

Les condicions de promoció de les dones del personal de l'administració i serveis de la Universitat Autònoma de Barcelona

Estudi diagnòstic de la situació

Equip investigador

**Laura Duarte Campderrós
Anna Mas Casadesús**

Sota la direcció de:

**Maria José Recoder Sellarés
Carolina Gala Durán**

Octubre de 2011

PRESENTACIÓ	3
LES CONDICIONS DE PROMOCIÓ DE LES DONES ENTRE EL PERSONAL DE L'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS	5
Introducció. Breu descripció de la situació de les dones a la institució universitària ..	5
Trajectòria professional i mobilitat ocupacional: concepte i factors explicatius	12
<i>Condicionants estructurals i personals.....</i>	<i>13</i>
<i>Responsabilitats familiars.....</i>	<i>16</i>
<i>Expectatives i aspiracions</i>	<i>18</i>
TRAJECTÒRIA LABORAL DEL PERSONAL DE L'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA	23
Consideracions inicials: descripció de la mostra.....	23
Trajectòria laboral del PAS de la Universitat Autònoma de Barcelona	29
Factors que incideixen en la trajectòria laboral del PAS.....	34
<i>Responsabilitats familiars.....</i>	<i>35</i>
<i>Edat i posició d'accés.....</i>	<i>42</i>
<i>Nivell educatiu i formació.....</i>	<i>46</i>
<i>Aspiracions i expectatives laborals.....</i>	<i>52</i>
CONCLUSIONS.....	55
Sobre la trajectòria laboral del PAS de la UAB	55
Factors que incideixen en la trajectòria laboral del PAS.....	57
<i>Responsabilitat familiars.....</i>	<i>57</i>
<i>Accés al PAS (posició i edat)</i>	<i>59</i>
<i>Nivell educatiu i formació.....</i>	<i>60</i>
<i>Aspiracions i expectatives laborals.....</i>	<i>61</i>
BIBLIOGRAFIA	63
ANNEX 1	66
ANNEX 2. DADES SOBRE LA TOTALITAT DEL PAS QUE HA PARTICIPAT A L'ENQUESTA.....	74

Presentació

La realització d'estudis diagnòstics específics és un instrument important per a la detecció d'aquells aspectes de la institució acadèmica que requereixen algun tipus d'intervenció. Per aquest motiu, entre les mesures que formen part del pla d'acció de la Universitat Autònoma de Barcelona, trobem l'elaboració d'estudis diagnòstics o exploratoris que tenen com a punt de partida els resultats obtinguts amb la diagnòstic general sobre la situació de les dones a la nostra universitat.

Així doncs, aquest estudi s'emmarca en la mesura 2.11 del Segon pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes de la UAB, la qual estableix que cal elaborar un *estudi sobre les condicions de promoció de les dones entre el personal de l'administració i serveis*. Les dades generals, ens indiquen que a diferència del professorat, al personal d'administració i serveis la presència de les dones és relativament més elevada: representen el 76 per cent del PAS funcionari i el 51 per cent del PAS contractat. Ara bé, a les categories més altes les dones tenen una presència menor que en la proporció general corresponent a cada règim jurídic; per exemple, a l'escala A (personal funcionari llicenciat) representen el 66 per cent, sense que la situació hagi millorat amb el pas del temps. A més, cal assenyalar un augment de la proporció de les dones a les categories més baixes.

Davant aquesta situació, es va plantejar la realització d'un estudi exploratori que ens permetis detectar quins són els factors que incideixen i tenen més pes en la promoció del personal de l'administració i serveis, fent un estudi similar encara que menys ambiciós al realitzat pel personal docent i investigador¹.

Es tracta, per tant, de recollir informació sobre la trajectòria professional del personal en plantilla (categoria d'inici i la final, l'any d'accés i l'any d'obtenció de la darrera categoria, etc.), dels recursos promocionals de que disposen (realització de cursos de formació, titulació, etc.) i de les característiques familiars i socials (estat civil, context

¹Podeu trobar l'informe de l'estudi sobre els condicionants de la trajectòria del professorat a universitari a la següent direcció: http://serveis.uab.cat/observatori-igualtat/sites/serveis.uab.cat/observatori-igualtat/files/Trayectoria_profesional_universidad.pdf

familiar d'origen, etc.), a través de la posada en marxa d'un qüestionari en línia. L'objectiu últim és observar si existeixen trajectòries diferents entre dones i homes, i poder determinar quines són les variables que més influeixen amb la finalitat d'elaborar, si escau, propostes d'intervenció per garantir la igualtat d'oportunitats en la promoció professional del PAS.

El present informe s'estructura en tres grans blocs: al primer apartat es presenta una breu descripció de la posició de les dones a la nostra societat en general i a la institució universitària en particular, a partir dels estudis consultats i les dades estadístiques, i es fa un breu recull dels conceptes teòrics que s'han utilitzat per la nostra aproximació; en el següent bloc presentem els resultats obtinguts de l'explotació de les dades recollides a partir del qüestionari; i en el darrer apartat les principals conclusions de l'estudi.

Les condicions de promoció de les dones entre el personal de l'administració i serveis

Per abordar l'estudi de la trajectòria professional del personal de l'administració i serveis de la Universitat Autònoma de Barcelona, es pren com a punt de partida part del model d'anàlisi del treball de recerca *Condicionantes de la trayectoria académica y del acceso a las cátedras en la institución universitaria desde la perspectiva de movilidad ocupacional, la orientación profesional y el sexo. Estudio de caso de la Universitat Autònoma de Barcelona* (Laura Duarte, 2009). Així doncs, de la mateixa manera que en la recerca esmentada, s'han considerat com a referents teòrics els estudis sobre dones i universitat, la mobilitat ocupacional i l'orientació professional.

Els estudis sobre dones i universitat ens permeten situar la problemàtica, tot proporcionant una visió de la posició que aquest col·lectiu ocupa a la institució universitària, mentre que la perspectiva de la mobilitat ocupacional ens permet obtenir una definició del concepte de trajectòria i dels factors que influeixen en aquesta, entre els quals trobem les responsabilitats familiars, les normes de gènere o l'orientació professional dels individus, aspiracions i expectatives professionals, aspectes estretament vinculats.

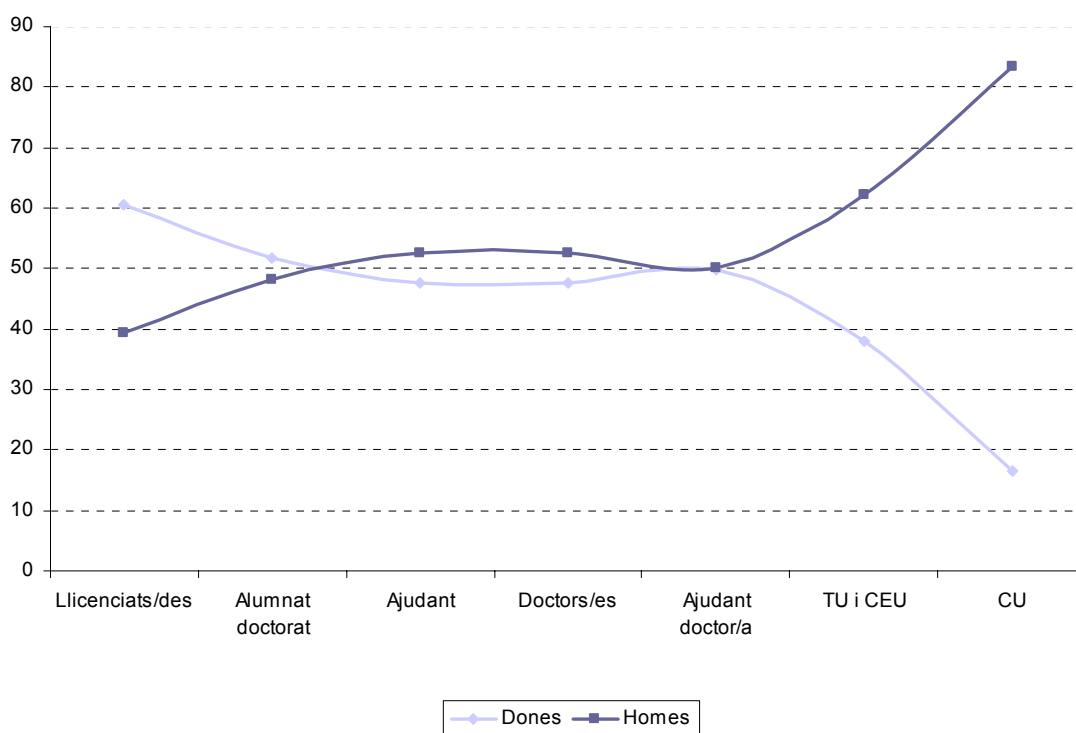
Així doncs, en aquest primer apartat presentem una breu descripció de la situació de les dones a la universitat, la definició dels principals conceptes i exposem els factors principals que han estat considerats com a explicatius de les diferències que s'observen en les trajectòries dels individus, en especial entre dones i homes.

