

# LA VULNERABILIDAD PROFESIONAL FEMENINA A LA VUELTA DE LA ESQUINA

EL CASO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

FÁTIMA PERELLÓ TOMÁS  
*DEPARTAMENT DE SOCIOLOGIA I ANTROPOLOGIA SOCIAL*  
*UNIVERSITAT DE VALÈNCIA*

Recepción: noviembre 2012; aceptación: abril 2013

## R E S U M E N

EN ESTE ARTÍCULO SE DESCRIBE LA SITUACIÓN DE UN SECTOR DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA QUE, HASTA HACE MUY POCO TIEMPO, APENAS HABÍA SIDO TRATADO DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO: EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS). EL ANÁLISIS SE CENTRA EN EL PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE LOS AÑOS 2004 Y 2011 Y ABORDA LOS SIGUIENTES ASPECTOS: LA PRESENTACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA ESTRUCTURA POR EDAD Y SEXO DE LA PLANTILLA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA; Y LA EXPOSICIÓN DE LAS TENDENCIAS PRINCIPALES RELATIVAS A LA DISTRIBUCIÓN SEGÚN RÉGIMENES CONTRACTUALES Y GRUPOS PROFESIONALES DE ESTE COLECTIVO, ATENDIENDO A LA SEGREGACIÓN VERTICAL DE GÉNERO. LAS CIFRAS REVELAN UNA MAYOR VULNERABILIDAD DE LAS MUJERES EN SUS TRAYECTORIAS PROFESIONALES.

### PALABRAS CLAVE:

GÉNERO, SEGREGACIÓN VERTICAL, PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS, CARRERA PROFESIONAL.

En este artículo se describe la situación de un sector de la comunidad universitaria que, hasta hace muy poco tiempo, apenas había sido tratado desde la perspectiva de las desigualdades de género: el personal de administración y servicios (PAS). No obstante, en los últimos diez años, este estado de cosas ha variado y la atención a este grupo profesional universitario ha aumentado significativamente (Anguita 2003, Barrera y Puy 2009, Bosch y Barberá 2004, Escolano 2002, Fernández-Coronado y González Sanjuán 2009, Izquierdo 2004, Morón y Méndez-Vigo 1996). En él se analizan los datos cuantitativos disponibles referidos al personal de

administración y servicios vinculados a la Universitat de València durante el período comprendido entre los años 2004 y 2011, haciendo especial hincapié en este último año. Además, en los casos en que ha sido posible, y a partir de otros estudios previos disponibles, la etapa estudiada se ha ampliado con datos anteriores al año 2004 para favorecer la comprensión de las tendencias de cambio que se han operado en la plantilla del PAS de esta universidad.

El análisis se centra en los siguientes aspectos, tanto desde una perspectiva sincrónica como diacrónica: (I) la presentación de las características más relevantes de la estructura por edad y sexo de

la plantilla del personal de administración y servicios de la Universitat de València; (II) la exposición de las tendencias de mayor relieve respecto a la distribución en grupos profesionales del colectivo de administración y servicios de esta universidad, atendiendo a la segregación vertical de género, así como su vinculación con cada uno de los regímenes contractuales existentes.

En general, se puede afirmar que la preminencia de las mujeres en el PAS de la Universitat de València no debe confundirse con la inexistencia de asimetrías de género. Los datos que se van a analizar en estas páginas dibujan una trayectoria de equidad de género en el colectivo del PAS en el que se han producido significativos avances en relación al pasado, pero en el que aún perviven ciertos desequilibrios sobre los que sería conveniente actuar. Todo apunta a que estas desigualdades son, en buena medida y en términos generales, consecuencia de las trayectorias divergentes de las mujeres y de los hombres a la hora de promocionar profesionalmente, lo que se refleja en unas tasas femeninas de permanencia en el grupo profesional inicial de ingreso superiores a las masculinas y en una movilidad laboral ascendente más rápida en el grupo de varones que en el de mujeres.

