

**LA FAMILIA COMO FACTOR PARA EL ACCESO Y
LA PROMOCIÓN LABORAL/POLÍTICA DEL PAS
EN LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA.
DESIGUALDADES DE GÉNERO A PRINCIPIOS DEL
SIGLO XXI**

**FAMILY AS A FACTOR TO THE LABOUR AND
POLITICAL ACCESS AND PROMOTION OF WOMEN
AND MEN WHO WORK AS ADMINISTRATIVE AND
OTHER NON-ACADEMIC STAFF AT THE
UNIVERSITY OF LA LAGUNA. GENDER
INEQUALITIES IN THE EARLY XXI CENTURY**

*M.^a del Carmen Barrera
Ana Puy Rodríguez
M.^a Jesús García-Molina*

RESUMEN

Se presenta una investigación cualitativa que analiza cómo la unidad familiar apoya u obstaculiza el acceso y promoción laboral y política de mujeres y hombres del personal de administración y servicios de la ULL.

Se confirma que las mujeres de alto estatus han recibido mayor apoyo familiar que las de bajo estatus. Las mujeres, más que los hombres, hacen mayor referencia a los méritos propios que

ABSTRACT

A qualitative study aimed to analyze how family supports or hinder the labour and political access and promotion of women and men who work as administrative and other non-academic staff at the University of La Laguna is presented.

Results confirm that higher-status women report greater family support than lower-status women. It is more typical of women to mention self-worth rather

M.^a del Carmen Barrera Casañas: Dpto. Sociología. Campus Central. Avda. Universidad, s/n. Facultad Educación. 38201. La Laguna. Teléfono y E-mail: 922-319128. cbarrera@ull.es.

Ana Puy Rodríguez: Dpto. Psicología Cognitiva, Social y Organizacional. Facultad de Psicología. Campus de Guajara. Universidad de La Laguna. 38205. La Laguna. Tenerife. Teléfono y E-mail: 922-317865. apuy@ull.es

M.^a Jesús García-Molina: Dpto. Psicología Cognitiva, Social y Organizacional. Facultad de Psicología. Campus de Guajara. Universidad de La Laguna. 38205. La Laguna. Tenerife. Teléfono y E-mail: 922-317865. mjgarcia@ull.es

al apoyo familiar como variable determinante para el acceso y promoción laboral. Entre el PAS que desempeña puestos de representación política, los varones destacan el apoyo recibido de colegas y amistades antes que el de la familia, mientras que ellas hacen más referencia que los hombres al factor familia.

A principios del siglo XXI, la dificultad de conciliación entre familia y trabajo extradoméstico continúa siendo uno de los principales obstáculos para la promoción laboral y política de las mujeres, pero no de los hombres.

PALABRAS CLAVE: familia, trabajo, desigualdad, género, promoción laboral, participación política, universidad, personal de administración y servicios.

than family support as the key factor to their labour access and promotion. Within the administrative and other non-academic workers who also occupy university political positions, men emphasize the support given by colleagues and friends to a greater extent than family support, while women mention more often than men the family factor.

In the early XXI century, the difficulties to conciliate family and labour work are still the main barrier to women's labour and political promotion, but not to men's one.

KEYWORDS: family, work, inequality, gender, promotion, labour, political participation, university, administrative and other non-academic staff.

INTRODUCCIÓN

A principios del siglo XXI las mujeres representan poco más del 55% del personal de la administración y servicios (en adelante PAS) en la Universidad de La Laguna (Barrera y Puy, 2009). Así pues, en el total de este colectivo se produce paridad de género, un patrón común al de otras universidades españolas, aunque en algunas de ellas sí tiene lugar clara sobrerrepresentación femenina (Anguita, 2003; Escolano-Zamorano, 2001, 2002; Ramos, Barberá, Candela, López y Sarrió, 2005). Del total de estas mujeres del PAS de la Universidad de La Laguna, la mayoría trabajan como funcionarias, mientras que en el caso de los hombres, su vinculación mayoritaria es como personal laboral. Sin embargo, cabe destacar que a pesar de la alta sobrerrepresentación de mujeres en el PAS funcionario, en el grupo profesional de estatus más elevado existe paridad de género. Por otro lado, entre el PAS laboral, el número de hombres es mayor al de las mujeres, pero esta sobrerrepresentación se incrementa en las categorías superiores, altamente masculinizadas. En su conjunto estos datos implican que, tanto entre el personal funcionario como entre el laboral, el porcentaje de mujeres tiende a disminuir a medida que asciende el estatus de la categoría profesional. Y en cuanto a la participación de mujeres y hombres como representantes del PAS en los órganos universitarios de ámbito general se ha comprobado que, a principios del siglo XXI, el porcentaje de hombres en estos puestos del PAS

supera moderadamente al de mujeres, pero los datos encajan dentro de los márgenes de la paridad de género (Barrera y Puy, 2009).