Introducció. Breu descripció de la situació de les dones a la institució universitària

Actualment tots els estudis sobre la presència de les dones i homes a les universitats posen de manifest un mateix patró: hi ha un lleuger predomini de dones estudiants i graduades en quasi totes les titulacions però a mesura que anem pujant esglaons dins la carrera acadèmica, la tendència es va invertint progressivament fins a una situació de desequilibri important a favor dels homes. I és que a partir dels anys 60 del segle

XX, la presència de les dones com a estudiants a la universitat va anar augmentant fins a situar-se com el grup majoritari en quasi totes les titulacions, les excepcions les trobem en els estudis tecnològics i les enginyeries. Les dones representen el 60,5 del titulat, i en els últims anys s'ha incrementat també la presència de les dones en els estudis de doctorat (representen el 51,9% dels estudiants de doctorat i el 47,5% del total de persones que obtenen el títol de doctor/a).

Gràfic 1. Distribució de les diferents posicions a la universitat segons el sexe. Espanya, curs 2009/10



Font: INE. Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2009-2010

No obstant, les dades ens mostren que aquesta feminització en l'alumnat no ha suposat un augment proporcional de les dones entre el professorat universitari. Una situació ben diferent és la referent al personal de l'administració i serveis on, al igual que l'alumnat, la presència de les dones és més alta que la dels homes.

Ara bé, diversos estudis observem com aquest accés i participació de les dones a la institució universitària ha anat acompanyada d'una desigual distribució segons la categoria professional, disciplina o àrea de coneixement (María Jesús Izquierdo 2004, Fátima Arranz 2004, Carmen Alemany 2003, María Antonia García de León 1999). Es constata que dones i homes es concentren en titulacions diferents, tant pel que fa a l'alumnat com al professorat, i que les seves trajectòries professionals són distintes i més favorables pel col·lectiu masculí, fet que ha comportat que la incorporació de la

dona a la universitat s'hagi descrit com el pas d'una situació d'exclusió a una caracteritzada per la segregació disciplinar i jeràrquica en quant a la categoria.

“El siglo XX ha sido testigo de la introducción de legislación orientada a corregir estas prácticas discriminatorias. El Tratado de Roma de 1957 estableció el principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los Estados miembros. La legislación sobre igualdad entre géneros que se introdujo a escala nacional en los años 70 y 80 situó la discriminación sexual en la ilegalidad. Pero aún ahora, en el inicio del siglo XXI, los hombres y las mujeres se hallan segregados en diferentes ámbitos científicos. Esta segregación es:

- Horizontal: las mujeres están confinadas a ciertos ámbitos científicos como la biología y las ciencias médicas.
- Vertical: las mujeres constituyen en torno a la mitad de los estudiantes universitarios de ciertas disciplinas, pero su representación en el profesorado es escasa.
- Contractual los hombres cuentan con una mayor probabilidad de alcanzar la titularidad de un puesto; las mujeres firman más a menudo contratos de corta duración y a tiempo parcial” (ETAN, 2001, pàg. 22)

La situació de les dones a les universitats de la resta d'Europa no difereix molt de les catalanes i espanyoles. Així l'informe ETAN assenjala que si bé la meitat de l'alumnat de primer i segon grau són dones, al professorat la seva presència disminueix conforme augmenta el grau jeràrquic de la categoria, i afegeixen que les disciplines més masculinitzades són també les més valorades socialment.

A la Universitat Autònoma de Barcelona es reproduïx dita situació, i en l'estudi dirigit per María Jesús Izquierdo (2004) i les posteriors actualitzacions dels indicadors utilitzats², s'evidencien aquests fenòmens.

Pel que fa al professorat, tan sols el 38,3 % són dones, cifra que s'ha mantingut en els últims cursos. La presència és encara més baixa en les categories més altes i el pas del temps no sembla millorar aquesta situació. El 2010, les dones representaven el 22,5 per cent del professorat catedràtic, la qual cosa comporta un increment respecte al 2004 de només un punt aproximadament.

En la taula següent, veiem com la tendència en la promoció apunta cap a un estancament de les dones en les categories com les de la titularitat, l'ajudantia o el professorat associat on es situen igual o per sobre del total. Podem afirmar, que a mesura que ascendim en la categoria acadèmica menor és la presència de les dones i menys equitativa resulta la distribució.

² Aquests indicadors es poden trobar al web de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB <http://www.uab.cat/observatori-igualtat/>

Taula 1. Evolució de la proporció de professores per categoria i any. UAB curs 2009/10

Categoria	2004	2006	2007	2008	2009	2010
Catedràtica d'universitat	22,7	22,0	22,0	22,0	22,8	22,5
Titular d'universitat i professorat agregat	37,5	38,1	38,8	37,5	38,9	39,1
Catedràtica d'escola universitària	31,0	31,0	33,3	36,4	35,0	35,0
Titular d'escola universitària	55,0	55,2	51,6	51,6	49,2	47,1
Interina	8,7	18,8	31,3	31,3	30,0	33,3
Professorat lector i ajudant doctora	-	-	-	48,0	45,0	49,5
Ajudant LUC	41,7	49,0	50,0	50,0	53,7	47,4
Ajudant d'escola universitària	-	-	-	-	-	-
Associada mèdic	26,7	27,3	30,8	30,8	32,3	34,1
Associada	41,4	41,4	42,7	42,7	41,3	40,5
Professora visitant	28,6	40,0	28,6	28,6	31,3	31,6
Emèrita	33,3	36,0	52,3	52,3	49,5	48,9
Altres	46,8	43,1	40,5	41,2	40,0	50,0
Total	37,2	37,2	38,3	38,3	38,1	38,1

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'OGID, Oficina de Gestió de la Informació i Documentació.

Un altre indicador d'aquest estancament en el temps però també en la categoria de titular, és l'evolució que ha experimentat la relació entre les categories de TU i CU, la qual s'ha mantingut relativament estable al llarg de deu anys. La relació entre el nombre de titularitats i càtedres d'universitat per a dones i per a homes, pot ser un indicador per determinar possibles diferències en la promoció acadèmica. Així, al 2010, hi havia una catedràtica per a cada quatre dones titulars; en canvi, en el cas dels homes, hi havia un catedràtic per a cada 2 titulars.

Taula 2. Evolució de la relació TU/CU

Any	Dones			Homes		
	(a) CU	(b) TU	Raó (b)/(a)	(a) CU	(b) TU	Raó (b)/(a)
1996	56	230	4,1	250	500	2,0
1997	57	250	4,4	261	521	2,0
1998	62	275	4,4	266	535	2,0
1999	69	285	4,1	276	543	2,0
2000	71	303	4,3	276	551	2,0
2001	71	311	4,4	271	561	2,1
2002	74	317	4,3	275	565	2,1
2003	74	366	5,0	272	617	2,3
2004	75	353	4,7	256	606	2,4
2005	74	347	4,7	263	573	2,2
2006	74	338	4,6	265	550	2,1
2007	81	323	4,0	289	510	1,8
2010(*)	86	396	4,6	297	616	2,1

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'OGID, Oficina de Gestió de la Informació i Documentació.

