanto más alto sea el que en la actualidad poseen.*

Esa aseveración es válida para ambos sexos. De hecho, entre el personal de apoyo técnico y administrativo es donde más generalizada está la esperanza de mejorar la posición laboral.

En los grupos profesionales de técnicos/as cualificados/as y de dirección, las expectativas de llegar a una promoción profesional es mayor entre los hombres que entre las mujeres. Esa diferencia es acorde con las prácticas reales que ya se han analizado.

- *Aunque no cabe hablar de discriminación salarial en las Administraciones, sí que se observan desigualdades salariales.*
- Las remuneraciones salariales están equiparadas en las Administraciones por ley. Las diferencias observadas reflejan, entre otras cosas, que la promoción y la dedicación al trabajo, los complementos y la antigüedad, son distintas entre los varones y las mujeres. En consecuencia y en la medida que vayan desapareciendo tales discrepancias, es previsible que las diferencias vayan desapareciendo, porque la equiparación de las condiciones objetivas que afectan se refleja automáticamente en la equivalencia de los ingresos.

ANÁLISIS DE LAS PERCEPCIONES Y EVALUACIONES

B) EXPECTATIVAS DE PROMOCIÓN. DATOS SIGNIFICATIVOS

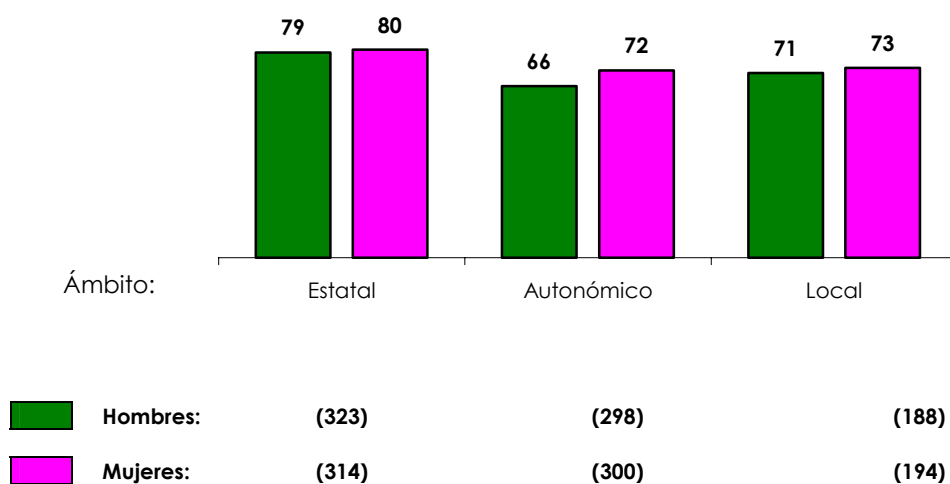
CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
<i>Deseo de alcanzar en la Administración un nivel más alto que el actual</i>	Es relativamente menos frecuente en el ámbito Autonómico	Más tienen ese deseo, en todos los ámbitos laborales. Sobre todo en el Autonómico
<i>- Ibidem según el Grupo de estudios</i>	Relativamente menos en el Grupo A	
<i>Espera alcanzar un nivel más alto que el actual</i>	Entre el personal de apoyo técnico y administrativo, es donde hay más que tengan esa expectativa, tanto entre las mujeres como entre los hombres	
	En todos los niveles, son más quienes desean que quienes esperan alcanzar un nivel más alto	
	Hay más hombres que mujeres que esperan mejorar su nivel entre los técnicos cualificados y los directivos	Hay más mujeres que hombres que tengan la esperanza de mejorar su nivel, excepto en las que trabajan de apoyo administrativo

P.33.- Proporción que desean alcanzar en la Administración un nivel más alto que el actual entre los componentes de esta muestra



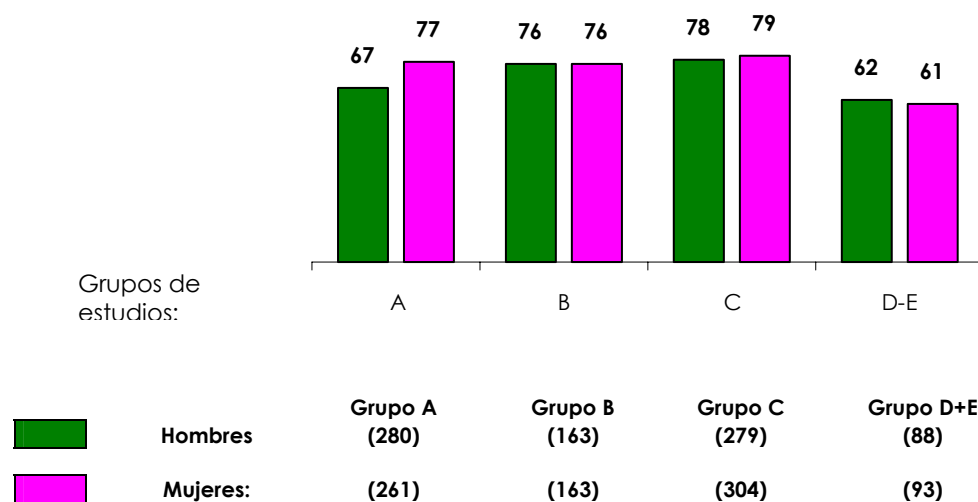
Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

Proporción que desean alcanzar un nivel más alto que el actual en cada Administración



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

Proporción que desean alcanzar en la Administración un nivel más alto que el actual, en cada nivel de estudios



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

c). Grado de satisfacción con su desempeño.

- *La satisfacción con el desempeño profesional, es más baja que las satisfacciones que se obtienen del desempeño familiar y de la realización individual*, tanto entre las mujeres como entre los hombres.*

Este dato es válido para el conjunto de quienes trabajan en las Administraciones. En todo caso, el tipo de trabajo que se desempeña y la estabilidad en el empleo son los valores más apreciados. Y lo peor valorado son los ingresos. A pesar de que comparativamente los ingresos medios sean más altos en las Administraciones Públicas que en el sector privado.

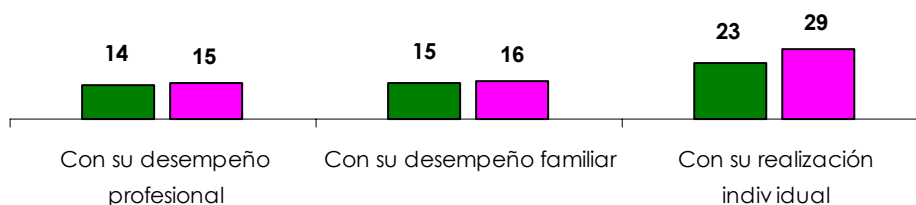
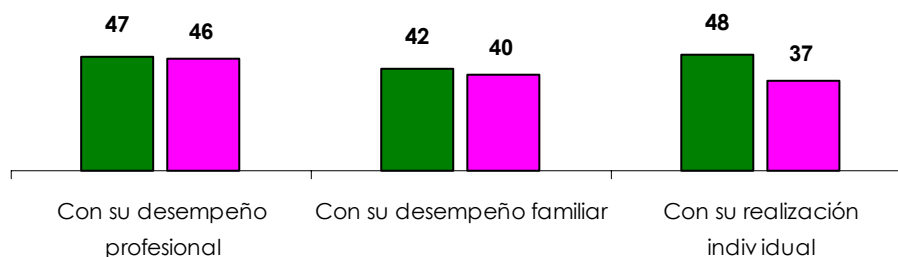
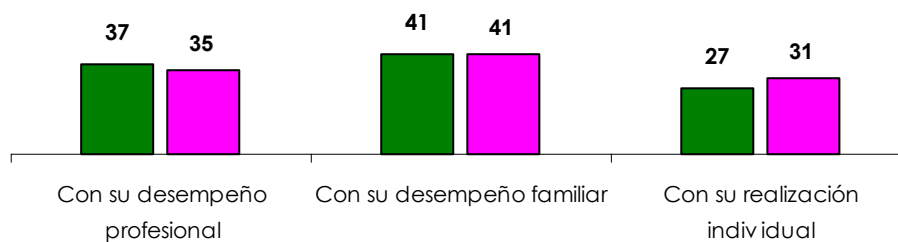
- *En el ámbito de la Administración Estatal los niveles de satisfacción entre las mujeres son más altos. Y en cambio, son significativamente más bajos en el ámbito Autonómico. Allí se han encontrado relativamente más referencias a un mal trato y a un mal ambiente laboral.*
- *En comparación con los hombres, también se muestran más satisfechas las mujeres que trabajan como administrativas y auxiliares. Tal vez estas actitudes de conformidad con el trabajo sean más frecuentes entre las mujeres que tienen puestos bajos, que entre los hombres con posición laboral equivalente.*
- *La satisfacción con el desempeño familiar es elevada tanto entre ellas como entre ellos. Aunque es significativo que resulte algo más baja entre las mujeres. Otro tanto sucede con la satisfacción por la realización individual.*