En esta comunicación se presentan parte de los resultados de una investigación cualitativa basada en entrevistas realizadas a 29 mujeres y 24 hombres del PAS de La Laguna, donde, entre otras cuestiones, se indagaba hasta qué punto la unidad familiar incidía como apoyo u obstáculo al acceso y promoción laboral, así como en los deseos o experiencias de representación política universitaria. Este trabajo se enmarcaba dentro de un proyecto de investigación más amplio sobre *barreras a la promoción de las mujeres a puestos de alto estatus en la universidad*, subvencionado por el Instituto de la Mujer, cuando estaba adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Aunque el objetivo de las entrevistas era explorar en los sectores de alumnado, profesorado y PAS los distintos tipos de barreras que frenan la promoción de las mujeres en una universidad pública, tal y como ya indicábamos, en esta comunicación sólo se presentan algunos de los resultados sobre la visión de la familia como elemento de apoyo u obstáculo a la promoción a partir de los discursos del PAS.

La principal hipótesis de la que partimos es que a mayor estatus en la categoría profesional del PAS esperábamos más referencias a la experiencia o necesidad de apoyo familiar frente al acceso y promoción laboral, así como en la participación política (Committee on Science, 2007; Quina, Cotter y Romenesko, 1998).

Por otro lado, también esperábamos que el trabajo doméstico y la atención familiar actuaran como obstáculos que afectaran especialmente a las mujeres respecto a su promoción laboral y a sus deseos de participar en cargos políticos, puesto que ello requiere, entre otra serie de cosas, de una mayor dedicación e implicación personal, algo que resulta más difícil de lograr si el entorno familiar no aprueba o facilita de alguna manera dicho sobreesfuerzo. Esperábamos que ello fuera aún más notorio en el caso de las mujeres, pues los trabajos sobre élites profesionales femeninas han puesto de manifiesto que dichas mujeres tienden a proceder de familias donde han recibido un apoyo excepcional desde su infancia o cuentan con un alto grado de apoyo poco común por parte de sus parejas (García de León, 2002). Asimismo, partiendo de la asimetría de género en la distribución del trabajo doméstico y de las escasas facilidades para la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar en la sociedad española (Callejo, 2005; Durán, 2005; Fernández, Domínguez, Revilla, Anagnostou y Sancho, 2003; Lee y Waite, 2005; Legarreta, 2009; Maruani, 2002; Macinnes, 2005; Méda, 2002; Meil, García, Luque y Ayuso, 2007; Recio, 2009; Tobío, 2005; Torns, 2005; Torns, Borrás, Moreno y Recio, 2008; Villota, 2008), esperábamos que las mujeres hicieran más mención que los hombres a la familia como obstáculo tanto frente al acceso como en la promoción laboral, así como en los deseos

de participar y avanzar en puestos de representación política; e incluso que este obstáculo pudiera incidir en la necesidad de tener que abandonar el puesto de representación política, e incluso el puesto laboral.