#### UNA PLANTILLA FEMINIZADA Y MADURA

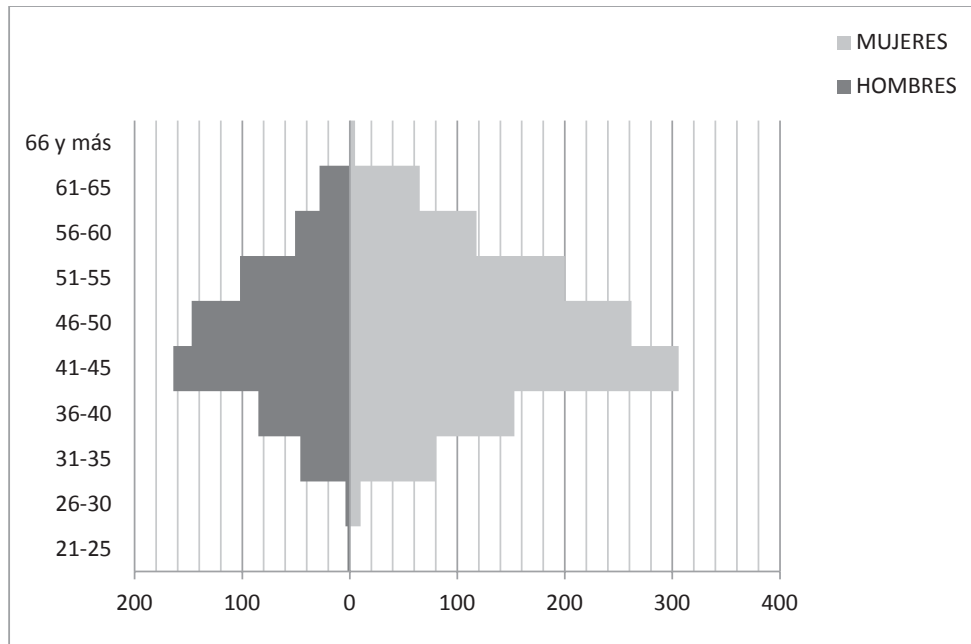
En 1975, la plantilla del personal de administración y servicios de la Universitat de València, que en comparación con la actualidad era muy reducida, estaba compuesta mayoritariamente por mujeres (el 78%) y, en conjunto, por personas bastante jóvenes. En 1980 empiezan a detectarse signos de cambio en la composición del colectivo del PAS: la plantilla había doblado sus efectivos como consecuencia de la puesta en marcha de nuevas estructuras organizativas, la presencia relativa de las mujeres en relación a los hombres iniciaba un suave descenso y se empezaba a perfilar un colectivo de edad un poco más avanzada. Así, aunque en la década de 1990 estas tendencias se ralentizaron, en el largo plazo se mantuvieron: en el año 2000, las mujeres del PAS representaban el 64% del total de la plantilla y los varones el 36%; la cohorte de

edad más numerosa era la que iba de los 26 a los 40 años, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, y la población menor de 25 años apenas superaba el 1% del total del colectivo (Escolano 2002: 59-63 y 76-80).

Desde el año 2000 al 2011 la proporción relativa por sexo entre hombres y mujeres se mantiene bastante estable, aunque comparativamente se percibe un lento y progresivo aumento porcentual del colectivo de mujeres a lo largo de todo este período. En relación a la estructura por edad y sexo del personal de administración y servicios de la Universitat de València los datos de 2011 no difieren sustancialmente de los de 2009. Esta plantilla está compuesta a comienzos de 2009 por un total de 1.773 personas, de las que el 65% son mujeres y el 35% varones y la cohorte de edad más numerosa es la de las personas mayores de 40 años (Fernández-Coronado y González Sanjuán 2009: 81-82). A principios de 2011 el colectivo del PAS de la Universitat de València asciende a 1.828 personas. En relación a este conjunto poblacional, las mujeres alcanzan un porcentaje del 66% y los hombres del 34%. La cohorte de edad más numerosa es la comprendida entre los 41 y 45 años, seguida de la que abarca entre los 46 y 50 años. Esta situación, reflejada en la pirámide por sexo y edad del PAS del Gráfico 1, confirma que en 2011 la plantilla del personal de administración y servicios de esta universidad tiene un perfil feminizado, si bien menos intenso que tres décadas atrás, y con un claro predominio de las personas mayores de 40 años en comparación con quienes se sitúan por debajo de esta misma edad.

Al indagar acerca del cambio que ha experimentado este colectivo en la composición por grandes grupos de edad y sexo, se advierte cómo en 2004 el grupo de las personas menores de 30 años presenta una proporción por sexo muy distinta a la del conjunto de la plantilla, con un ligero predominio de los hombres sobre las mujeres. También en las cohortes de edad mayores de 51 años se observa una gran diferencia en la distribución porcentual por sexo en relación a la del total poblacional, aunque en este caso lo que sobresale es la superioridad porcentual de las mujeres. En cambio, en 2011 la situación es bastante más equilibrada en los dis-

**Gráfico 1**  
**Estructura por edad y sexo del PAS de la Universitat de València (2011)**



*Fuente:* Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

tintos grupos de edad, con la excepción de las personas mayores de 51 años. De hecho, la ratio por sexo para todo el colectivo es de 1,9 mujeres por cada varón; en el grupo de menores de 30 años es de 1,5; en el de 31 a 40 y en el de 41 a 50 de 1,8; en el de 51 a 60 de dos y en el de mayores de 60 años de 2,5. Es una tendencia que, caso de mantenerse a lo largo del tiempo, puede conducir a una mayor ralentización en el incremento de la proporción de las mujeres respecto a los hombres en la plantilla del PAS que la que se ha venido detectando en los últimos cuatro años.

A lo largo del período considerado, la evolución de la distribución por grupos de edad y sexo de la plantilla de administración y servicios de esta universidad presenta unas características muy significativas. Lo primero que destaca es la acelerada disminución de los efectivos poblacionales menores de 30 años que se produce a partir del año 2008, lo que confirma la interrupción del rejuvenecimiento de

este colectivo. En relación al conjunto de esta cohorte de edad, pero discriminando para cada uno de los dos sexos, en 2004 los varones representan el 23%, en 2008 el 9% y en 2011 el 2%. Por su parte, en 2004 las mujeres alcanzan el porcentaje del 21%, en 2008 el 5% y en 2011 el 3%. Este descenso, si bien se produce de un modo algo más suave, también se observa en el grupo que va desde los 31 a los 40 años. Esta tendencia contrasta con la que se observa a partir de los 41 años en todas las cohortes de edad consideradas, pues a medida que pasan los años se da un incremento del número de personas que forman parte de ellas.