(*) S'han inclòs també al professorat agregat

Una possible explicació podria ser el número de trams de recerca. Però veiem que entre el col·lectiu de tres a set trams reconeguts, les dones representen el 29,6 per cent mentre que només són catedràtiques el 22 per cent.

Taula 3 : Mèrits d'investigació per sexe (trams reconeguts al llarg de la trajectòria des de 1957 fins al 2010)

Mèrits d'investigació		Dones	Homes	Total
Cap	n	108	153	261
	%f	41,4	58,6	100,0
De 1 a 2	n	235	399	634
	%f	37,1	62,9	100
De 3 a 5	n	158	362	520
	%f	30,4	69,6	100
Més de 5	n	11	40	51
	%f	21,6	78,4	100
Total	n	512	954	1.466
	%f	34,9	65,1	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'OGID, Oficina de Gestió de la Informació i Documentació.

Nota: Només s'ha considerat el CU i TU d'universitat i d'escola universitària.

Respecte al reconeixement rebut i a la participació de les dones en la presa de decisions, la situació resulta encara més accentuada: només un de cada deu doctorats honoris causa han estat atorgats a dones i només representen el 28,6 per cent dels càrrecs unipersonals.

Taula 4. Doctors i doctores honoris causa. Període 1981-2010

Proponent	% Dones	% Homes	Total*
Facultat de Ciències	2,9	97,1	17,0
Facultat de Filosofia i Lletres	6,7	93,3	19,8
Facultat de Medicina	9,5	90,5	21,0
Altres	17,1	82,9	30,2
Total	10,2	89,8	88,0

*Freqüència absoluta on les fraccions d'unitat corresponen a doctors o doctores proposats per més d'una facultat.

Taula 5. Distribució dels principals òrgans unipersonals. Any 2010

Òrgan	Dones	Homes	Total
Rector/a	100,0	0,0	1
Secretari/ària general	100,0	0,0	1
Vicerector/a	37,5	62,5	8
Degà/ana, director/a d'escola superior(*)	30,8	69,2	13
Director/a de departament	24,1	75,9	54
Total	28,6	71,4	77

(*)Només s'ha considerat el sexe de la persona que ocupa el càrrec en el moment de la recollida de la informació; per tant, no es tenen en compte els canvis que hi ha hagut durant l'any.

A diferència de la situació del personal acadèmic, en el cas del personal d'administració i serveis la presència de dones és relativament més elevada, especialment entre el personal funcionari, més del cinquanta per cent. Tot i així, en les categories més altes les dones tenen una presència menor que la corresponent segons la proporció general a cada règim jurídic, en particular en l'escala A i en el grup 1, sense que la situació hagi millorat amb el pas del temps. En el cas del personal laboral, la presència de dones és relativament menor, però cal assenyalar-ne un augment en la proporció en les categories més baixes (grups 3 i 4).

Taula 6. Categoria laboral del personal d'administració i serveis. Curs 2009-2010. UAB

Categoria laboral	Dones	Homes	Total
Personal funcionari			
Escala A	64,8	35,2	54
Escala B	75,6	24,4	180
Escala C	74,8	25,2	500
Escala D	79,3	20,7	275
Escala E	0,0	100,0	1
<i>Total personal funcionaris</i>	<i>75,5</i>	<i>24,5</i>	<i>1.010</i>
Personal Laboral			
Grup 1	49,8	50,2	458
Grup 2	43,8	56,3	208
Grup 3	53,6	46,4	519
Grup 4	55,5	44,5	256
<i>Total personal laboral</i>	<i>51,3</i>	<i>48,7</i>	<i>1.441</i>
Total	61,6	38,7	2.451

Taula 7. Evolució de la relació entre categories. Personal funcionari i laboral. UAB

Any	Funcionari					
	Dones			Homes		
	A+B (a)	C+D+E (b)	(b)/(a)	A+B (a)	C+D+E (b)	(b)/(a)
2002	110	473	4,3	40	167	4,2
2003	110	483	4,4	42	155	3,7
2004	121	509	4,2	46	162	3,5
2005	123	513	4,2	49	159	3,2
2006	129	535	4,1	51	167	3,3
2007	146	518	3,5	51	159	3,1
2010	171	592	3,5	63	184	2,9

Continuació

Laboral						
Any	Dones			Homes		
	1+2 (a)	3+4 (b)	(b)/(a)	1+2 (a)	3+4 (b)	(b)/(a)
2003	199	212	1,1	230	273	1,2
2004	221	253	1,1	237	276	1,2
2005	226	283	1,3	252	283	1,1
2006	252	324	1,3	285	309	1,1
2007	279	414	1,5	314	342	1,1
2010	319	420	1,3	347	355	1,0

Finalment, en relació a l'alumnat, s'observen diferències en la distribució segons la titulació. Així les dones són majoria en les carreres relacionades amb la cura i l'atenció a les persones, com per exemple a magisteri o infermeria, mentre que els homes estan sobretot en titulacions relacionades amb el control de l'entorn natural, com les enginyeries.

Taula 8. Distribució de l'alumnat per titulació i sexe. Titulacions més sexistes. Curs 2009-2010. UAB

Les més feminitzades				
Titulacions	Dones	Homes	Total	% dones
Mestre, Especialitat d'Educació Infantil	337	8	345	97,7
Logopèdia	79	2	81	97,5
Filologia Francesa i Filologia Hispànica	12	1	13	92,3
Mestre, Especialitat d'Educació Especial	106	10	116	91,4
Filologia Francesa i Traducció i Interpretació (Francès)	10	1	11	90,9
Psicopedagogia	127	15	142	89,4
Pedagogia	214	29	243	88,1
Educació Social	182	28	210	86,7
Mestre, Especialitat de Llengua Estrangera	111	19	130	85,4
Traducció i Interpretació (Francès) i Filologia Francesa	16	3	19	84,2
Mestre, Especialitat d'Educació Primària	203	40	243	83,5
Història de l'Art	252	56	308	81,8
Filologia Catalana i Filologia Anglesa	17	4	21	81,0
Traducció i Interpretació (Anglès)	482	114	596	80,9
Filologia Francesa i Filologia Anglesa	21	5	26	80,8
Psicologia	1.456	354	1.810	80,4

Continuació

Les més masculinitzades				
Titulacions	Dones	Homes	Total	% dones
Enginyeria Electrònica	4	105	109	3,7
Enginyeria Tècnica Informàtica de Sistemes	37	450	487	7,6
Enginyeria Informàtica	69	786	855	8,1
Enginyeria Tècnica de Telecomunicacions - Sistemes Electrònics	33	364	397	8,3
Enginyeria de Telecomunicació	14	92	106	13,2
Enginyeria Tècnica Informàtica de Gestió	54	344	398	13,6
Física	7	41	48	14,6
Grau en Prevenció i Seguretat Integral - estudi propi	18	70	88	20,5
Grau en Gestió Aeronàutica - estudi propi	3	9	12	25,0
Enginyeria Informàtica i Matemàtiques	5	14	19	26,3
Enginyeria de Materials	18	44	62	29,0
Matemàtiques	10	21	31	32,3
Ciències de la Informació	1	2	3	33,3
Geografia (en xarxa)	33	60	93	35,5
Filosofia	75	128	203	36,9
Enginyeria Química	106	167	273	38,8

Així doncs, si bé en els darrers anys la presència de les dones ha augmentat considerablement entre l'alumnat, encara dista molt de ser satisfactòria en el personal docent i investigador, i en el personal de l'administració i serveis en relació a les categories més altes. És per aquest motiu, què hem volgut analitzar què és el que està impeding el ple accés de les dones als nivells jeràrquics més alts dins del personal de l'administració i serveis. Amb aquesta finalitat, hem prestat atenció a les trajectòries del PAS, a quins són els factors que expliquen la diferència dels resultats que obtenen dones i homes de les seves carreres i a detectar possibles obstacles en la mobilitat d'aquest col·lectiu cap a les posicions més altes.