METODOLOGÍA

Las muestras del PAS se seleccionaron atendiendo a criterios de diversidad en variables tales como: sexo de la persona entrevistada (29 mujeres, 24 hombres), y otras relativas al puesto profesional desempeñado (nivel jerárquico, tipo vinculación, ubicación y tipo de cargo). Dado el alto grado de heterogeneidad de los puestos de trabajo del PAS, se clasificaron cuatro grandes grupos, resultados de cruzar dos variables: tipo de vinculación (PAS funcionario y PAS laboral) y ubicación del puesto (PAS en centros y departamentos y PAS en administración y servicios generales). A su vez, dentro de cada uno de estos cuatro grupos, la selección de la muestra se desagregó para cada centro o servicio de la universidad por sexo y categoría profesional del puesto. Así, contamos con la muestra en Administración y Servicios Generales: 30 PAS funcionario y 23 PAS laboral. El PAS funcionario: 14 en Administración y Servicios Generales y 11 en Centros y Departamentos. El PAS laboral: 12 en Administración y Servicios Generales y 8 en Centros y Departamentos. Asimismo, se consideró la variabilidad de la muestra en cuanto al nivel jerárquico de la categoría profesional¹ (20 PAS en alto nivel jerárquico en categoría laboral, 21 PAS en bajo nivel jerárquico en categoría laboral, y 4 PAS auxiliares de departamento). También se atendió al nivel de presencia femenina en Servicios o Centros (29 PAS de Centros con mayor presencia, 24 PAS de Centros con menor presencia). Entre el PAS en puestos de representación política (participación en Juntas de Centro, Claustro Universitario, Consejo de Gobierno y Consejo Social): 5 PAS funcionario y 3 PAS laboral.

El instrumento consistió en entrevistas semi-estructuradas que se presentaban no como una investigación de género, sino como un estudio sobre la situación laboral de las personas en la Universidad de La Laguna y sobre su participación en la misma. La entrevista se estructuraba en los siguientes temas: su experiencia y grado de participación en la toma de decisiones, sus conocimientos e interés por el funcionamiento político de la universidad, los motivos, obstáculos y aspectos favorables para el desempeño de su trabajo y para sus expectativas de promoción, así como sus creencias sobre el liderazgo, las diferencias y desigualdad de género en la universidad.

La participación en las entrevistas fue voluntaria. Para permitir el análisis del discurso de las entrevistas realizadas, todas ellas se grabaron en cinta magnetofónica y su contenido se transcribió de forma literal. El tratamiento

de la información así recogida consistió en separar y contrastar los discursos de los diferentes colectivos entrevistados atendiendo, tal y como ya señalábamos, al sexo y a la categoría laboral.

RESULTADOS PRINCIPALES

Tras el análisis de las entrevistas realizadas estos son los resultados principales:

Las mujeres de alto estatus, así como las que ocupan puestos de representación política, comentan haber recibido mayor apoyo familiar que las mujeres de bajo estatus.

Entre el PAS que desempeña puestos de representación política, los varones destacan el apoyo recibido de colegas y amistades antes que el de la familia, mientras que ellas hacen más referencia que los hombres al factor familia.

Tanto en las mujeres de bajo nivel jerárquico como en las de alto estatus resulta difícil encontrar discursos sobre el apoyo de los cónyuges ante el acceso y promoción laboral. Sin embargo, las mujeres de alto estatus parecen incidir de manera más positiva sobre ello.

Los discursos de las mujeres de alto nivel jerárquico revelan que estas profesionales parecen tener más conciencia que las mujeres de bajo nivel jerárquico sobre la influencia de las diferencias de género ante el acceso y promoción laboral.

Los discursos de las mujeres que ocupan puestos de representación política revelan que estas profesionales son las más conscientes de hasta qué punto es positivo o negativo la influencia de la familia (de origen y conyugal) para poder desempeñar puestos políticos en la universidad.

La dificultad de conciliación entre familia y trabajo extradoméstico aparece como uno de los principales obstáculos para la promoción laboral y la participación política de las mujeres, mientras que no aparece en los discursos de los hombres respecto a sí mismos.

En términos generales, los hombres del PAS, tanto de mayor como de menor nivel jerárquico, así como los que ocupan puestos de representación política, mantienen un discurso común: la propia necesidad de tener que trabajar. Discursos que no son tan recurrentes entre las mujeres y que, lógicamente, obedece a las exigencias del sistema patriarcal que exigen del hombre ser el ganador del pan, sustentador económico, o persona de referencia de los hogares.

Los hombres del PAS, tanto de bajo como alto estatus, hacen referencia a la familia como apoyo ante la promoción laboral y participación política.

Si bien todas las mujeres hacen referencia al tema de la conciliación de vida laboral y familiar como obstáculo, las mujeres de alto nivel jerárquico y

las que ocupan puestos de representación política son las que más subrayan el obstáculo de la conciliación. Debido a ello, incluso algunas de las mujeres que ocupan puestos de representación política se han replanteado abandonar este puesto, situación que no se aprecia en ningún hombre. Las mujeres sin cónyuges y sin descendencia reconocen no tener este obstáculo, pero son conscientes de que si tuviesen familia sí lo tendrían.