La alteración de la composición de este colectivo por intervalos de edad apunta a un predominio de las cohortes de edad más maduras sobre las más jóvenes que se traduce en un envejecimiento progresivo que, con toda probabilidad, continuará en los próximos años. En la base de este paulatino envejecimiento hay un elemento que tiene un peso

importante: el hecho de que, en nuestro país, la incorporación al mundo laboral se produce actualmente más tardíamente que hace tres décadas, en buena medida como consecuencia del alargamiento de las etapas formativas previas, pero también debido a las políticas concretas de inserción laboral de las personas más jóvenes que se han venido desarrollando en España desde finales de la década de los ochenta del siglo pasado y a los recortes presupuestarios generados por la crisis económica internacional de 2008 que han afectado a las políticas de contratación en todas las administraciones públicas. No obstante, a éste factor hay que añadir otro de igual importancia: el propio transcurrir de los años de las personas con una permanencia laboral estable en la plantilla del personal de administración y servicios de la Universitat de València, una permanencia que a lo largo de los años se ha ido consolidando principalmente a través del incremento del personal vinculado al régimen funcionarial y que se analiza con más detalle, desde una perspectiva de género, en el siguiente apartado.

#### RÉGIMEN CONTRACTUAL Y GRUPOS PROFESIONALES

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, modificó la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. En el contexto de la armonización del espacio de educación superior europeo y con el fin de profundizar en la profesionalización de la gestión universitaria, la Ley Orgánica 4/2007 introdujo también modificaciones relacionadas con las funciones del personal de administración y servicios en las universidades. De este modo, el apartado dos del artículo 73 de la Ley Orgánica 6/2001 fue reformulado indicando que al personal de administración y servicios le corresponde la gestión técnica, económica y administrativa, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la universidad y en el cumplimiento de sus objetivos. Esta ley, además de señalar el papel de soporte fundamental de este personal a las autoridades académicas, insiste en el ejercicio habitual de los trabajos de gestión y administración, mencionando particularmente las áreas de recursos humanos, organización administrativa,

gestión económica, informática, archivos y bibliotecas, información y servicios generales, servicios científico-técnicos, apoyo a la investigación y a la transferencia de tecnología. Todas estas funciones, de una gran complejidad organizativa, confieren al colectivo del PAS una importancia estratégica fundamental en el modo de entender la universidad y sus relaciones con la sociedad. De ahí surge la necesidad de no descuidar el análisis de la estructura y composición de este colectivo en la Universitat de València, aunque los datos estadísticos secundarios disponibles sean aún insuficientes para realizar estudios más detallados y precisos que el que aquí se presenta.

En este contexto, la diferenciación básica que establece la universidad respecto a las posibles relaciones jurídicas contractuales es la siguiente: personal funcionario de carrera, personal funcionario interino, personal laboral, personal laboral eventual, personal laboral interino y personal eventual.

Los datos a 1 de enero de 2011 indican la siguiente distribución del PAS según el régimen contractual que mantienen con la universidad: el 68% son funcionarios y funcionarias de carrera (1.243 personas), el 24% están en el funcionariado interino (433 personas), el 6% son laborales (108 personas) y el 2% pertenecen al colectivo laboral interino (37 personas). Al atender a la variable sexo, se observa que en las mujeres el régimen predominante es el del funcionariado de carrera (68%), seguido del funcionariado interino (27%) y, estableciendo una notable distancia con los anteriores, el vínculo contractual laboral (4%). En el caso de los hombres también el régimen mayoritario es el del funcionariado de carrera (68%), pero la distancia porcentual entre los funcionarios interinos (18%) y los contratados laborales (10%), aunque significativa, no es tan acusada como la que se aprecia en el colectivo de mujeres.

Es importante destacar que la situación de 2011 difiere ampliamente de aquella en la que se encontraba la Universitat de València en las dos últimas décadas del siglo xx, cuando el importante incremento que experimentó la plantilla del PAS se alimentó, de forma divergente, de personal laboral masculino y de personal funcionario femenino. Este

hecho consolidó una tendencia de predominio de la relación jurídica laboral frente a la funcionarial en el grupo de los hombres y de signo contrario en el grupo de las mujeres: en 1995 el 55% del total de las mujeres en plantilla eran funcionarias de carrera, mientras que el 63% de los hombres eran contratados laborales por tiempo indefinido (Escolano 2001: 67). Sin embargo, a partir de los años 1998 y 1999 se inicia un proceso de funcionarización del personal laboral, de modo análogo al que se produjo en otras administraciones públicas, que con el transcurso del tiempo desembocaría en el estado actual, en el que la proporción del funcionariado de carrera es superior al resto de categorías, tanto en el colectivo de las mujeres como en el de los hombres.