Trajectòria professional i mobilitat ocupacional: concepte i factors explicatius

Donat l'objecte d'estudi, com a referent i punt de partida teòric, hem considerat els estudis realitzats dins la perspectiva de la mobilitat ocupacional. Dins d'aquests estudis, s'ha prestat especial atenció al concepte de trajectòria professional i als factors que expliquen les diferències que s'observen en les carreres laborals dels individus. Així, aquests estudis ens han permès obtenir una definició del concepte central —trajectòria laboral—, i establir quins són els aspectes que la condicionen.

Saymon Spilerman (1977) defineix la trajectòria laboral com els moviments que es produeixen en l'exercici professional des de què s'accedeix a una posició fins que s'arriba a l'última, i que són comuns a una determinada força de treball. Distingeix entre la trajectòria generalitzada a un col·lectiu determinat i l'història particular d'un individu, anomenant aquesta última com a *carrera laboral*. Des d'aquesta perspectiva, els aspectes a analitzar són tots aquells que permeten establir les propietats o característiques de la seqüència laboral que es produeix per a un determinat col·lectiu d'individus: posició d'accés, nombre de posicions que la formen, possibilitat d'opcions de transferència a trajectòries alternatives i la manera com aquestes produeixen ingressos, estatus i satisfacció laboral.

En relació als factors que expliquen les diferències en la trajectòria laboral de les persones, aquests són diversos i van des del nivell educatiu, l'experiència professional, l'edat, el sexe, les responsabilitats familiars, les aspiracions o expectatives fins a l'estructura d'oportunitats o a les polítiques de promoció de la pròpia institució.

Condicionants estructurals i personals

Alguns dels estudis considerats, estableixen que la trajectòria laboral es va modelant en funció de les capacitats productives adquirides per cada treballador o treballadora, les quals depenen de la seva inversió educativa, formativa i/o de l'experiència professional. Des d'aquesta perspectiva, l'educació és percebuda com el factor més important en l'accés a una o altra ocupació o categoria professional, i l'adquisició d'habilitats i experiència laboral com l'aspecte que augmenta les probabilitats de promoció, és a dir, la mobilitat ocupacional ascendent (Nachum Sicherman i Oded Galor, 1990). No obstant, es necessita un període de successius ajustaments entre les capacitats adquirides i les recompenses obtingudes. Aquest fet produeix que l'inici de la carrera laboral es caracteritzi més aviat per la inestabilitat i la mobilitat horitzontal, la qual es convertirà en ascendent quan s'acumuli l'experiència i les qualificacions laborals necessàries per poder promocionar. A mesura que s'avança en la carrera professional, que sol coincidir amb l'edat, la probabilitat de què s'hagi produït aquest ajustament augmenta, incrementant consegüentment l'estabilitat (enfocament economista convencional citat a José María García Blanco i Rodolfo Gutiérrez, 1996).

D'altres estudis consideren que, a més de les variables anteriors, els factors de tipus estructurals són més importants en la trajectòria laboral de les persones, especialment la posició d'inici o accés. Seymour M. Lipset i Reinhard Bendix (1952) estableixen que

la primera ocupació és una de les variables que millor explica o prediu la seqüència de posicions que es produeixen en la trajectòria. De la mateixa manera José María García Blanco i Rodolfo Gutiérrez (1996) presenten l'accés al mercat laboral com una variable explicativa, però alhora estretament vinculada a l'origen social i el nivell educatiu de les persones. Saymon Spilerman (1977) fa servir el concepte *portada d'accés* per parlar d'aquesta primera categoria (d'accés) que conforma la carrera, i que estableix que varia –en naturalesa i nombre de possibilitats– segons la professió; hi ha professions que permeten només una única categoria d'accés mentre que hi ha d'altres que permeten més d'una. També considera l'edat i el nivell educatiu com a possibles factors explicatius de l'existència de diferents posicions d'accés i de les diferències en el ritme i possibilitat de promoció.

D'altra banda, l'edat, com ja s'ha anat veient, apareix també com una variable important pel que fa a l'accés a les ocupacions més estables i amb major remuneració. Aquestes posicions van en augment amb l'edat, ja que requereixen maduresa, responsabilitat i experiència laboral. Generalment, les primeres etapes laborals, que solen coincidir amb edats més menors, es caracteritzen per situacions laborals precàries i nivells de mobilitat més alts (Osteman citat per José María García i Rodolfo Gutiérrez, 1996) (Seymour M. Lipset i Reinhard Bendix, 1952).

L'estructura d'oportunitats que ofereix l'àmbit laboral és considerada com un altre aspecte que pot incidir en el tipus de trajectòria que s'acaba desenvolupant, en el sentit que s'associa el grau o taxa de mobilitat en la carrera professional amb les oportunitats amb les que es troba la persona o ofereix l'àmbit laboral (posicions vacants, creació i eliminació de noves places) (John Skvoretz, 1984). Segons la perspectiva del mercat laboral segmentat, cada segment es regeix per un sistema propi, havent-hi estructures més obertes i flexibles a la promoció, i d'altres més tancades i inflexibles. No obstant, altres autors i autores consideren que l'estructura d'oportunitats depèn de factors com ara l'antiguitat, els recursos individuals (nivell educatiu, formació o experiència), les polítiques de contractació, sistemes de estratificació o cicles econòmics. També dins dels factors estructurals, Karl Ulrich i Glenn R. Carroll (1987), afirmen que l'organització institucional i el sexe són les variables que més influeixen en la mobilitat laboral. El primer perquè determina les taxes de mobilitat i modela la trajectòria dels empleats, i el sexe perquè influeix en la posició inicial d'accés i les probabilitats d'ascens (les dones ho tenen més difícil) produint-se així la segregació ocupacional.

S'entén per segregació ocupacional la separació espacial u ocupacional entre homes i dones. Aquesta separació és percebuda com el resultat de pràctiques discriminatòries en l'accés a les ocupacions degut a les preferències que es construeixen socialment entorn a què activitats són més adequades per a ser realitzades per les dones i quines pels homes. Dins de dita segregació es distingeixen entre horitzontals i verticals. La primera, per referir-se a la diferent participació entre dones i homes en les ocupacions i la segona respecte a les categories o posicions. Les posicions amb major remuneració i estatus estan sobretot ocupades pels homes mentre que les dones es situen a les posicions més baixes (Cristina Borderías y Cristina Carrasco, 1994). De fet, s'observa que les dones acostumen a triar una carrera segura, al sector públic o en professions de cura de persones, i considerablement menys en professions tecnològiques o comercials del sector privat, àmbits més freqüentats pels homes (Julia Evetts, 2000). També, a les ocupacions que ofereixen una carrera de promoció hi predominen els homes en major mesura. S'observa que les ocupacions masculines semblen tenir més oportunitats de promoció que les femenines, i que aquelles professions amb un gran nombre de dones implicades ("ocupacions femenines") solen ser socialment devaluades, sent percebudes com a treballs que requereixen poques habilitats justificant d'aquesta manera salaris baixos i poques oportunitats de promoció (David Maurne, 1999).

Es produeix el fenomen denominat com "leaky pipelin", canonada foradada, el conducte que porta a les dones als camps dominats pels homes està perforada. Així, per exemple Pamela M. Frome *et altris* observa com a mesura que les dones avancen en la seva formació, és a dir, de nivell educatiu, es fa més improbable que optin per una titulació tradicionalment masculina. Aquest degoteig de dones en el camí cap a professions o camps masculinitzats, indica o suggereix que algunes de les dones que aspiren en algun moment de les seves carreres a accedir a aquest tipus d'ocupacions no aconsegueixen els seus objectius i per tant no acaben treballant en allò que realment les hi interessa. Tots aquests indicadors són els que conformen aquest model de segregació ocupacional que explica les diferències entre sexes pel que fa a la mobilitat laboral.