En los discursos de los hombres apenas aparecen las referencias a la familia como obstáculo, y de así hacerlo es fundamentalmente para describir la situación de las mujeres, no la propia. Aún así, cuando esto tiene lugar apenas se aprecia conciencia sobre las desigualdades de género ante el tema de conciliación. Muchos de los hombres conciben, tanto por omisión como por los propios comentarios, que el papel que desempeñan las mujeres en el ámbito familiar responde prácticamente a cuestiones “naturales” e “intrínsecas” a su género.

CONCLUSIONES

Respondiendo a la hipótesis principal se ha podido comprobar que las mujeres de alto estatus, así como las que ocupan puestos de representación política, comentan haber recibido mayor apoyo familiar que las mujeres de bajo estatus. Sin embargo, independientemente del estatus, las mujeres, más que los hombres, hacen mayor referencia a los méritos propios que al apoyo familiar como variable determinante para el acceso y promoción laboral. Tanto las mujeres de alto como bajo estatus hacen referencia al apoyo familiar centrándose en la familia de origen, no en la pareja.

Por otro lado, también se ha confirmado la hipótesis que hacía referencia a las diferencias de género en la experiencia de la familia como obstáculo. En términos generales se ha visto que para las mujeres, la dificultad de conciliación entre familia y trabajo extradoméstico era uno de los principales obstáculos para su ascenso y promoción laboral y participación política. Ellas reconocían esta barrera en primera persona, sin embargo, prácticamente todos los hombres la entendían como algo inmutable que afecta a las mujeres y no mostraban interés por promover un cambio social al respecto. Los varones apenas reconocen tener dificultades para conciliar la vida laboral y familiar. Sólo un hombre con una hija con discapacidad hace referencia al tema de conciliación. Más aún, muchos varones ni siquiera parecen tener conciencia de este problema, y por lo tanto de las diferencias de género.

Así podemos ver, que a principios del siglo XXI, la dificultad de conciliación entre familia y trabajo extradoméstico continúa siendo uno de los principales obstáculos para la promoción laboral y política de las mujeres del PAS de la Universidad de La Laguna, pero no de los hombres.

BIBLIOGRAFÍA

- ANGUITA MARTÍNEZ, Rocío (Comp.): *Las mujeres en la Universidad de Valladolid*, Valladolid: Universidad de Valladolid, 2003.
- BARRERA CASAÑAS, M^a. Carmen y PUY RODRÍGUEZ, Ana: *Mujeres y hombre en la Universidad de La Laguna. Cifras a comienzos del siglo XXI*, La Laguna: Servicio de publicaciones Universidad de La Laguna, 2009.
- CALLEJO GALLEGO, Javier: “Estrategias temporales: Relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, n^o. 1, 2005, pp. 175-204.
- COMMITTEE ON SCIENCE ENGINEERING, AND PUBLIC POLICY: *Beyond bias and barriers: Fulfilling the potential of women in academic science and engineering*, Washington, The National Academic Press, 2007.
- DURÁN HERAS, M^a. Ángeles, (dir.): *El uso del tiempo en la vida cotidiana*, Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), Madrid: Fundación BBVA, 2005.
- ESCOLANO-ZAMORANO, Esther: “La mujer en la administración pública universitaria”, en *Revista Valenciana d'Estudis Autònòmics*, n^o. 34, 1, 2001, pp. 95-116.
- *Mujeres y función pública. El personal de administración y servicios de la Universidad de Valencia*, Valencia: Universitat de València, 2002.
- FERNÁNDEZ-VILLANUEVA, Concepción.; DOMÍNGUEZ-BILBAO, Roberto; REVILLA-CASTRO, Juan Carlos.; ANAGNOSTOU, A. y SANCHO-HERNÁNDEZ, Miriam: *La igualdad de oportunidades. Los discursos de las mujeres sobre avances, obstáculos y resistencias*, Barcelona: Icaria, 2003.
- GARCÍA DE LEÓN, M^a Antonia: *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*, Madrid, Cátedra, 2002.
- LEE YUN Sunk y WAITE, Linda: “Husbands and Wives Time spent on housework: a comparison of measures”, en *Journal of Marriage and the Family*, 67, n^o. 2, 2005, pp. 328-336.
- LEGARRETA IZA, Matxalen: “Lógicas temporales y desigualdades de género. El tiempo donado en el ámbito doméstico”, en *I Congreso Internacional Género y Frontera*. Universidad de La Laguna, 11-13 de noviembre, 2009.
- MACINNES, John: “Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, n^o. 1, 2005, pp. 35-71.
- MARUANI CHANTAL, Margaret: *Trabajo y el empleo de las mujeres*, Madrid, Fundamentos, 2002.
- MÉDA, Dominique: *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*, Madrid: Nárcea, 2002.
- MEIL LANDWERLIN, Gerardo; GARCÍA SAINZ, Cristina; LUQUE DE LA TORRE, M^a. Ángeles y AYUSO, Luis: *El desafío de la conciliación de la vida privada y laboral en las grandes empresas*, Madrid: Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid, 2007.
- QUINA, Kathryn; COTTER, Maureen y ROMENESKO, Kim: “Breaking the (Plexi) Glass Ceiling in Higher Education”, L. H. Collins, J. C. Chrisler y K. Quina (eds.), *Career strategies for women in academe*. Arming Athena, Londres: Sage, 1998.
- RAMOS, A.; BARBERÁ, E.; CANDELA, C.; LÓPEZ, M. y SARRIÓ, M.: *Diversidad en la Universidad: Una estrategia de futuro. Guía de buenas prácticas*. Valencia: Comunidad Europea. Fondo Social Europeo, 2005.
- RECIO CÁCERES, Carolina: “Algunas cuestiones sobre el tiempo en la vida de las personas: tiempo y bienestar”, en RECIO, Carolina, MÉNDEZ, Elvira y ALTÉS, Josefina: *Los bancos de tiempo. Experiencias de intercambio no monetario*, Barcelona: Graó, 2009, pp. 13-60.