En los últimos años, y muy especialmente desde 2008, este proceso se ha complementado con otro relacionado con las situaciones de menor estabilidad en el empleo, que ha comportado el aumento del personal funcionario interino en detrimento del laboral interino y eventual. La combinación de ambos procesos es la que explica que el peso relativo del personal funcionario de carrera sea el mismo en la plantilla de hombres y en la de mujeres, que se observe un incremento continuado tanto del personal funcionario interino femenino como del masculino, aunque de mayor intensidad en el grupo de las mujeres, y que el crecimiento del personal laboral interino y eventual se haya estancado en ambos casos.

En el año 2004, el 51% de los hombres eran funcionarios de carrera, el 14% funcionarios interinos, el 14% laborales y el 15% laborales eventuales. En cuanto a las mujeres, el 61% eran funcionarias de carrera, el 16% funcionarias interinas, el 7% laborales y el 12% laborales eventuales. Estos datos mantienen aún trazos de las tendencias que habían caracterizado a la Universitat de València años atrás: entre las mujeres, el peso de las funcionarias de carrera es notablemente superior en su grupo en comparación con el que tienen los funcionarios de carrera en el suyo. Además, la proporción de funcionarios interinos y de laborales en el grupo de los hombres es la misma, mientras que en el de las mujeres el porcentaje de funcionarias interinas duplica al del personal laboral. Sin embargo, en 2008 los datos presentan ya de forma clara una imagen

sustancialmente distinta: el 62% de los hombres son funcionarios de carrera, el 21% funcionarios interinos y sólo el 9% forman parte de la plantilla de laborales indefinidos; por su parte, el 62% de las mujeres son funcionarias de carrera, el 30% funcionarias interinas y el 4% laborales indefinidas.

De modo complementario al análisis que se acaba de hacer, se presentan los datos de la segregación horizontal por sexo para cada tipo de régimen contractual, comparando la situación existente en el año 2004 y en el 2011. En el año 2004 el 66% de las mujeres y el 34% de los hombres son funcionarios/as de carrera. La distancia entre los datos en esta categoría y la proporción poblacional real que alcanzan las mujeres y los hombres en este mismo año (63% y 37%, respectivamente), difiere sólo en tres puntos más en el caso de las primeras y en tres menos en el caso de los segundos, una situación semejante a la que se observaba en el año 2000 (Escolano 2001: 80). En cuanto al funcionariado interino se mantiene la misma pauta, pero esta vez con una diferencia de dos puntos porcentuales más a favor de las mujeres y dos menos en el grupo de los hombres. El desequilibrio más grande en relación a la proporción poblacional por sexo se encuentra en las categorías de laborales, especialmente en la de la plantilla laboral indefinida, donde la distancia es de 17 puntos porcentuales más en el colectivo masculino y de 17 menos en el femenino.

Significativamente, en el año 2011, el funcionariado de carrera está compuesto por un 65% de mujeres y un 35% de varones, momento en el que el conjunto de las mujeres representan el 66% de la plantilla y el los hombres el 34%: la diferencia es sólo de un punto porcentual a favor del colectivo masculino. Esta situación de equilibrio desaparece en el funcionariado interino donde la proporción de mujeres alcanza la cifra del 74% y la de varones el 26%, lo que supone una distancia de ocho puntos porcentuales más en el caso de las mujeres y ocho menos en el de los hombres. De nuevo, el desequilibrio más elevado entre la razón por sexo del conjunto poblacional y la proporción por sexo en cada una de las categorías contractuales, lo encontramos en las situaciones de laborales indefinidos, laborales eventuales y laborales interinos.

Al comparar la proporción por sexo en cada uno de los tipos de régimen contractual con la proporción poblacional que hay de hombres y mujeres en el conjunto del personal de administración y servicios, lo primero que cabe deducir es que el proceso de funcionarización estable está afectando por igual al colectivo femenino y al masculino; de ahí que la proporción de mujeres funcionarias de carrera sea equivalente al peso del grupo de mujeres en el conjunto poblacional y que lo mismo suceda en el caso de los varones. Lo segundo que conviene destacar es que donde sí existe una sobrerrepresentación de las mujeres es en la categoría del funcionariado interino, una situación que, en principio, comporta una menor estabilidad en el empleo. Por último, hay que indicar que el desequilibrio por sexo en la plantilla laboral indefinida a favor de una mayor presencia masculina, seguirá manteniéndose aún durante años, a pesar de la paulatina pérdida de efectivos numéricos, como un fenómeno característico derivado de las políticas de contratación implementadas en las décadas anteriores en la Universitat de València.

Además del vínculo contractual, el personal de administración y servicios se distribuye en grupos profesionales desde el A hasta el E. En base a su autonomía organizativa, estos grupos fueron definidos por los estatutos de la Universitat de València, teniendo en cuenta la Ley 30/1984, de 2 agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y el Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1995 del Consell de la Generalitat Valenciana, que aprobaba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana, distinguiendo cinco grupos en función de distintos niveles en cuanto a las credenciales académicas se refiere.