A banda de les conseqüències de la segregació ocupacional, veiem com les normes de gènere tenen un paper important en la reproducció d'aquesta i en conseqüència en la trajectòria laboral dels individus, i és que moltes de les decisions que prenen dones i homes en relació a les seves carreres laborals venen condicionades per aquestes, i també per les responsabilitats familiars assumides i per les pròpies aspiracions i

expectatives professionals, factors estretament vinculats entre ells i amb dites normes de gènere.

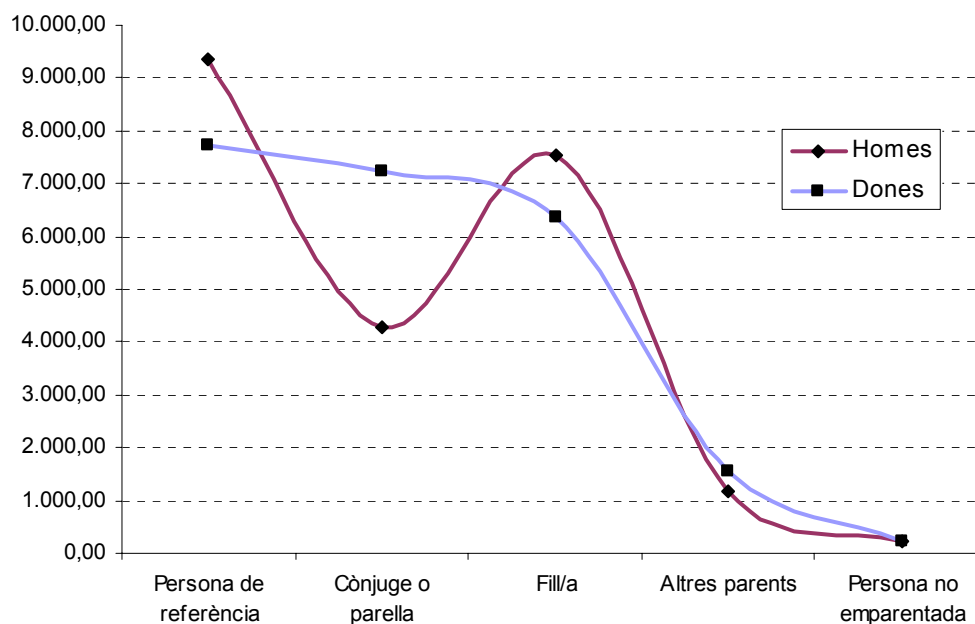
Atès que allò que ens interessa és determinar quins són els factors que poden explicar el desenvolupament de trajectòries diferents entre dones i homes, hem volgut prestar especial atenció a aquests darrers aspectes. Així, a continuació presentem què ens diu la teoria en relació a la incidència de les responsabilitats familiars i les expectatives i aspiracions professionals, sempre tenint en consideració la influència en aquestes de les normes de gènere.

Responsabilitats familiars

Quan parlem de normes de gènere, és fa necessari mencionar la divisió sexual del treball social, i és que encara avui vivim en societats on l'organització social del treball s'estableix en base al sexe: els homes són els que assumeixen la tasca de provisió mentre que a la dona se l'hi assignen les obligacions derivades de la cura de les famílies –tasques de la llar i atenció als infants i persones dependents– (María Jesús Izquierdo, 2004). L'assignació en qüestió comporta processos de socialització diferents per dones i homes, els uns afins i orientats al desenvolupament del treball de cura i els altres de provisió. Realitzar un o altre tipus d'activitat requereix subjectes diferents, fet que genera que comportaments, aspiracions, desitjos, necessitats i interessos dels individus quedin supeditats en part al sexe dels mateixos. En aquest sentit, es parla d'identitat o subjectivitat de gènere distingint entre la femenina i la masculina, i com dita identitat pot ser considerada com un factor explicatiu de les nostres eleccions i en última instància de les accions (Izquierdo 2004). La desigual distribució de les responsabilitats familiars o de les ocupacions laborals són manifestacions de la reproducció de dites normes de gènere, de la mateixa manera que ho és la composició de les titulacions, podent distingir entre més masculinitzades o feminitzades.

Aquests fet ha comportat que si bé en les darreres dècades es produís un increment important de la participació del col·lectiu femení al mercat laboral (segons les dades de *l'Encuesta de la Población Activa*, la taxa d'activitat a Espanya passa de ser del 27,6 al 1981 al 52,6 al 2010), aquesta significativa participació tingués lloc en condicions marcadament sexistes. L'incorporació de les dones a l'àmbit laboral, ha comportat que aquestes a més de continuar presents en l'àmbit propi al seu sexe, el familiar, estiguin també presents a l'esfera pública; mentre que aquest comportament no s'ha produït en el cas dels homes, que continuen pràcticament fora de l'àmbit familiar.

Gràfic 1: Evolució de la situació respecte de l'activitat econòmica per sexe. Catalunya-Espanya. 2009



Font: INE. Encuesta de Población Activa. Catalunya i Espanya. Elaboració pròpia.

Aquest procés ha tingut com efecte pel col·lectiu femení el fenomen anomenat com a *double jornada*; les dones acaben assumint les obligacions o responsabilitats derivades de l'activitat domèstica i familiar, i els resultats de les tasques laborals. En aquest context, per moltes dones les obligacions laborals acaben entrant en conflicte amb les responsabilitats derivades del treball domèstic i particularment de la cura de les persones dependents, i en ocasions la incompatibilitat entre ambdues esferes comporta l'abandonament de les aspiracions professionals en pro de l'atenció de la família.

La participació de les dones a la institució familiar i laboral té com a resultat fer front al conflicte que suposa treballar a dedicació completa tant en l'àmbit públic com en el domèstic. Per regla general, han d'escollir entre varies possibles opcions, a saber, no renunciar a cap de les dues responsabilitats (la derivada de la família i la del treball), es tracte de dones que destaquen professionalment a l'igual que els seus companys però que alhora s'ocupen de la llar, de la cura i educació dels seus fills/es, o bé renunciar a una o altra responsabilitat, o segons moments diferents de la vida, alternant entre etapes amb dedicació quasi exclusiva a la família, amb moments de dedicació quasi plena a l'activitat professional (Fátima Arranz, 2004).

Per tant, moltes dones accepten –implícita o explícitament– la divisió sexual del treball, considerant l'ocupació laboral com una activitat secundària i supeditada a les demandes domèstiques i familiars; generalment planifiquen les seves vides no només conforme a les seves aspiracions professionals sinó també, i principalment, respecte a les seves pretensions o desitjos de formar una família o de tenir fills/es. Limiten la seva carrera laboral, ocupant posicions de jornada a temps parcial i/o amb poques opcions de promoció (Maureen H. Schnittger i Gloria W. Bird, 1990, i Sonia Lift i Kate Ward, 2001). Així, Sheila Jacobs (1999) observa que si les dones estan en una posició baixa al moment de tenir un fill o filla, rarament la milloraran. De la mateixa manera, si opten per un treball a temps parcial serà difícil que tornin a ocupar una posició de jornada completa, disminuint així les possibilitats de promoció. Contràriament, les dones sense descendència presenten una major mobilitat ascendent. Així doncs, les responsabilitats familiars tenen efectes diferents entre els sexes i és que en el cas dels homes, formar una família pot suposar una major estabilitat emocional i personal, mentre que per les dones l'efecte pot ser un debilitament del vincle laboral (José María García i Rodolfo Gutiérrez, 1996).

Ara bé, cal tenir present que de la mateixa manera que les normes de gènere operen en les decisions que es prenen quant a la trajectòria laboral, la cultura de les organitzacions laborals també influeix en tant que les responsabilitats professionals augmenten o disminueixen les possibles contradiccions ideològiques (entre ser mare, esposa i professional, per exemple). Donat que, com ve diem, les dones tendeixen a assumir les responsabilitats familiars, d'atenció i cura de la família, si en una institució la promoció no implica renunciar a dita activitat, és més probable que les dones tinguin una carrera ascendent oferint-les així més oportunitats (Julia Evetts, 2000).