* Lo mismo sucede en el sector privado

ANÁLISIS DE LAS PERCEPCIONES Y EVALUACIONES

C) GRADO DE SATISFACCIÓN CON SU DESEMPEÑO. DATOS SIGNIFICATIVOS

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
Satisfacción con el desempeño profesional	<p>No hay diferencias entre los sexos en conjunto</p> <p>Los niveles de satisfacción con el desempeño profesional, son más bajos que con el desempeño familiar y con la realización individual</p>	
-Ibidem según el ámbito laboral	La satisfacción media es más elevada entre los hombres que entre las mujeres en las Administraciones Autonómicas y Local	La satisfacción media es más elevada entre las mujeres que entre los hombres, en la Administración Estatal
Satisfacción con el desempeño familiar	Los niveles de satisfacción familiar son más elevados que los correspondientes al desempeño profesional y a la realización individual en los dos sexos	
		La satisfacción media es ligeramente más baja en las mujeres
Satisfacción con la realización individual	Los niveles de satisfacción con la realización individual, son más altos que los de desempeño profesional y más bajos que los de desempeño familiar	
		La satisfacción media es ligeramente más baja en las mujeres

P.46 –48. El grado de satisfacción con su desempeño**Satisfacción baja****Satisfacción media****Satisfacción alta**

Valores medios:	Hombres	6,51	8,0	7,52
	Mujeres	6,51	7,97	7,32

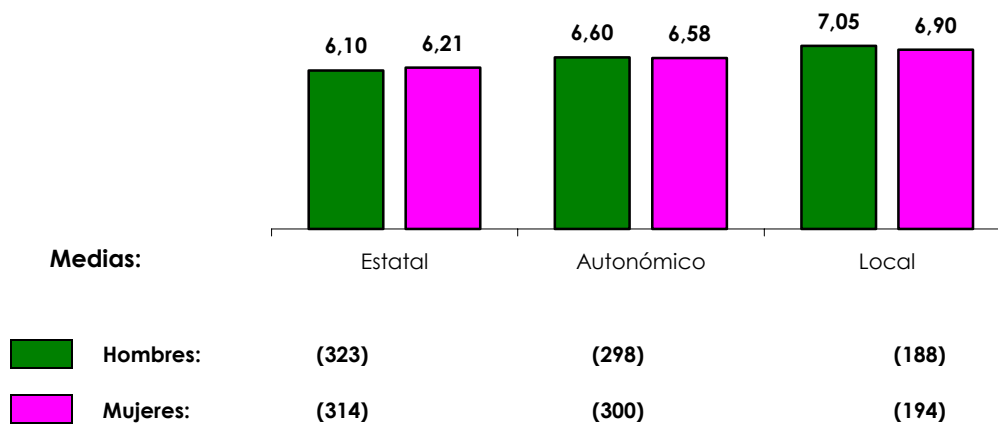
Bases en cada caso:

Hombres: (815)

Mujeres: (815)

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

Grado de satisfacción con el desempeño profesional, en cada Administración



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A

6• FACILIDADES Y ASISTENCIAS DESEADAS

6. Facilidades y asistencias deseadas.

a). Facilidades deseadas, que se relacionan con horarios y régimen de trabajo.

- *La facilidad que interesa a más mujeres es la interrupción temporal de la actividad profesional por razones familiares, de estudios o cualquier otra, con garantía de reincorporación. También es la facilidad que interesa a más hombres.*

Las mujeres que manifiestan este interés son aún más numerosas cuando tienen pareja. En cambio la circunstancia de tener o no hijos/as a su cargo, por si sola, no es una condición determinante. Cabe pensar que si fuese posible acogerse a esta facilidad, habría mujeres (y hombres) que pensarían en tener hijos e hijas y no al revés. Lo cual se correspondería con las causas conocidas de las bajas tasas de natalidad que existen en España.

La muestra de mujeres procedentes de la Administración Local incluye un mayor número de encuestadas que hacen jornadas algo más cortas que el conjunto de la muestra. Seguramente por esta razón el deseo de disfrutar de alguna interrupción temporal de trabajo está menos generalizada entre ellas.

- *La flexibilidad de horarios en función de las necesidades privadas de los y las trabajadores y trabajadoras tienen una demanda casi tan generalizada en ambos sexos como la posibilidad de interrumpir la actividad profesional.*

Las mujeres se muestran interesadas en mayor número que los hombres.

Tener hijos o hijas es el dato que mejor explica este interés. En el caso de los hombres también cuenta convivir en pareja, circunstancia que no afecta ni en más ni en menos al interés de las mujeres en flexibilizar sus horarios laborales.

Nuevamente la cantidad de interesadas disminuye cuando trabajan en las Administraciones Locales, donde ya se ha indicado que han respondido un número mayor de mujeres que lleva a cabo jornadas reducidas y continuadas.

- *El cómputo del tiempo de trabajo con carácter anual, es la facilidad comparativamente menos mencionada. Y aún menos entre las mujeres que trabajan en la Administración General.*
- *La posibilidad de jubilaciones anticipadas por razones familiares o personales interesa **a más** entre las mujeres que entre los hombres. Sobre todo si tienen familia e hijos/as a su cargo.*

El tema y el contexto, hace pensar en que esta demanda sería más propia de las mujeres que desearan asumir en exclusiva las funciones domésticas.

ANÁLISIS DEL INTERÉS QUE TIENEN EN UN REPERTORIO DE FACILIDADES Y ASISTENCIAS

A) RELACIONADAS CON HORARIOS Y REGIMEN DE TRABAJO. DATOS SIGNIFICATIVOS

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
<i>Interés en la flexibilidad de horarios en función de las necesidades de los/as trabajadores/as</i>	<p>Relativamente menos entre los hombres</p> <p>Más generalizado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando tienen pareja con la que conviven - Cuando tienen hijos/as a su cargo 	<p>Aún más entre las mujeres</p> <p>No cambia significativamente el porcentaje de interesadas entre quienes tienen y no tienen pareja con la que convivan</p> <p>Es aún más generalizado el interés cuando tienen hijos/as a su cargo</p>
<i>-Ibidem según el ámbito laboral (sólo mujeres)</i>		Relativamente menos en las Administraciones Locales
<i>Interés en el computo del tiempo de trabajo con carácter anual</i>	Facilidad la menos generalizada, tanto en el interés de los hombres como de las mujeres	
<i>-Ibidem según el ámbito laboral (sólo mujeres)</i>		Relativamente menos en la Administración Estatal

.../...

.../...