Aunque la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 76, aprueba una nueva clasificación profesional para el funcionariado de carrera basada en la implantación de los nuevos títulos universitarios, así como unas equivalencias transitorias entre los grupos profesionales existentes y los de nueva implantación, los datos estadísticos facilitados por el Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) de la Universitat de València siguen clasificando a los distintos grupos

profesionales del mismo modo en que se hacía antes de la entrada en vigor de esta nueva Ley, algo que desde la perspectiva del análisis comparativo resulta ventajoso pues permite establecer series de datos homogeneizadas que facilitan el estudio diacrónico de las distintas tendencias observadas.

En el año 2000, la distribución en grupos profesionales de la población del PAS de la Universitat de València, se caracterizaba por un porcentaje bajo en los grupos A y B (19%) y, en el otro extremo, un porcentaje elevado del grupo D (43%), categoría en la que las mujeres duplicaban sus efectivos poblacionales en relación a los hombres, especialmente en los grupos de edad mayores de 40 años (Escollano 2001: 85-87). En el año 2004, la situación es semejante: el grupo mayoritario es el D (43%), seguido del C (33%), del B (10%), del E (8%) y, por último, del A (6%). Será en 2005, como consecuencia de un conjunto de reorganizaciones administrativas en las distintas escalas profesionales aprobadas el año anterior, cuando se produce un importante transvase de efectivos desde el grupo D al grupo C, que numéricamente afecta en mayor medida a las mujeres.

Desde 2005 y hasta el 2011 el grupo profesional mayoritario será el C, seguido del D y, a mayor distancia porcentual, el grupo B. Paralelamente, y de forma progresiva pero especialmente significativa a partir de 2007, el peso del grupo E en el conjunto poblacional irá decayendo y se incrementará suavemente la importancia porcentual del grupo A. En diez años el personal de administración y servicios de la Universitat de València ha cambiado sustancialmente su composición por grupos profesionales: en 2011, el grupo con más peso porcentual es el C (56%), en el que las mujeres alcanzan una representación del 71%, seguido del D (19%), del B (13%), del A (10%) y, en último lugar, del E (2%).

En cuanto a la distribución en grupos profesionales de la población femenina y masculina del PAS de la universidad, conviene destacar que se aprecian importantes contrastes por sexo desde el año 2004 al 2011. En el año 2004, el 46% de las mujeres y el 38% de los hombres están integrados en el grupo profesional D. La distancia entre estos datos y la del conjunto poblacional en este mismo grupo profe-

sional (43%) es de tres puntos porcentuales más en el caso de las mujeres y de cinco menos en el de los varones. En cuanto al grupo C, el segundo en orden de importancia en términos generales (33%), el colectivo femenino alcanza una representación del 32% (un punto porcentual menos) y el masculino del 35% (dos puntos porcentuales más). Esta misma situación se observa en los grupos A y B, donde las mujeres están un punto por debajo y los hombres dos puntos por encima de las proporciones globales para cada uno de los grupos.

En resumen, al examinar los cambios producidos en esta última década en relación a la segregación vertical por género existente entre el personal de administración y servicios de la Universitat de València según el vínculo contractual que mantienen con ella, lo más destacable es el gran incremento del peso relativo de los funcionarios de carrera entre el grupo de los varones y la inmovilidad en la proporción relativa de funcionarias de carrera en el colectivo femenino, así como el aumento de los porcentajes del funcionariado interino, especialmente en el caso de las mujeres, ya que éstas llegan a duplicar en 2011 las cifras de 2004.

#### **MULTIDIMENSIONALIDAD DE LA SEGREGACIÓN PROFESIONAL DE GÉNERO**

Cuando se examinan las diferencias por sexo según los distintos regímenes contractuales y los diferentes grupos profesionales, el nivel de detalle analítico permite ahondar en los rasgos y tendencias que se acaban de indicar. En las Tablas 2 y 3 se presentan los datos en relación a este último aspecto, atendiendo a la segregación vertical de género, para los años 2004 y 2011.

En el año 2004, y en el marco del funcionariado de carrera, el 7% de las mujeres están en el grupo profesional A, el 12% en el grupo B, el 32% en el C y el 48% en el D; en cuanto a los varones, el 12% se integran en el grupo A, el 13% en el B, el 32% en el C y el 41% en el D. Como se puede observar, proporcionalmente y en relación al conjunto de las mujeres funcionarias de carrera casi la mitad de éstas se encuentran en el grupo D; en el caso de los varones esta proporción es menor, al tiempo

que aumenta el peso de quienes están en el grupo A (uno de cada diez funcionarios de carrera). En 2011, esta tendencia no sólo se mantiene sino que se acentúa, aunque ahora es el grupo C, tras el trasvase de efectivos del PAS desde el grupo D hasta éste, el que presenta el mayor desequilibrio de género favoreciendo la posición relativa del colectivo masculino. Así, en este último año seis de cada diez mujeres funcionarias de carrera están en este grupo profesional (el 63%), pero sólo cuatro de cada diez hombres (el 47%). En el grupo A, en ocho años, las mujeres han incrementado su presencia relativa en un punto porcentual alcanzando la cifra del 8%; los varones, en el mismo período de tiempo, han aumentado su proporción en tres puntos hasta llegar al nivel relativo del 15%.