Expectatives i aspiracions

Com bé dèiem en l'apartat anterior, les desigualtats de gènere en les trajectòries laborals es reproduïxen en molts casos per les pròpies decisions que prenen les dones en relació a la seva carrera laboral i en edats ja molt precoces. Aquestes decisions és prenen en base a les expectatives (possibilitat esperada) i aspiracions (desig) laborals les quals, com apuntàvem en l'apartat anterior, estan fortament condicionades per les normes de gènere i el seu entorn social en general.

Wendy Patton i Meter Creed (2007), perceben les aspiracions com el mecanisme que va orientant a les persones en la definició i elecció de les seves carreres, i que es va

formant conforme a l'autopercepció que es té d'un o una mateixa en relació a les habilitats, interessos i valors. A més, es produeix un procés d'ajustament de les aspiracions inicials, que són més fantasioses i poc realistes, segons les limitacions personals i contextuals. D'aquesta manera, les aspiracions van canviant o adaptant-se a mesura que es pren consciència de les barreres que obstaculitzen l'obtenció de les mateixes. Tanmateix, les aspiracions responen sempre a la carrera idealitzada, quan les limitacions són obviades o suprimides. Per contra, les expectatives responen a la percepció de la realitat, al tipus de carrera a desenvolupar un cop es considera la percepció de les oportunitats, les habilitats i altres limitacions com les econòmiques.

La identitat o normes de gènere juguen un paper important en la construcció d'aquestes expectatives o aspiracions. La "Role Strain Theory" senyala que la tensió entre el rol de gènere i les aspiracions ocupacionals poden actuar com a obstacle per l'accés dels homes a les ocupacions tradicionalment femenines, i de les dones a les masculines (Ruth Simpson, 2005). L'*haver de ser* conforme a la posició social segons el sexe, com a home o com a dona, i un desig que no correspon als estereotips ocupacionals entren en disputa, en tensió. Aquest fet pot comportar que en l'elecció d'una ocupació o professió, i en el procés de construcció de les aspiracions professionals, la cerca de la menor tensió entre la identitat com a treballadors/es i la identitat com a dones o homes sigui un dels elements explicatius. L'elecció educativa i ocupacional està influenciada en part per les creences o percepcions sobre a què socialment una dona o un home ha d'aspirar, quin és el comportament i treball apropiat segons el sexe (Shannon N. Davis, 2007) (Chardie L. Baird, 2009). Per tant, aquesta tensió pot donar explicació de la segregació disciplinar que es produeix a la institució universitària, o de la baixa presència en les posicions més altes de les dones del personal de l'administració i serveis de dita institució.

Nira Danziger i Yoram Eden (2007), remetent a la teoria del capital humà analitzen la influència de les normes de gènere en les aspiracions ocupacionals però a través de la incidència d'aquestes en l'estratègia adoptada en l'assignació del treball en la unitat familiar. En un context sexista, les normes de gènere comporten que les dones participin en major mesura que als homes al desenvolupament del capital humà de la família, reduint considerablement les seves aspiracions professionals i contribuint a generar i perpetuar una situació al mercat laboral més vulnerable i precària (treball temporal, mitja jornada). Al mateix temps, la discriminació de les dones al mercat laboral retroalimenta aquesta situació facilitant que les pròpies dones acceptin la seva

realitat social i compleixin amb les expectatives ocupacionals o professionals atribuïdes socialment al seu sexe, reduint consegüentment les seves aspiracions.

La percepció que el propi individu té sobre les seves *capacitats i possibilitats o oportunitats professionals* també és fonamental en l'elecció de la carrera professional, i especialment en la construcció d'expectatives. Com ja s'ha comentat anteriorment, les aspiracions i expectatives sovint es construeixen en base a la percepció que té el individu respecte a les seves habilitats, capacitats i oportunitats, de manera que finalment aquest pren aquella ocupació o segueix la trajectòria que millor s'ajusta a les mateixes (Ruth Simpson, 2005). Un cop més, diversos estudis indiquen que les normes de gènere influeixen en aquesta percepció, observant que les pròpies dones no se senten prou capacitades per realitzar aquelles activitats més masculinitzades (Shannon N. Davis (2007) o Chardie L. Baird (2008)). Aquest fet òbviament determina o influeix les seves orientacions, objectius o comportaments i es tradueix en una infrarepresentació de les dones en les professions dominades pels homes per un efecte d'autoexclusió basat en una percepció de la realitat no objectiva. En qualsevol cas, els individus que es veuen a sí mateixos com a posseïdors d'abundants característiques masculines, és més probable que aspirin a ocupacions dominades pels homes que aquells que s'atribueixin més aviat atributs femenins, independentment del seu sexe (Ruth Simpson, 2005).

Finalment, se citen com a factors explicatius altres característiques socioeconòmiques com ara el context social, l'estructura familiar o el nivell educatiu. Així, des de la psicologia social se assenyala que el divorci pot dur a la dona a desenvolupar expectatives o planificacions professionals més ambicioses amb l'objectiu de pal·liar les conseqüències econòmiques de la separació. També la perspectiva de la "circumscripció i compromís" suggereix que les joves que viuen en llocs amb una alta taxa de dones ocupades, tendeixen a seguir l'exemple i tenen més aspiracions ocupacionals. En un altre aspecte i de forma contrària, en una professió en què la majoria de les categories altes estan ocupades per homes, com és el cas de la institució universitària, les dones poden reduir els seus desitjos promocionals i configurar la seva carrera al voltant d'aquests. En aquesta línia la divisió sexual del treball i la discriminació que pateixen les dones pot explicar la postura que aquestes acaben adoptant en relació a la seva vida laboral i professional. Wendy Patton i Peter Creed (2007) estableixen que les noies adolescents, si bé tenen aspiracions a obtenir un alt nivell educatiu i ocupacional, al ser preguntades per les seves expectatives, aquestes es redueixen bastant. El mateix passa amb el tipus d'ocupació en termes de

gènere, les seves aspiracions no estan tan segregades a favor del seu sexe com les seves expectatives. Contràriament, els homes presenten en més mesura aspiracions i expectatives similars. De fet, sembla ser que amb el pas dels anys les diferències entre aspiracions i expectatives entre homes i dones s'accentuen significativament.

Pel que fa al tipus de família, s'ha observat que els i les joves de famílies amb ingressos baixos prefereixen el camp de les enginyeries, mentre que les d'ingressos alts opten més per professions de l'àmbit de les ciències socials i l'art (Nesrin Ozdemir, Ozge Hacifazlioglu, 2008). Altres estudis revelen que sovint les filles i els fills prenen les preferències laborals dels progenitors, així com els seus valors i normes, reproduint-ne en molts casos la posició social (transferència intergeneracional de la posició social) (Shannon N. Davis, 2007) (Nesrin Ozdemir, Ozge Hacifazlioglu, 2008) (Steven Hitlin, 2006). També s'adopten els rols sexuals familiars, veient-se que les aspiracions ocupacionals dels fills i les filles de pares que s'han repartit les obligacions d'una manera igualitària estan menys esbiaixades pel gènere; i a l'inrevés, mostrant aquest cas tendència a aspirar a professions masculinitzades o feminitzades, segons el sexe (Megan Fulcher, Erin L. Sutfin, Charlotte J. Patterson, 2008).