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
<i>Interés en la interrupción temporal de la actividad profesional por razones familiares de estudios o cualquier otra, con garantía de reincorporación</i>	<p>Es aún más generalizado el interés cuando tienen hijos/as a su cargo</p> <p>No afecta a la proporción de interesados el tener o no tener pareja</p>	<p>La que interesa más a las mujeres.</p> <p>Es aún más generalizado el interés cuando tienen pareja</p> <p>No afecta a la proporción de interesadas tener o no tener hijos/as a su cargo</p>
<i>Interés en las jubilaciones anticipadas por razones familiares o personales</i>	<p>Es aún más generalizado el interés:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando conviven con pareja - Cuando tienen hijos/as a su cargo 	<p>Aún más entre las mujeres</p> <p>Es aún más generalizado el interés:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando conviven con pareja - Cuando tienen hijos/as a su cargo
<i>-Ibidem según ámbito laboral (sólo mujeres)</i>		Relativamente menos en la Administración Local

b). Ayudas para conciliar trabajo y familia.

- *De todas las ayudas que se han propuesto, la que interesa a más mujeres, y también a más hombres, es contar con asistencia domiciliaria para el cuidado de enfermos/as, ancianos/as y personas discapacitadas.*

Y esa demanda es todavía más común entre las mujeres. Está vinculada con tener pareja, e hijos/as. Los datos permiten concluir que en la actualidad, ser "cuidadoras" de personas mayores, es la traba mayor para el desarrollo laboral de las mujeres trabajadoras.

- *El aumento del tiempo de maternidad, es un interés propio de quienes tienen pareja con la que conviven e hijos/as a su cargo; sean hombres o mujeres; y aún más generalizada entre ellas.*

Esta demanda es relativamente menos frecuente en la Administración Local.

La disponibilidad de guarderías, aún siendo demanda que comparten ambos sexos, ha pasado a un tercer lugar. Entre otras cosas, porque un número muy elevado de mujeres y de hombres no tienen hijos/as pequeños/as. La demanda se generaliza en ambos sexos, cuando tienen pareja, e hijos/as a su cargo.

ANÁLISIS DEL INTERÉS QUE TIENEN EN UN REPERTORIO DE FACILIDADES Y ASISTENCIAS

B) RELACIONADAS CON AYUDAS PARA CONCILIAR TRABAJO Y FAMILIA.
DATOS SIGNIFICATIVOS

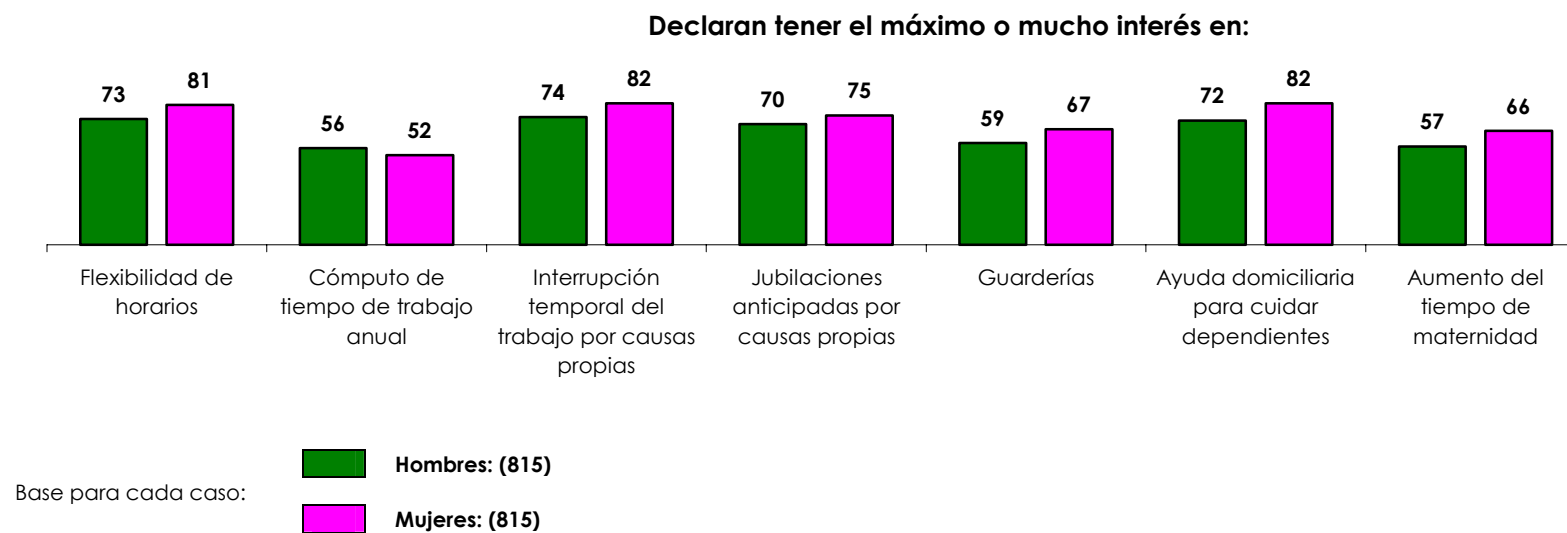
CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
Guarderías	Es aún más generalizado el interés: - Cuando conviven con pareja - Cuando tienen hijos/as a su cargo	Aún más interesadas entre las mujeres Es aún más generalizado el interés: - Cuando conviven con pareja - Cuando tienen hijos/as a su cargo
-Ibidem según ámbito laboral (sólo mujeres)		Relativamente menos en el ámbito General
Ayudas para el cuidado domiciliario de enfermo/as, minusválidos/as, y ancianos/as	Es aún más generalizado el interés: - Cuando conviven con pareja	Aún más interesadas entre las mujeres Es la ayuda lo que interesa más a las mujeres Es aún más generalizado el interés: - Cuando conviven con pareja - Cuando tienen hijos/as a su cargo

.../...

.../...

CARACTERÍSTICAS	HOMBRES	MUJERES
<i>Aumento del tiempo de maternidad</i>	<p>Es aún más generalizado el interés:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando conviven con pareja - Cuando tienen hijos/as a su cargo 	<p>Es aún más generalizado el interés:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuando conviven con pareja - Cuando tienen hijos/as a su cargo
<i>-Ibidem según ámbito laboral (sólo mujeres)</i>		Relativamente menos en la Administración Estatal

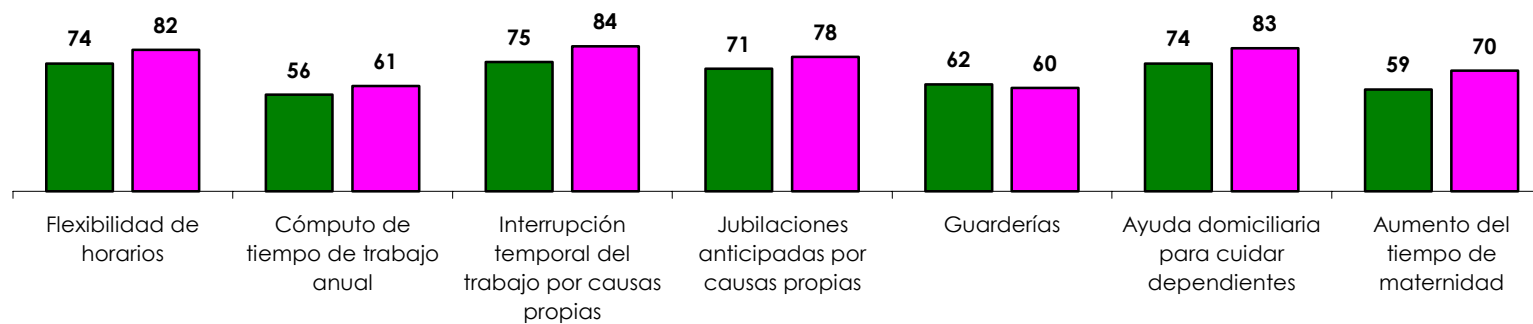
P.38-P.45.- Interés que tienen en las siguientes facilidades y asistencias





Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

Interés que tienen en las siguientes facilidades y asistencias, según el estado de la pareja