En cuanto al funcionariado interino, en el año 2004 más de la mitad de las mujeres estaban integradas en el grupo D y sólo cuatro de cada diez varones se encontraban en este grupo. Por su parte, en el grupo A la proporción era de algo más de una mujer por cada diez mujeres y de casi dos hombres por cada diez. En 2011, el 23% de las mujeres funcionarias interinas se encuadran en el grupo D, el 59% en el C, el 11% en el B y el 7% en el grupo profesional A; la situación de los varones con este mismo régimen contractual es el siguiente: el 21% pertenecen al grupo D, el 48% al C, el 19% al B y el 11% al A. Desde una perspectiva de género, el colectivo del funcionariado interino ha incrementado los desequilibrios desde el año 2004 al 2011 en el grupo B. En el resto de grupos, y sin olvidar el paso de ciertas categorías laborales del grupo D al grupo C, las desigualdades por razón de sexo se mantienen relativamente estabilizadas.

Por último, en relación al personal laboral indefinido, un colectivo tradicionalmente masculinizado y que, como se ha venido señalando en este mismo informe, ha visto disminuir notablemente su número debido en buena medida al proceso de funcionarización llevado a cabo por la Universitat de València, sólo cabe aportar un par de apuntes. En primer lugar, en lo relativo a las mujeres cabe reseñar que en 2004 casi nueve de cada diez estaban en el grupo E, pero que en 2011 sólo cinco de cada diez están en este grupo, distribuyéndose el res-

**Tabla 2**  
**PAS de la Universitat de València según régimen contractual, grupo profesional y sexo. Segregación vertical (2004)**

2004	GRUPO	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
Funcionario/a de carrera	A	72	9%	33	12%	39	7%
	B	100	12%	36	13%	64	12%
	C	269	32%	90	32%	179	32%
	D	382	46%	114	41%	268	48%
	E	9	1%	6	2%	3	1%
TOTAL		832	100%	279	100%	553	100%
Funcionario/a interino	A	31	14%	14	18%	17	12%
	B	30	13%	13	17%	17	12%
	C	54	24%	23	29%	31	21%
	D	110	49%	28	36%	82	56%
TOTAL		225	100%	78	100%	147	100%
Laboral	A	3	2%	3	4%	0	0%
	B	2	1%	2	3%	0	0%
	C	40	29%	37	50%	3	5%
	D	18	13%	13	18%	5	8%
	E	75	54%	19	26%	56	88%
TOTAL		138	100%	74	100%	64	100%
Laboral eventual	A	85	45%	54	65%	31	29%
	B	15	8%	5	6%	10	9%
	C	27	14%	10	12%	17	16%
	D	62	32%	13	16%	49	45%
	E	1	1%	0	0%	1	1%
	X (exter)	1	1%	1	1%	0	0%
TOTAL		191	100%	83	100%	108	100%
Laboral interino	B	1	2%	0	0%	1	3%
	C	13	21%	9	31%	4	12%
	D	10	16%	6	21%	4	12%
	E	38	61%	14	48%	24	73%
TOTAL		62	100%	29	100%	33	100%
TOTAL		1448		543		905	

*Fuente:* Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.



**Tabla 3**  
**PAS de la Universitat de València según régimen contractual, grupo profesional y sexo. Segregación vertical (2011)**

2011	GRUPO	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
Funcionario/a de carrera	A	133	11%	64	15%	69	8%
	B	175	14%	62	14%	113	14%
	C	715	58%	200	47%	515	63%
	D	214	17%	100	23%	114	14%
	E	6	0%	4	1%	2	0%
TOTAL		1243	100%	430	100%	813	100%
Funcionario/a Interino	A	36	8%	13	11%	23	7%
	B	57	13%	22	19%	35	11%
	C	242	56%	55	48%	187	59%
	D	98	23%	24	21%	74	23%
TOTAL		433	100%	114	100%	319	100%
Laboral	A	5	5%	4	7%	1	2%
	B	3	3%	3	5%	0	0%
	C	46	43%	34	56%	12	26%
	D	21	19%	10	16%	11	23%
	E	33	31%	10	16%	23	49%
TOTAL		108	100%	61	100%	47	100%
Laboral eventual	A	1	25%	1	25%	0	0%
	B	0	0%	0	0%	0	0%
	C	1	25%	1	25%	0	0%
	D	2	50%	2	50%	0	0%
	E	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL		4	100%	4	100%	0	0%
Laboral interino	B	0	0%	0	0%	0	0%
	C	19	51%	10	53%	9	50%
	D	14	38%	9	47%	5	28%
	E	4	11%	0	0%	4	22%
TOTAL		37	100%	19	100%	18	100%
Personal eventual	A	3	100%	1	100%	2	100%
	E	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL		3	100%	1	100%	2	100%
TOTAL		1828		629		1199	

Fuente: Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP) - Universitat de València. Elaboración propia.

to casi equitativamente entre los grupos C y D. En segundo lugar, respecto a los varones parece apropiado indicar que en el año 2004 la mitad de ellos pertenecían al grupo C y casi una tercera parte al D, mientras que en 2011 se ha visto incrementada la proporción de efectivos en el grupo C, así como en los grupos profesionales A y B, a costa de una disminución de su peso relativo en los grupos D y E. De nuevo, en este caso, el desequilibrio de género, aunque ha ido disminuyendo a lo largo de los años considerados, favorece al colectivo masculino.