El nivell educatiu també és considerat un factor explicatiu de les aspiracions i expectatives professionals: a major inversió en formació, no només més desig d'obtenir una bona ocupació, sinó que també contribueix a desenvolupar aspiracions ocupacionals més elevades. En aquest sentit, s'espera que independentment del sexe, els individus amb el mateix nivell educatiu presentin una orientació professional similar. Tot i així, Nira Danziger i Yoram Eden (2007) observen que d'entre les persones amb estudis superiors, més dones que homes prioritzen trobar una ocupació estable o en l'àmbit públic, mostrant baixos nivells d'aspiració. També constaten que pels homes els anys d'estudi no intervenen en la seva disposició a invertir esforç en les seves trajectòries, mentre que les dones presenten una major ambició professional a l'inici dels estudis que al final, quan les seves aspiracions es limiten a un treball pràctic. També s'ha d'assenyalar però, que les dones que aspiren a treballs, professions o ocupacions dominades pels homes són més assertives (autoritàries, firmes), estan orientades a l'èxit i són més ambicioses que d'altres dones (Nira Danziger i Yoram Eden, 2007).

Trajectòria laboral del personal de l'administració i serveis de la Universitat Autònoma de Barcelona

Com bé mencionàvem en la presentació, a continuació presentem la descripció dels resultats obtinguts de l'explotació i anàlisi de les dades recollides a través d'una enquesta sobre la trajectòria laboral realitzada al personal de l'administració i serveis (PAS) de la nostra universitat. El primer que cal mencionar és que la participació ha estat força satisfactòria considerant que han contestat 533 treballadores i treballadors, freqüència que representa el 21,4 per cent de la població total del PAS de la UAB (2.488 persones a juliol de 2011).

Per abordar l'estudi dels factors que incideixen en la trajectòria laboral del PAS i les diferències segons el sexe, partim d'un model d'anàlisi elaborat en base als estudis considerats sobre aquesta temàtica i exposats en l'apartat anterior. A partir d'aquests estudis, hem establert alguns factors que han estat considerats com a influents en la trajectòria professional dels individus: les *responsabilitats familiars*, *l'edat i posició d'accés*, *la formació*, i *les aspiracions i expectatives laborals*.

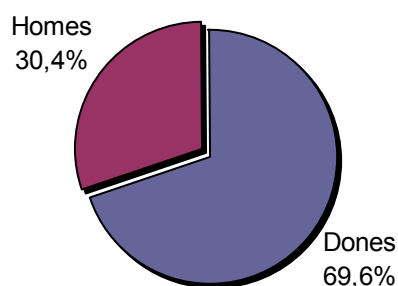
Consideracions inicials: descripció de la mostra

Abans de descriure els resultats obtinguts de l'anàlisi, hem volgut presentar una breu descripció de la mostra en quant a determinades característiques personals i professionals, i també presentar quina és la situació de les dones respecte a la trajectòria laboral; els resultats que obtenen i el ritme de desenvolupament de la mateixa.

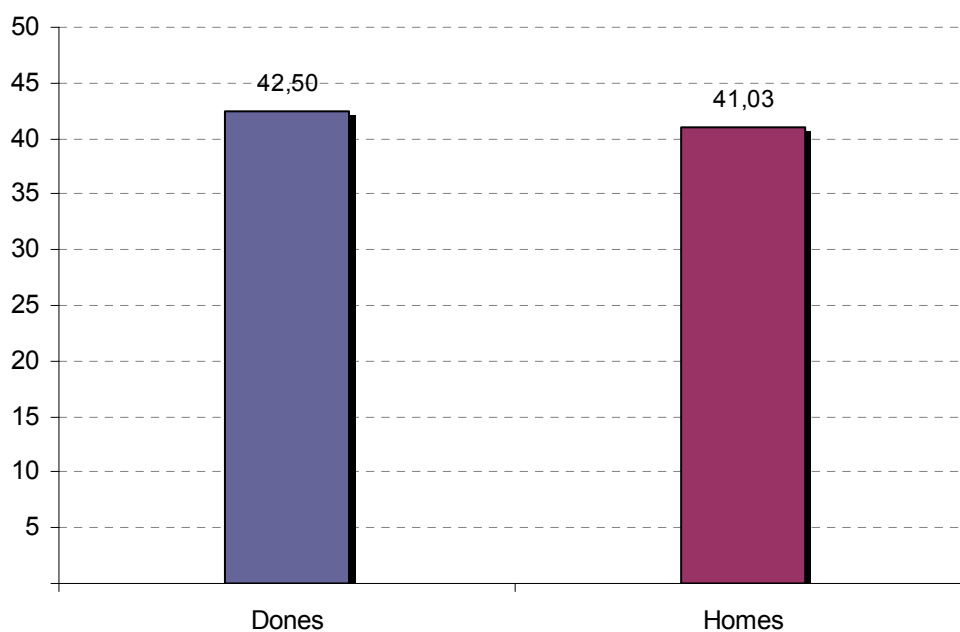
La mostra està formada majoritàriament per dones en tant que representen el 69,6 per cent del PAS que ha participat en l'enquesta, composició que s'ajusta força a la seva població, on el col·lectiu femení representa el 61,3 per cent (veure taula 2 de l'annex 1), tot i que amb certa sobrerepresentació d'aquest col·lectiu. Aquest fet ens porta a

afirmar que la problemàtica que ens ocupa, preocupa i interessa una mica més al col·lectiu femení.

Gràfic 2. Distribució del PAS per sexe



Gràfic 3. Edat mitjana per sexe



Es tracte d'un col·lectiu amb una edat mitjana al voltant dels 42 anys i que en la seva majoria està casat o viu en parella (77,3%). En relació aquest últim aspecte, tot i que les proporcions són molt similars entre ambdós sexes, sí que observem que les dones tendeixen a casar-se més (el 78,7%, 1,4 punts per sobre del total, mentre que els homes el 74,1 %, -3,2 punts per sota) i també a separar-se una mica més que els seus

companys (el 8,9 %, 0,9 punts per sobre del total, i els homes el 6,2%, -1,9 punts per sota).

Taula 9. Estat civil per sexe

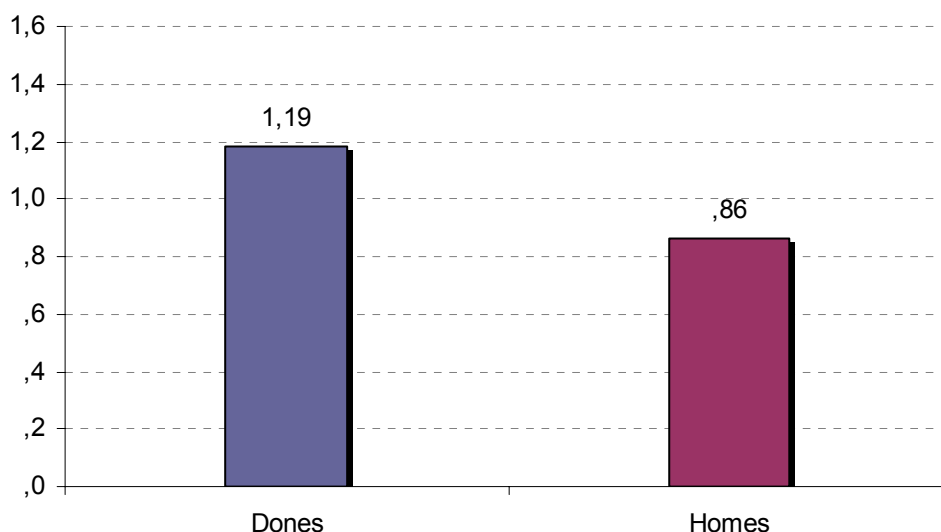
Estat civil		Dones	Homes	Total
Sense parella	n	42	31	73
	% f	57,5	42,5	100,0
	% c	11,3	19,1	13,7
Casat/ada o amb parella	n	292	120	412
	% f	70,9	29,1	100,0
	% c	78,7	74,1	77,3
Separat/ada o divorciat/ada	n	33	10	43
	% f	76,7	23,3	100,0
	% c	8,9	6,2	8,1
Vidu/vídua	n	4	1	5
	% f	80,0	20,0	100,0
	% c	1,1	0,6	0,9
Total	n	371	162	533
	% f	69,6	30,4	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

En relació a les responsabilitats familiars, observem també que un 62,3 per cent del PAS enquestat té fills o filles, menys els homes que les dones (-9,8 punts per sota del total general), amb un nombre mitjà de tants sols 1 fill o filla.