Quienes tienen pareja con la que conviven



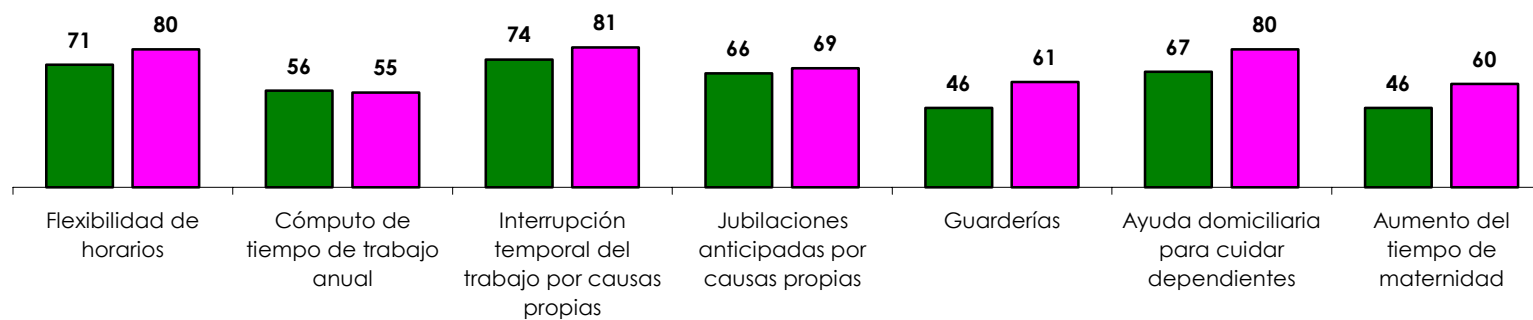
Base en cada caso:

 **Hombres: (644)**
 **Mujeres: (546)**

.../...

.../...

Quienes no tienen pareja con la que conviven



 **Hombres: (153)**

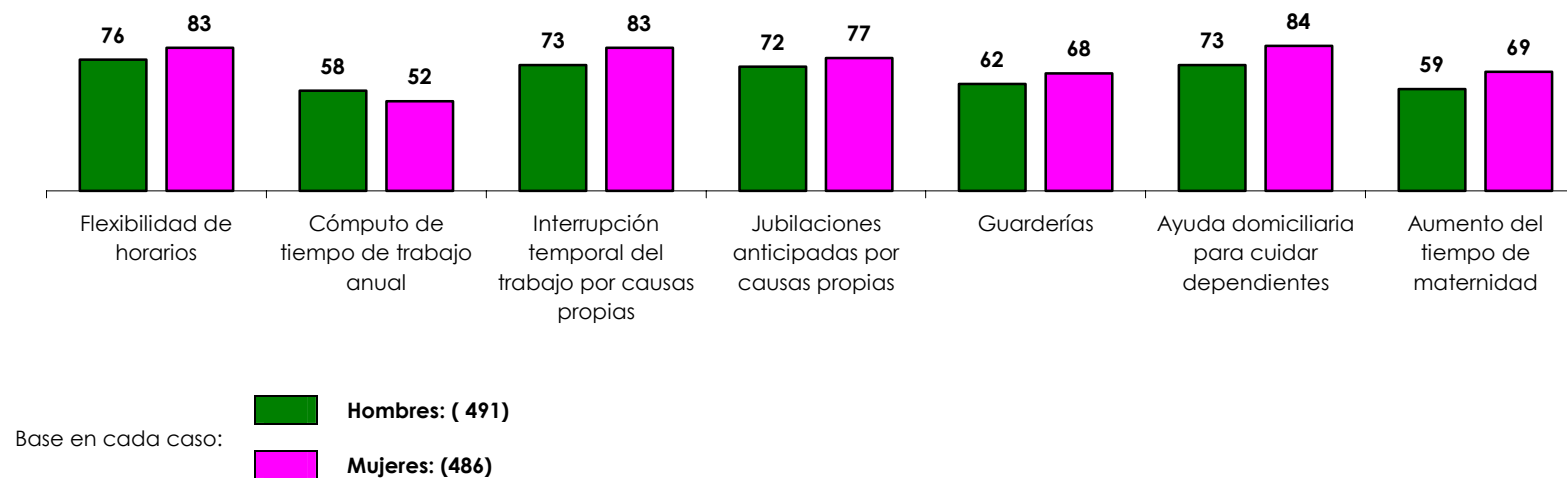
Base en cada caso:

 **Mujeres: (243)**

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

Interés que tienen en las siguientes facilidades y asistencias, según el estado de la pareja

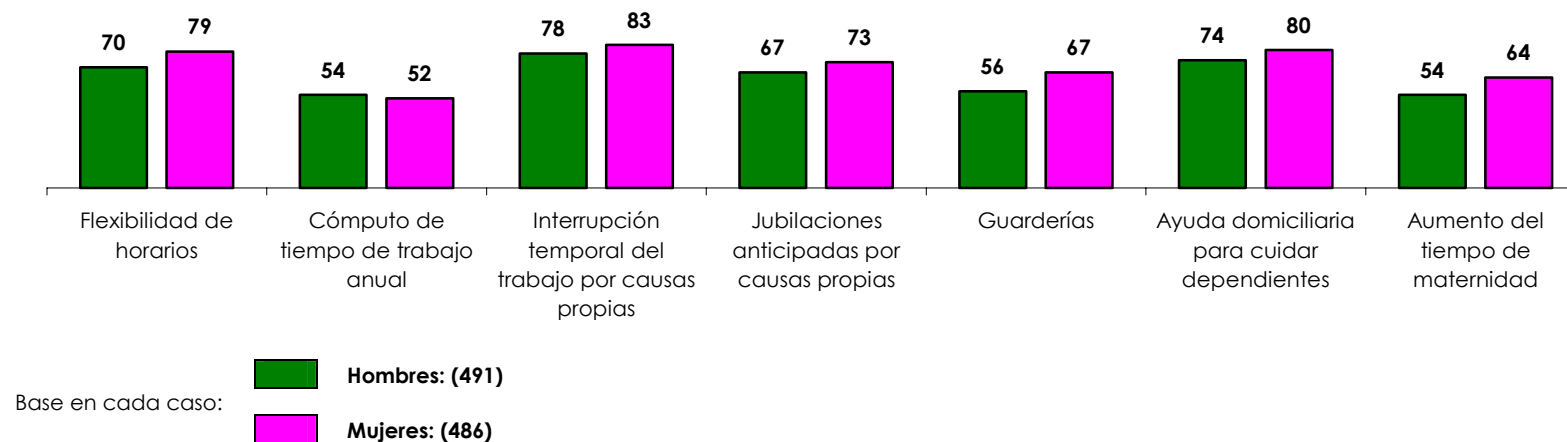
Quienes tienen hijos a su cargo



.../...

.../...

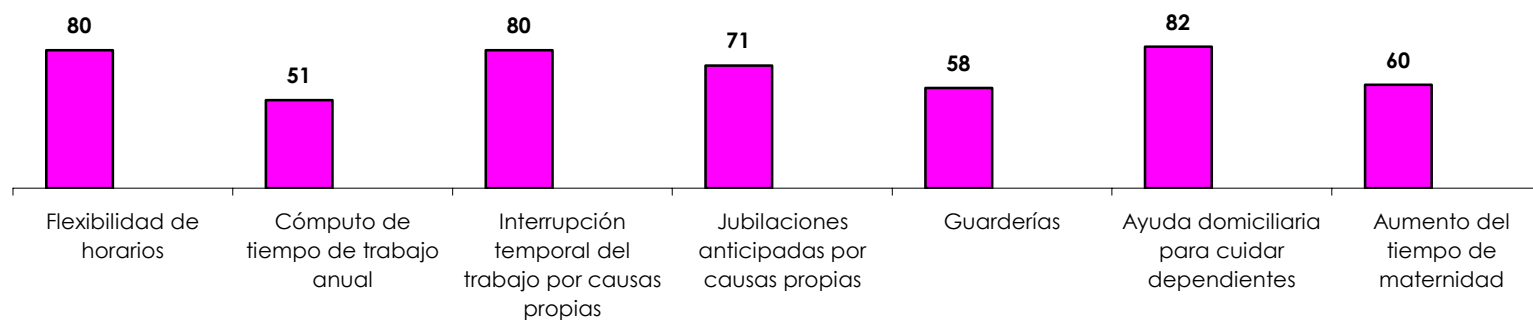
Quienes no tienen hijos a su cargo



Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

Interés que tienen en las siguientes facilidades y asistencias, según el estado de la pareja