#### APUNTES FINALES

El personal de administración y servicios de la Universitat de València siempre ha sido un colectivo feminizado. Del total del personal que accedió antes de 1980, el 70% eran mujeres. Las incorporaciones de la década de los noventa registraron una reducción significativa de esta asimetría (el 59% fueron mujeres y el 41% varones), pero en los últimos diez años se ha retornado a los valores porcentuales de etapas anteriores. Este ingreso diferencial por sexo guarda una estrecha relación con la segregación ocupacional entre hombres y mujeres, con la influencia de las adscripciones sociales y roles de género, así como con la expansión del sector público y con los sistemas de reclutamiento y promoción basados en los principios de transparencia y objetividad que se dan en la función pública. El análisis de los cambios producidos entre el grupo profesional inicial de ingreso del personal del PAS y el grupo profesional de destino existente actualmente apunta a una movilidad ascendente de los varones más rápida que la que se produce en el caso de las mujeres. Parece existir un acuerdo generalizado en torno a la tesis de que las distintas trayectorias laborales de las mujeres y de los hombres en cualquier organización o empresa se vinculan a los mecanismos de conciliación que pueden implementarse entre las responsabilidades derivadas de la vida familiar y las de la vida laboral. Si ello es así, entonces la situación concreta que aquí se ha analizado debe enmarcarse en un conjunto de debates que configuran la problemática de la conciliación familia –empleo en

España y que, en líneas generales, giran en torno a los siguientes aspectos:

- a. La escasa incidencia que han tenido las modificaciones y reordenaciones del tiempo de trabajo asalariado en las últimas décadas sobre una organización más equilibrada de la vida personal, familiar y laboral. Las nuevas regulaciones de la jornada laboral, especialmente las sometidas a criterios de flexibilidad, no han variado la centralidad de la jornada laboral del sustentador económico principal de la unidad familiar (generalmente un varón) a la hora de organizar los ritmos cotidianos del resto de miembros de la unidad familiar. Este hecho, además de haber profundizado en la dualidad del mercado laboral español, no ha permitido avanzar hacia un horizonte en el que la equidad de género en lo concerniente a la co-sustentación económica y la corresponsabilidad en los cuidados de bienestar en el entorno familiar se vislumbre como un escenario posible (Abril *et al.* 2009, Carrasco 2001, Papí y Frau 2005, Torns *et al.* 2011).
- b. El desequilibrio entre los derechos de las mujeres y los derechos de la infancia en las políticas familiares que se han venido sucediendo en España durante los últimos treinta años, bajo gobiernos de distinto signo político. Las políticas familiares españolas no han sabido integrar el derecho de los/as niños/as al acceso a oportunidades óptimas de relación interpersonal y afectiva en el hogar con el derecho de todas las mujeres trabajadoras a desarrollar itinerarios laborales continuados sin tener que renunciar a formar una familia propia. Las contradicciones y oscilaciones que han supuesto las distintas medidas políticas adoptadas en materia familiar, nos han alejado de un marco global de protección respetuoso con los derechos individuales universales de sus miembros que reconozca, como un asunto público de interés general, la función social crucial que las familias desempeñan en el bienestar colectivo (Moreno

Fernández 2004, Moreno Mínguez 2007, Valiente 2008).

- c. La ineficacia en la consecución de los objetivos últimos de las políticas sociales directamente relacionadas con la conciliación entre la esfera familiar y la esfera laboral. A la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (Ley 39/1999, de 5 de noviembre) y el desarrollo reglamentario parcial de dicha Ley en el Real Decreto 1251/2001, se sumaron la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia (Ley 39/2006, de 14 de diciembre) y la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley 3/2007, de 22 de marzo). Todas estas reglamentaciones legislativas y normativas situaron las medidas de conciliación en el centro de las políticas de equidad de género en la sociedad española y sacaron a la luz del espacio público la importancia del mundo privado de los cuidados familiares. Sin embargo, en ausencia de programas de financiación estables y de servicios públicos de apoyo permanentes, el impulso propiciado por estas medidas legislativas no ha desembocado en una distribución ecuánime de responsabilidades entre hombres y mujeres en materia de conciliación (Campillo 2010, Casado y Gómez 2006, Perelló 2009, Prieto 2007).

En el núcleo de la problemática sobre la conciliación entre la esfera personal, familiar y profesional, hay dos factores estructurales de gran relevancia. El primero es el de la centralidad del trabajo monetarizado en todos los aspectos que tienen que ver con la organización de los tiempos y ritmos vitales de las personas, con la calidad y los estilos de vida, con los derechos de ciudadanía. El segundo, fuertemente vinculado con el primero, es el de un cierto culto a la independencia y autonomía como base de los vínculos sociales emergentes en el capitalismo flexible y global del siglo XXI.