- TOBÍO SOLER, Constanza: *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Madrid: Cátedra, 2008.
- TORNS MARTÍN, Teresa: “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, n.º. 1, 2005, pp. 15-33.
- TORNS MARTÍN, Teresa; BORRÁS, Vicent; MORENO, Sara y RECIO, Carolina: “Las políticas de tiempo en Europa”, en *Revista Papers*, n.º. 49, 2008, pp. 77-84.
- VILLOTA GIL-ESCORÍN, Paloma: *Conciliación de la vida profesional y familiar: Políticas públicas de conciliación en la Unión Europea*, Madrid: Síntesis, 2008.

NOTAS

¹ Dentro de cada uno de los cuatro grupos ya mencionados: PAS funcionario vs. PAS laboral y ubicación del puesto: PAS en centros y departamentos vs. PAS en administración y servicios generales, las categorías profesionales difieren para cada uno de los cuatro grupos del PAS considerados. Sin embargo, en todos los grupos del PAS es posible ordenar las categorías profesionales en función de su nivel jerárquico, para así poder después unificar datos y establecer comparaciones entre puestos de alto y bajo estatus en el PAS, independientemente del gran grupo al que se adscriben (Barrera y Puy, 2009). Así, con respecto al grupo de PAS funcionario en la Administración y Servicios Generales, las categorías profesionales consideradas (en orden descendente según el nivel jerárquico) son: jefa/e de servicio, jefa/e de sección, responsable, jefa/e de negociado, colaborador/a y puesto base y auxiliares.

El PAS funcionario en Centros y Departamentos, se desagrega en las siguientes categorías profesionales: auxiliar, administrador/a, colaborador/a y puesto base. Las tres últimas se presentan en orden descendente según el nivel jerárquico entre el personal de la Secretaría de un centro. La categoría de “auxiliar”, sin embargo, es de difícil clasificación jerárquica, pues corresponde a las/os administrativas/os de departamento, donde sólo hay un puesto por departamento, de modo que en el desempeño de su función responden fundamentalmente ante el profesorado que integra los equipos directivos departamentales, sin que existan por tanto jerarquías de PAS departamental.

Con respecto a los dos grandes grupos de PAS laboral, tanto en el destinado a la Administración y Servicios Generales, como en el destinado a Centros, las categorías profesionales consideradas (en orden descendente según el nivel jerárquico) son: titulado/a superior (tipo I), diplomado/a (tipo II), técnica/o especialista (tipo III), oficial y otras (tipo IV), auxiliar, servicios y mozas/os (tipo V).