Cuando tienen exclusiva o parcialmente la responsabilidad de atender a los hijos (sólo mujeres)



Base:  **Mujeres: (166)**

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

PROPORCIÓN DE MUJERES QUE DECLARA TENER EL MÁXIMO O MUCHO INTERÉS EN LAS SIGUIENTES FACILIDADES Y ASISTENCIAS: DATOS DESAGREGADOS SEGÚN LA ADMINISTRACIÓN

	ÁMBITOS		
	Estatad	Autonómico	Local
<i>Flexibilidad en los horarios</i>	83	83	70
<i>Computo de tiempo de trabajo anual</i>	46	54	57
<i>Interrupción temporal del trabajo por causas propias</i>	83	83	80
<i>Jubilaciones anticipadas por causas propias</i>	79	74	69
<i>Guarderías</i>	61	69	71
<i>Ayuda domiciliaria para cuidar dependientes</i>	83	82	79
<i>Aumento del tiempo de maternidad</i>	61	73	65
<i>Base en cada caso</i>	(314)	(300)	(194)

Fuente: La situación y el desarrollo profesional de la mujeres en las Administraciones Públicas. INAP. Instituto de la Mujer. Realizado por EURODOXA S.A.

7• LA EQUIPARACIÓN SEGÚN LAS ADMINISTRACIONES EN LAS QUE TRABAJAN LAS MUJERES

7. La equiparación según las administraciones en las que trabajan las mujeres

Existen diferencias en la situación y en las expectativas de las mujeres, según las Administraciones. Todas las que han parecido están recogida en los dos Estudios y mencionadas en este Resumen.

Parece que tales diferencias no rompen con el principio de comparabilidad que debe de regir en los Organismos Públicos:

En el cuadro que sigue, se han repertoriado sólo aquellas diferencias significativas, que tienen más efectos discriminativos, en unas Administraciones que en otras. Son pocas, y tienen que ver, por orden de importancia:

- Con la discriminación en el desempeño de responsabilidades, Aún más desfavorable en la Administración Estatal.
- Con el grado de satisfacción que obtienen del desempeño laboral. Menor en las Administraciones Locales y sobre todo, en las Autonómicas.
- Con la dedicación laboral. Aparentemente es más fatigosa en la Administración Estatal.
- Con la formación y promoción internas. Relativamente menos amplia, en la Administración Local.
- Con la participación en tareas sindicales. Igualmente menos frecuente entre las trabajadoras de las Administración Local.

**DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS QUE APARECEN ENTRE LAS ADMINISTRACIONES.
SE INCLUYEN SÓLO LAS REFERIDAS A LA S MUJERES Y SÓLO LAS QUE TIENEN MÁS EFECTOS SEGREGADORES O DISCRIMINATIVOS, EN UNAS ADMINISTRACIONES QUE EN OTRAS**

	ESTATAL	AUTONÓMICA	LOCAL
3) DEDICACIÓN LABORAL	Más horas trabajadas a la semana Hay más que quieren trabajar menos horas		
4) FORMACIÓN REGLADA Y PERMANENTE	No parecen diferencias significativas que tengan valor discriminativo		
5.A) FORMACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNAS			Relativamente menos oferta de cursos de promoción interna
5.B) DESEMPEÑO DE RESPONSABILIDADES	Aún menos mujeres tienen tareas de dirección o coordinación de otros/as trabajadores/as		
5.C) PARTICIPACIÓN EN ORGANIZACIONES SINDICALES Y OTRAS	Aún menos frecuente la participación en tareas sindicales		Aún menos frecuente la participación en tareas sindicales
6.A. Y 6.B) RECONOCIMIENTO PROFESIONAL Y EXPECTATIVAS DE PROMOCIÓN	No aparecen diferencias significativas según el ámbito, que tengan valor discriminativo		
6.C.) GRADO DE SATISFACCIÓN EN SU DESEMPEÑO		Menos satisfechos con su desempeño laboral	
7.A.) FACILIDADES DESEADAS QUE SE RELACIONAN CON HORARIOS Y RÉGIMEN DE TRABAJO	No aparecen diferencias significativas según el ámbito, que tengan valor discriminativo		
7.B.) AYUDAS PARA CONCILIAR TRABAJO Y FAMILIA	No aparecen diferencias significativas según el ámbito, que tengan valor discriminativo		

8 • RECOMENDACIONES PARA DISEÑAR POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL SENO DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS QUE DERIVAN DEL ESTUDIO POR ENCUESTA

8. Recomendaciones para diseñar políticas de igualdad en el seno de las Administraciones Públicas que derivan del Estudio por Encuesta.

Las recomendaciones que se ofrecen pueden ser evaluadas según su prioridad, fijándose en el número de (*) que se le asignan. La máxima prioridad corresponde a las recomendaciones que llevan(**).

El criterio para establecer esta clasificación ha sido el siguiente: Se ha tenido en cuenta hasta qué punto es importante, la segregación o la discriminación que se trata de reducir con la correspondiente recomendación.

1. Recomendaciones relacionadas con las peculiaridades sociodemográficas del colectivo de mujeres y con sus circunstancias personales.

- 1.1. En términos relativos, hay más mujeres que no conviven en pareja. En un número muy elevado de ellas, concurre la carga económica, principal y en exclusiva del mantenimiento de los hijos e hijas.

*(**) Las mujeres que no conviven con pareja y tienen hijos/as que dependen exclusivamente de ellas, constituyen un grupo que convendría atender con medidas específicas, adecuadas a sus circunstancias y dificultades.*

- 1.2. La atención a los y las menores, sigue siendo tarea asumida por muchas más mujeres que hombres principal o exclusivamente. Este reparto desigual, así como el desigual reparto en las tareas domésticas, constituye uno de los principales factores de segregación; no sólo en los hogares, sino también en las carreras profesionales. Concretamente, dificulta la equiparación de los ascensos y de las retribuciones. En consecuencia:

*(***) Cuanto se haga para corregir esa discriminación familiar (externa a las AA.PP.) redundará en equiparación laboral (interna en las AA.PP.).*

-
- 1.3. La función de cuidadora de mayores y de otras personas con discapacidades, es un componente exterior al trabajo. Pero se constituye en una circunstancia aún más limitativa de la carrera laboral, que la atención a menores. Por lo tanto:

*(***) Es urgente afrontar medidas de ayuda para las mujeres y los hombres que asumen la atención de mayores. Son conocidas cuáles tienen que ser tales medidas (ayuda domiciliaria, centros de día, residencias de vacaciones, residencias geriátricas, entre otras).*

2. Recomendaciones referidas a las trayectorias profesionales

- 2.1. (*) *Convendría mejorar y unificar los criterios, para un seguimiento estadístico y diacrónico de los ingresos y de las promociones, en las distintas Administraciones Públicas.*

Ese análisis debería de ser tan desagregado como sea posible. Actualmente existen lagunas que no permiten valorar con el suficiente detalle, las diferencias de género existentes en las Administraciones, ni los avances en la eliminación de tales diferencias. Además, hay otros indicadores que se han diseñado para esta investigación y que se han probado con muy buen resultado en esta encuesta. Serían útiles para llevar a cabo ese seguimiento de las políticas de igualdad en las Administraciones Públicas, porque podrían recogerse con facilidad y contribuirían a facilitar el trabajo, tanto de las Administraciones Públicas como de los estudiosos¹.