Sin embargo, el empleo guarda una estrecha interdependencia con los trabajos de cuidado no monetarizados que se generan socialmente; la in-

dependencia no puede desligarse de la dependencia mutua a través de la cual los seres humanos generan vínculos duraderos de confianza a largo plazo. La importancia social que se le otorga a las ocupaciones remuneradas, la tendencia a dejar en un segundo plano los servicios de cuidados no sujetos a intercambios monetarios, la prevalencia de marcos narrativos que valoran positivamente la autonomía individualizada y marcan negativamente las situaciones de dependencia y vulnerabilidad, están desde hace ya tiempo no sólo en el centro de los estudios acerca de las relaciones asimétricas de género, sino también en el de los análisis vinculados a las transformaciones sociales de largo alcance en relación a la estratificación global y a las nuevas desigualdades sociales emergentes.

En el nuevo contexto generado por la crisis económica internacional de 2008, y teniendo en cuenta las tendencias de ajuste presupuestario que están implantando las administraciones públicas de la mayoría de los países de Europa occidental, hay suficientes indicadores que parecen indicar un fortalecimiento de la primacía de los dos factores estructurales a los que se acaba de hacer mención. Ello puede desembocar en un retroceso o, en el mejor de los casos, en un estancamiento de las medidas que se han implantado en los últimos años en España en materia de conciliación entre la vida laboral y familiar. En las organizaciones universitarias públicas esta regresión puede ser especialmente rigurosa.

#### BIBLIOGRAFÍA

- ABRIL, Francisco, Alfons ROMERO y Vicent BORRÀS (2009): *Els homes i els seus temps: hegemonia, negociació i resistència*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona-Regidoria dels Nous Usos Socials del Temps.
- ANGUITA, Rocío (coord.) (2003): *Las mujeres en la Universidad de Valladolid*. Valladolid, Universidad de Valladolid.
- BARRERA, Mary Carmen y Ana PUY (2009): *Mujeres y hombres en la Universidad de la Laguna. Cifras a comienzos del siglo XXI*. La Laguna, Universidad de la Laguna.

- BOSCH, Mineke y Esther BARBERÁ (2004): *Mainstreaming Gender and Diversity at Universities. A Guide to Good Practices from a Transformational Equal Project*. European Union, EQUAL INITIATIVE.
- CAMPILLO, Inés (2010): «Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España», *Política y Sociedad*, nº 47: 189-214.
- CARRASCO, Cristina (2001): *Tiempos, trabajo, género*. Barcelona, Publicacions Universitat de Barcelona.
- CASADO, Elena y Concepción GÓMEZ (coords.) (2006): *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. Madrid, Biblioteca Nueva.
- ESCOLANO, Esther (2002): *Mujeres y función pública. El personal de administración y servicios de la Universitat de València*. Valencia, Universitat de València.
- FERNÁNDEZ-CORONADO, Rosario y María Eugenia GONZÁLEZ (2009), *Mujeres y hombres en la Universitat de València*. Valencia, Unitat d'Igualtat-Universitat de València.
- IZQUIERDO, María Jesús (dir.) (2004): *El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*. Barcelona, GESES-Universitat Autònoma de Barcelona.
- MELLA, Olga (2008), «¿Cómo se llega al nivel 30?», Capitolina Díaz y Elena Carantoña (eds.), *Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad*. Madrid, Instituto de la Mujer-Ministerio de Igualdad.
- MORENO FERNÁNDEZ, Luis (2004): «Spain's transition to new risks: a farewell to superwomen», Peter Taylor-Gooby (ed.), *New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State*. Oxford, University Press.
- MORÓN, María y Marisa MÉNDEZ-VIGO (1996): *La situación de las mujeres del personal laboral de la Universidad de Sevilla*. Barcelona, Programa NOW LUNA.
- PAPÍ, Natalia y María José FRAU (2005): «La conciliación del empleo y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 110: 149-174.
- PERELLÓ, Fátima (2009): «Y tendrás más tiempo... Estrategias privadas de conciliación», *Asparkia. Investigación Feminista*, nº 20: 17-33.
- PRIETO, Carlos (2007): «De la 'perfecta casada' a la 'conciliación de la vida familiar y laboral' o la querelle de sexes en la modernidad española», Carlos Prieto (ed.), *Trabajo, género y tiempo social*. Madrid, Complutense y Barcelona, Hacer.
- SALIDO, Olga y Luis MORENO (2007): «Bienestar y políticas familiares en España», *Política y Sociedad*, nº 44/2: 101-114.
- TOBÍO, Constanza (2005): *Madres que trabajan: dilemas y estrategias*. Madrid, Cátedra.
- TORNS, Teresa, Vicent BORRÀS, Carolina RECIO, Sara MORENO (2011), «El temps de treball i el benestar quotidià», *Arxius de Ciències Socials*, nº 24: 35-46.
- VALIENTE, Celia (2008): «Las mujeres en España desde 1975: destacados avances en ausencia de ciertos debates», Víctor Pérez-Díaz (coord.), *Modernidad, crisis y globalización: problemas de política y cultura*. Almería, Fundación Cajamar.