- 2.2. (*) *Cabe pensar que ese seguimiento mejoraría si existiese una instancia encargada de controlar cómo se va avanzando en la equiparación de los géneros en las Administraciones.*

La eficacia de esa tarea sería mayor si el citado órgano tuviese capacidad para elaborar propuestas correctoras.

¹ La selección de tales indicadores puede verse facilitada por este estudio. Pero convendría que fuese realizada por una comisión que pueda asumir tales competencias.

-
- 2.3. (*) *Entre los temas sobre los que valdría la pena contar con un informe experto, hay uno que parece urgente: revisar en detalle, la aplicabilidad y el desarrollo en el Sector Público, de las leyes, tratados, programas, directivas, tanto comunitarias como españolas, que hacen referencia a las políticas de igualdad. En este estudio se ofrece un examen sistemático que puede facilitar esa tarea (C.f. Análisis Jurídico).*

El estudio que se ha realizado, muestra que las circunstancias familiares, se vinculan con distintas trayectorias profesionales en los hombres y en las mujeres. Vivir en pareja y tener hijos/as, en ellos parece estimular y tal vez facilitar, el progreso hacia niveles profesionales altos; en ellas, parece contribuir a que permanezcan en los niveles bajos. Sobre todos, cuando las mujeres asumen la parte mayor en la atención de los hijos/as. Consecuentemente:

- 2.4. (***) *Todas las medidas relacionadas con la conciliación del trabajo y de las actividades familiares se muestran como un recurso necesario. Convendría que estuvieran destinadas a crear condiciones más favorables para alcanzar la equiparación en los niveles profesionales. En consecuencia, cabría tomar en cuenta medidas de acción positiva.*

El refuerzo de esas medidas, se sabe que produce resultados desde el momento en el que se apliquen. Pero también se sabe que su plena eficacia requerirá de un tiempo prolongado. Porque suponen una drástica reconversión de las relaciones entre los sexos, y de los adultos con los menores, en el seno de las familias.

- 2.5. La conciliación de las demandas familiares con el trabajo en las Administraciones Públicas, presenta dificultades que se traducen en perjuicios; tanto para la Función Pública, como para los hombres y sobre todo las mujeres, que allí trabajan:

Para las Administraciones, el costo principal, es el absentismo laboral. Se ha mostrado en esta Investigación, que el absentismo de las mujeres es mayor que el de los hombres y mucho más elevado en las Administraciones Públicas que en el Sector Privado.

Para las mujeres, las mayores dificultades que tienen a la hora de conciliar trabajo y familia, se traducen en desventajas para los ascensos y para las remuneraciones.

Las medidas que descompriman esa tensión, podrían redundar en ventajas para ambas partes:

*(**) Aparecen como opciones principales para facilitar la conciliación de las demandas familiares con el trabajo: la posibilidad de cambiar la dedicación horaria, a lo largo de la trayectoria profesional; facilitar la salida y la reincorporación al trabajo en función de los cambios vitales; y la jubilación anticipada por motivos propios.*

- 2.6. La motivación del logro, en lo que al trabajo profesional se refiere, ha aparecido que es más baja en el colectivo de las mujeres que en el de los hombres. O lo que es más exacto: para muchas mujeres, el logro que les importa más, está en otra parte y no en el ascenso por los niveles administrativos. Tomando en cuenta este estado de cosas:

() Estimular las aspiraciones de ascenso en el colectivo de las mujeres, parece conveniente con la vista puesta en la equiparación profesional entre ellos y ellas; pero tal vez debería de plantearse como un objetivo a medio plazo. Al tiempo, parece razonable y realista, respetar esta opción existencial de las mujeres que prefieren atemperar su carrera profesional, sin generar mala conciencia.*

Sobre todo, en el caso de las mujeres que por su edad, o por su trabajo, no perciben un horizonte profesional que les resulte lo bastante atrayente.

3. Recomendaciones referidas a la dedicación laboral.

- 3.1. En las Administraciones Públicas una de las aspiraciones más generalizadas entre las mujeres (y también entre los hombres) es que a lo largo de la trayectoria laboral, puedan variar el número de horas que trabajan. En el caso de muchas mujeres, esa flexibilidad de las horas trabajadas, está vinculada con las sucesivas etapas de sus roles familiares.

*(**) Para llevar a la práctica esa demanda, sería conveniente equiparar en lo que sea posible, a las distintas Administraciones, y a los distintos colectivos para que las mujeres, y también los hombres, puedan optar por trabajar un total de horas a la semana, que se corresponda mejor con sus condiciones personales. Porque actualmente existen diferencias según los destinos, cuerpos, niveles y las escalas.*

4. Recomendaciones referidas a la formación reglada y permanente.

- 4.1. Se ha encontrado un tema en el que parecen necesarias Las acciones de discriminación positiva:

*(**) Habría que contribuir a compensar el menor capital formativo que tienen las mujeres con 40 o más años.*

Las acciones pueden incluir la oferta de formación reglada para mayores. Pero resultaría una actuación insuficiente. Tal vez se pudiesen estudiar otras formas de promoción internas que favoreciesen a este colectivo.

- 4.2. En las Administraciones hay mucha feminización y masculinización según los centros. Tendría interés adoptar una política que está validada como eficaz, para todo el sistema laboral:

*(**) Redundaría en una disminución de la segregación según el sexo, que se aumente el porcentaje de mujeres en los organismos "masculinizados" y que aumente el porcentaje de hombres en los organismos "feminizados".*

5.a. Recomendaciones referidas a la formación y promoción internas.

- 5.1. Los cursos dedicados a la formación y promoción internas, son actividades en las que participan menos las mujeres que tienen compromisos familiares. Y sin embargo esos cursos resultan ser importantes par la promoción. En consecuencia:

*(**) Se recomienda que se estudie el modo de facilitar el acceso a los cursos de promoción interna, y de perfeccionamiento, a las mujeres que tienen menos tiempo por tener que atender a su familia.*

- 5.2. El Estudio ha mostrado que los cursos referidos a la formación general (no laboral) y al desarrollo personal interesan a muchas mujeres con cargas familiares. En la medida en la que favorezcan la conciliación del trabajo con los requerimientos familiares, esos cursos tendrán un efecto igualatorio. Por lo tanto:

*(**) Convendría seguir incidiendo en la oferta de cursos no laborales, que ofrezcan información y formación para las demandas y necesidades privadas y familiares.*

5.b. Recomendaciones referidas al desempeño de responsabilidades en las Administraciones Públicas.

- 5.3. Se ha detectado, en todas las Administraciones, que las mujeres, son relegadas en las tareas de coordinación o dirección de otras personas, y en el desempeño de comisiones, delegaciones ante otras Administraciones u Organismos. Esta discriminación se genera directamente por el funcionamiento endógeno de las Administraciones. Por lo tanto tendrá que se afrontado como un defecto funcional. De lo cual se concluye:

*(***) La corrección de la discriminación funcional en la asignación de tareas de responsabilidad a las mujeres, convendría que esté incorporada a los mecanismos de control y de salvaguarda de los que estén dotadas las Administraciones Públicas.*

5.c. Recomendaciones referidas a la participación en Organizaciones Sindicales, y otras.

- 5.4. En la medida en la que convenga que los Sindicatos asuman las reivindicaciones de género, la presencia de las mujeres en los órganos de dirección y de negociación, parece conveniente. Actualmente, esa participación es muy escasa. Por lo tanto:

*(**) Convendría contribuir a que en el colectivo de las mujeres, se despierte interés hacia la ocupación de puestos y de cargos sindicales.*

6.a. y 6.b. Recomendaciones referidas al reconocimiento profesional y a las expectativas de promoción.

- 6.1. Parece justo favorecer, tanto para mujeres como para hombres, que durante el transcurso de la vida profesional, los puestos de trabajo se vayan correspondiendo con la preparación y con la capacitación que tienen ellas y ellos. Porque en ambos sexos, y sobre todo, entre las mujeres, muchos y muchas entran con una preparación superior a la que reclama el trabajo que desempeñan. Por esa razón:

*(**) En la medida de lo posible, convendría diseñar actuaciones que redunden en el reconocimiento funcional y económico de la preparación que realmente se posee, tanto por hombres como por mujeres.*

- 6.2. Las interrupciones de la actividad laboral, las reducciones de jornada, cuando son motivados por dificultades para conciliar trabajo y familia, inducen segregaciones económicas y en los ascensos. Las leyes, normas y reglamentos ya prevén acciones para rectificar esa desventaja; pero sin embargo, no está completamente corregida. Por esa razón:

*(**) Convendría analizar aquellos aspectos de las leyes (vigentes o en estudio), que pudiesen penalizar económicamente a las mujeres, cuando se acojan a las facilidades existentes.*

Por ejemplo cuando pierdan antigüedad o posibilidades de promoción a consecuencias de las licencias por maternidad.

6.c. Recomendaciones referidas al grado de satisfacción con su desempeño.

No requiere actuaciones.

7.a. Recomendaciones referidas a las facilidades para adecuar horarios y régimen de trabajo, y las necesidades personales.

- 7.1. La flexibilidad laboral es la clase de actuaciones que en mayor medida contribuyen a paliar los desiguales repartos de las cargas domésticas y familiares. Por lo tanto:

*(***) Conviene facilitar tanto a hombres como a mujeres, la posibilidad de interrumpir temporalmente la actividad profesional por razones familiares, de estudios o cualquier otra. Y aún más a ellas, con independencia de que tengan o no cargas familiares.*

Esta medida podría tener un efecto favorable en el aumento de la natalidad, en el seno de las familias de quienes trabajan para las Administraciones Públicas.

- 7.2. *(***) Igualmente, parece necesario seguir aumentando la flexibilidad de los horarios, porque favorece a ambos sexos; pero sobre todo, a las mujeres que tienen hijos/as.*
- 7.3. *(**) La posibilidad de abrir la jubilación anticipada por razones familiares o personales, podría resolver las dificultades de mujeres que necesitan o desean dejar el trabajo para concentrarse en las funciones del hogar y la familia.*

7.b. Recomendaciones referidas a las ayudas para conciliar trabajo y familia.

- 7.4. A partir de las respuestas de las y los informantes se derivan las siguientes recomendaciones, por orden de importancia:

*(***) Facilitar las asistencias necesarias para el cuidado de mayores, enfermos/as y personas discapacitadas sería la medida que más contribuya a reducir las desigualdades que soportan quienes asumen estas responsabilidades familiares.*

-
- 7.5. (*) *El aumento del tiempo de maternidad, es una demanda relacionada con la existencia de familia propia y de hijos/as, en la que coinciden ambos sexos.*

También tendría un reflejo en el incremento de los nacimientos.

- 7.6. (*) *Para quienes tienen hijos/as a su cargo, las guarderías constituyen una ayuda que favorece la participación y el desarrollo profesional.*

8. Recomendaciones referidas a las necesidades y demandas de las personas con discapacidades

- 8.1. No existen en las fuentes secundarias datos que permitan hacer una análisis de la condición de las mujeres, en las que las desventajas relacionadas con el género se vean acrecentadas por la existencia de alguna discapacidad. El tamaño de las encuestas no permite que este tema quede claro. Por eso parece necesario:

(***) *En el supuesto de que se desee realizar un análisis de los efectos que tengan las discapacidades en hombres y mujeres, resulta imprescindible llevar a cabo una investigación específica.*

I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1.- Sexo

1 Varón 2 Mujer

2.- ¿En cual de estos grupos de edades está Vd. incluido/a (redondee el número que corresponda)

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1. Hasta 18 años | 4. de 40 a 49 años |
| 2. de 19 a 29 años | 5. de 50 a 59 años |
| 3. de 30 a 39 años | 6. con 60 o más años |

II. TRAYECTORIA PROFESIONAL Y SITUACIÓN ACTUAL

3.- ¿En qué año comenzó Vd. a trabajar por primera vez para las administraciones públicas? (aunque fuese en un ámbito, grupo, cuerpo, escala o puesto distinto del que ahora tiene)

Año

4.- ¿Por cual de estos procedimientos ingresó Ud. en dicha Administración?

1. Concurso, oposición
2. Libre nombramiento, puesto de confianza
3. Otra forma (Indique cual) _____

Seguidamente, describa en la columna "A" el primer trabajo que desempeñó Vd. en las Administraciones Públicas; y en la columna "B" el que actualmente desempeña.

	"A" Descripción de su primer trabajo	"B" Descripción del trabajo que ahora desempeña
5.- Ámbito	1. General 2. Autonómico 3. Local Otro (cual): _____	1. General 2. Autonómico 3. Local Otro (cual): _____
6.- Grupo	1. Funcionario 2. Laboral Otro (cual): _____	1. Funcionario 2. Laboral Otro (cual): _____
7.- Cuerpo, escala	1. Superior 2. Técnica 3. Administrativa 4. Auxiliar Otro (cual): _____	1. Superior 2. Técnica 3. Administrativa 4. Auxiliar Otro (cual): _____
8.- Institución, destino	1. AGE 2. CCAA 3. Administración Local 4. Universidad Otro (cual): _____	1. AGE 2. CCAA 3. Administración Local 4. Universidad Otro (cual): _____
9.- Nivel	Anotar el que corresponda <input type="text"/> <input type="text"/>	Anotar el que corresponda <input type="text"/> <input type="text"/>

	"A" Descripción de su primer trabajo	"B" Descripción del trabajo que ahora desempeña
10.- Regimen de trabajo	1 Jornada continua 2 Jornada partida	1 Jornada continua 2 Jornada Partida
11.- Total de horas trabajadas	<input type="text"/> <input type="text"/> horas semanales	<input type="text"/> <input type="text"/> horas semanales

12.-¿Cuál ha sido el nivel máximo que Vd. ha alcanzado en la Administración desde su ingreso hasta la fecha?

Anotar el que corresponda

III. DEDICACIÓN LABORAL

(sólo en el caso de que actualmente trabaje a la semana treinta horas o menos):

13.- ¿Cuál es la razón o razones por las que actualmente trabaja Vd. ese número de horas semanales (una o más respuestas considerando todas las razones que corresponda)

Laborales:

1. No me han ofrecido más tiempo de trabajo; no hay plazas disponibles
2. Relacionadas con las características del trabajo (fatigoso, poco motivante)...
3. Otras razones laborales

Familiares:

4. Razones familiares (cual o cuales)

Económicas:

5. Razones económicas (cual o cuales)

Personales:

6. Razones personales relacionadas con la salud propia
7. Otras razones personales relacionadas con el ocio, tiempo libre,
8. Otras razones personales diferentes
9. Otras razones: (cual o cuales) _____

14.- Si Vd. dependiese preferiría trabajar: (una respuesta)

1. Las mismas horas semanales que ahora (pasar a P.15)

2. Más horas semanales que ahora: En total, desearía trabajar:

Horas a la semana

3. Menos horas semanales que ahora. En total, desearía trabajar:

Horas a la semana

IV. FORMACIÓN REGLADA Y PERMANENTE

15.- ¿Cuál era el nivel máximo de estudios que Ud. tenía, en el momento en el que empezó a trabajar para la Administración? (una respuesta, Redondee el número que corresponda)

1. Doctor/a, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente
2. Ingeniero/a técnico/a, Diplomado/a universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a, Formación Profesional de tercer grado o equivalente
3. Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente
4. Graduado/a Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente
5. Certificado de escolaridad o equivalente

16.- El nivel máximo de estudios que Ud. tiene en la actualidad, es: (una respuesta, redondee el número que corresponda)

1. Doctor/a, Licenciado/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a o equivalente
2. Ingeniero/a técnico/a, Diplomado/a universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a, Formación Profesional de tercer grado o equivalente
3. Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente
4. Graduado/a Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente
5. Certificado de Escolaridad o equivalente

Además de estos estudios posee Vd. otros títulos o diplomas, ...

17.- ...Que guarden relación directa con el trabajo que desempeña en la Administración?

1. SI 2. NO (Pasar a P.18)

¿cuál o cuales?

18.- Que no guarden relación con el trabajo que desempeña en la Administración?

1. SI 2. NO (pasar a P.19)

¿cuál o cuales?

V. TAREAS

19.- ¿Coordina o dirige Ud. el trabajo de otra u otras personas, en su actual puesto de trabajo?

1 SI 2 NO Pasar a P. 20)

(en caso afirmativo):
¿Cuántas personas?

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	personas
----------------------	----------------------	----------------------	----------

20.- ¿Participa Ud. actualmente, durante su tiempo libre, en las actividades de cualquier organización u asociación? (p.e. sindicales, culturales, ONG's, deportivas, festivas, etc.)

1. SI 2. NO

21.- ¿Ha ocupado Ud. algún puesto o cargo, como representante sindical, desde que trabaja en la Administración?

1. SI 2. NO

22.-¿Ha sido comisionado/a, o delegado/a alguna vez como representante de la Administración ante otro organismo público o privado? (p.e.: en delegaciones o grupos de trabajo)

1. SI 2. NO

V. PROMOCIÓN

Desde que Ud. forma parte de la plantilla de este Organismo...

23.- ... ¿Le han ofrecido que se inscriba en algún curso destinado a la promoción interna?

SI 3. NO (pasar a P. 24)

(en caso afirmativo)

De hecho, ¿llegó Ud. a inscribirse alguna vez en alguno de esos cursos?

1. SI 2. NO

24.- ¿Le han ofrecido que se inscriba en algún curso destinado a la adquisición o perfeccionamiento de habilidades o conocimientos relacionados con su puestos de trabajo?

1 SI 2. NO (pasar a P. 25)

(en caso afirmativo)

De hecho, ¿llegó Ud. a inscribirse alguna vez en alguno de esos cursos?

1. SI 2. NO

25.- ¿Le han ofrecido que se inscriba en algún curso destinado a la formación general y al desarrollo personal, que no tenga nada que ver con lo que Ud. hace en su puesto de trabajo?

1 SI 2. NO (pasar a p.26)

(en caso afirmativo)

De hecho, ¿llegó Ud. a inscribirse en alguno de esos cursos?

1. SI 2. NO

VI. CIRCUNSTANCIAS FAMILIARES

26.- ¿En cuál de estas situaciones se encuentra Ud. actualmente?

1. Tengo pareja con la que convivo habitualmente
2. No tengo pareja con la que conviva habitualmente

27.-¿Y en cuál de estas circunstancias se encuentra Ud. actualmente?

1. No tengo hijos u otros menores a mi cargo (pasar a P.28)
2. Tengo hijos u otros menores a mi cargo

El mantenimiento de sus hijos/as depende... (una respuesta):

1. **Exclusivamente o principalmente** de mis ingresos
2. **Exclusivamente o principalmente** de los ingresos de mi pareja o de otra persona
3. **A partes iguales** de mis ingresos y de los de mi pareja u otras personas

28.- La atención y el cuidado en el hogar de sus hijos u otros menores... (una respuesta)

1. **Está exclusiva o principalmente** a cargo de su pareja u otra persona (pasar a P.29)
2. **Está exclusiva o principalmente** a su cargo
3. **A partes iguales** entre Vd., y su pareja u otras personas

En total, ¿cuántas horas dedica semanalmente a la atención de hijos u otros menores?

Horas semanales

29.- ¿Participa Ud. en las tareas domésticas y del hogar? (p.e. hacer la comida o la compra; lavado o planchado; limpieza, hacer las camas, o cualquier otra tarea)

1. No participo (pasar a P.30)
2. Si participo habitualmente
3. Si participo ocasionalmente

En total, ¿cuántas horas dedica semanalmente a las tareas domésticas, como promedio?

Horas semanales

VI. DEPENDENCIAS, DISCAPACIDADES

30.- ¿Hay en su familia personas que necesiten cuidados especiales por razón de su edad o su salud (con minusvalías, personas de tercera edad, etc.)?

1. SI
2. NO (pasar a P. 32)

31.- La atención de estas personas...

1. **Está exclusiva o principalmente** a cargo de su pareja u otra persona (Pasar a P.32
2. **Está exclusiva o principalmente** a su cargo
3. **A partes iguales** entre Vd. y su pareja u otras personas

¿En total, cuántas horas semanales calcula Ud. que le requiere el cuidado de estas personas?

Horas semanales

32.- Vd. mismo/a ¿tiene alguna discapacidad o enfermedad que requiera cuidados permanentes?

2. SI
2. NO (Pasar a P. 33)

(en caso afirmativo)

La Administración ha tomado en cuenta esa dificultad a la hora de encomendarle el desempeño de sus tareas?

1 SI

2 NO

3 NO es necesario

VII. RECONOCIMIENTO, EXPECTATIVAS

Teniendo en cuenta todas sus circunstancias laborales, familiares, personales o de cualquier otra índole:

33.- El nivel actual que Vd. tiene ahora en la Administración es el nivel máximo que Vd. desea o aspira alcanzar otro más alto?

- 1.- Es el máximo que desea (pasar a P. 35)
- 2.- Aspira a alcanzar otro más alto

34.- Cuál es el máximo nivel administrativo, que desea Ud. alcanzar en la Administración?

Anotar el que corresponda

35.- Cuál es el máximo nivel administrativo, que en la realidad espera Ud. alcanzar en la Administración?

Anotar el que corresponda

36.- El trabajo que actualmente desempeña se corresponde con su preparación y capacitación, o cree que está por debajo de su preparación y capacitación?

1. Se corresponde con su preparación y capacitación (pasar a P . 38)
2. Está por debajo de su preparación y capacitación

37.- ¿Cuál es la razón o razones para que su trabajo está por debajo de su preparación o capacitación?

IX. FACILIDADES, ASISTENCIAS

En cuanto a la continuidad del trabajo, valore el interés que tendría para Vd. cada una de estas posibilidades:

38.- Flexibilidad de horarios en función de las necesidades de los/las trabajadores/as

Máximo interés 1	Mucho interés 2	Algún interés 3	No tiene interés 4
------------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------------

39.-Computo del tiempo de trabajo con carácter anual

Máximo interés 1	Mucho interés 2	Algún interés 3	No tiene interés 4
------------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------------

40. Interrupción temporal de la actividad profesional, por razones familiares, de estudios o cualquier otro motivo propio, con garantía de reincorporación remunerada a la Administración.

Máximo interés 1	Mucho interés 2	Algún interés 3	No tiene interés 4
------------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------------

41.- Jubilaciones anticipadas por razones familiares o personales

Máximo interés 1	Mucho interés 2	Algún interés 3	No tiene interés 4
------------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------------

En cuanto a las facilidades y asistencias para el desempeño laboral: Valore el interés que tendría para Vd. cada una de estas opciones:

42.- Guarderías

Máximo interés 1	Mucho interés 2	Algún interés 3	No tiene interés 4
------------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------------

43.- Ayudas para el cuidado domiciliario de enfermos, minusválidos, ancianos

Máximo interés 1	Mucho interés 2	Algún interés 3	No tiene interés 4
------------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------------

44.- Aumento del tiempo de maternidad

Máximo interés 1	Mucho interés 2	Algún interés 3	No tiene interés 4
------------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------------

45.- Existe alguna otra facilidad o asistencia distintas de las anteriores, en la que Vd. esté interesado/a para su desempeño profesional? En caso afirmativo, indique cual:

Indique Ud. su grado de satisfacción, con cada uno de estos desempeños (puntúe en cada línea de cero a diez, siendo cero la menor satisfacción y diez la mayor satisfacción).

46.- Con su desempeño profesional

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

47.- Con su desempeño familiar

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

48. Con su realización individual, al margen de su profesión y de su familia

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----