Taula 10. Fills/es per sexe

Té fills/es		Dones	Homes	Total
Sí	n	247	85	332
	% f	74,4	25,6	100,0
	% c	66,6	52,5	62,3
No	n	124	77	201
	% f	61,7	38,3	100,0
	% c	33,4	47,5	37,7
Total	n	371	162	533
	% f	69,6	30,4	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Gràfic 4. Nombre mitjà de fills/es per sexe

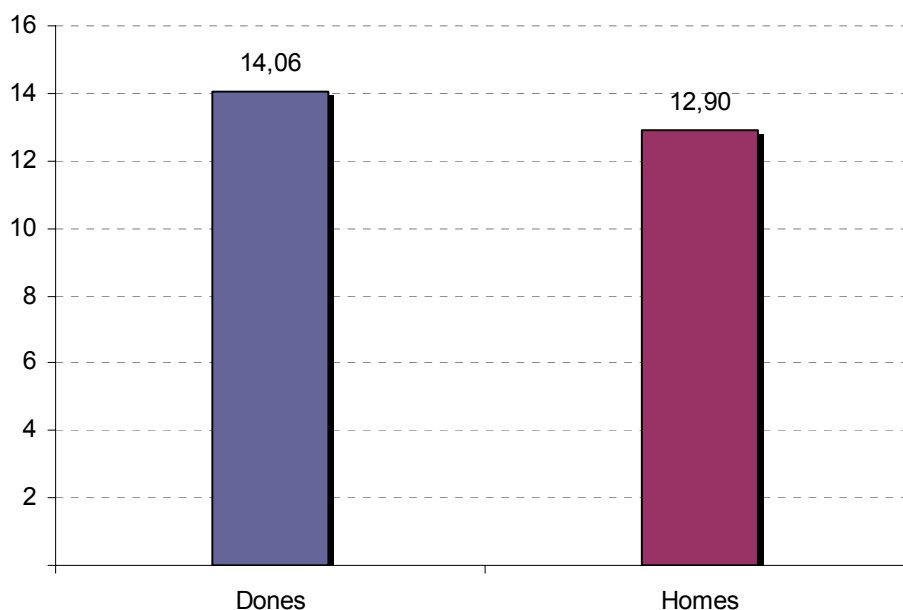


En relació a les característiques professionals, es tracta de personal treballador amb una mitjana d'antiguitat a la UAB entre 13 i 14 anys i que en la seva majoria ocupen categories que es situen dins les escales i grups C, D i 3, 4, 55,9 per cent, seguida de les agrupades en els grups 2 i l'escala B, 22,2 per cent, i finalment les de l'escala A i grup 1, 21,9 per cent (veure taula 2 de l'annex 1, per més detall). De la mateixa manera que en la població (veure taula 1 de l'annex 1), observem que en la mostra també les dones estan per sobre en relació al total en els grups i escales més baixes (3,2 punts) i per sota en els estrats més alts (-2,8 punts).

Taula 11. Categoria professional per sexe

Categoria actual		Dones	Homes	Total
A i 1	n	70	45	115
	% f	60,9	39,1	100,0
	% c	19,1	28,3	21,9
B i 2	n	80	37	117
	% f	68,4	31,6	100,0
	% c	21,8	23,3	22,2
C, D i 3, 4	n	217	77	294
	% f	73,8	26,2	100,0
	% c	59,1	48,4	55,9
Total	n	367	159	526
	% f	69,8	30,2	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Gràfic 5. Antiguitat professional per sexe (mitjana d'anys)



Pràcticament la totalitat de la mostra opta per la jornada completa, el 88,5 per cent, i en especial la partida (el 69,6%); únicament el 10,5 per cent del PAS enquestat treballa a mitja jornada. Dins aquest darrer grup, trobem més dones que homes: el 12,4 per cent de les treballadores estan a mitja jornada mentre que només ho està el 6,2 per cent dels seus companys. Ara bé, més homes que dones opten per la jornada completa intensiva, el 27,2 per cent i el 15,4 per cent respectivament.

Taula 12. Jornada laboral

Tipus de jornada laboral		Dones	Homes	Total
Completa partida	n	263	108	371
	% f	70,9	29,1	100,0
	% c	70,9	66,7	69,6
Completa intensiva	n	57	44	101
	% f	56,4	43,6	100,0
	% c	15,4	27,2	18,9
Mitja jornada	n	46	10	56
	% f	82,1	17,9	100,0
	% c	12,4	6,2	10,5
NC	n	5	0	5
	% f	100,0	0,0	100,0
	% c	1,3	0,0	0,9
Total	n	371	162	533
	% f	69,6	30,4	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Finalment, veiem també que es tracta d'una mostra on la majoria té estudis de llicenciatura o enginyeria i diplomatura o enginyeria tècnica, el 50,7 per cent i el 19,3 per cent respectivament. Destaca el fet que el 9 per cent del PAS enquestat està en possessió del doctorat. Per tant, la major part dels i les enquestades, el 79 per cent, tenen estudis universitaris lo qual ens porta a afirmar que es tracta d'un grup que en molts casos presenta una formació més alta a la requerida pel seu lloc de treball, si considerem que el gruix del PAS està conformat per personal administratiu i auxiliar administratiu (el 55,9%). Cal fer menció que els homes presenten un nivell educatiu més elevat que les dones, si bé les diferències són poc importants.

Taula 13. Nivell educatiu

Nivell educatiu		Dones	Homes	Total
Estudis primaris	n	7	5	12
	% f	58,3	41,7	100,0
	% c	1,9	3,1	2,3
Estudis secundaris	n	68	30	98
	% f	69,4	30,6	100,0
	% c	18,3	18,5	18,4
Diplomatura o enginyeria tècnica	n	79	24	103
	% f	76,7	23,3	100,0
	% c	21,3	14,8	19,3
Llicenciatura o enginyeria	n	184	86	270
	% f	68,1	31,9	100,0
	% c	49,6	53,1	50,7
Doctorat	n	31	17	48
	% f	64,6	35,4	100,0
	% c	8,4	10,5	9,0
NC	n	2	0	2
	% f	100,0	0,0	100,0
	% c	0,5	0,0	0,4
Total	n	371	162	533
	% f	69,6	30,4	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Trajectòria laboral del PAS de la Universitat Autònoma de Barcelona

Abans de començar a analitzar quines són les variables que influeixen en la trajectòria laboral del PAS, es fa necessari prestar atenció a aquelles variables que ens han de permetre fer una primera descripció de les trajectòries laborals d'aquest col·lectiu, tot considerant les possibles diferències per sexe, i donar una visió general quant a la situació de la UAB en relació a aquesta temàtica. Així a continuació presentem dades sobre la distribució de les categories laborals actuals, la mobilitat o el ritme de desenvolupament de les trajectòries.

El primer que observem, és que el PAS enquestat ocupa en la seva majoria categories pertinents a les escales C i B o als grups 3 i 2; el 36,2 per cent se situen en les posicions d'administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral o de suport administratiu, i el 22% en les categories de bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà/ana laboral. El següent grup més nombrós, és el que engloba les categories d'auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera, que representen el 18,2 per cent. Com és d'esperar, els percentatges es van reduint conforme pugem de categoria i és que el gran gruix del personal de l'administració i serveis està format pels col·lectius que hem mencionat prèviament.

Taula 14. Categories actuals per sexe

Categories actuals		Dones	Homes	Total
Cap d'àrea, administrador/a de centre o director/a de serveis o oficina	n	10	10	20
	% f	50,0	50,0	100,0
	% c	2,7	6,2	3,8
Cap d'oficina o de servei	n	2	1	3
	% f	66,7	33,3	100,0
	% c	0,5	0,6	0,6
Cap d'unitat o d'activitat/projectes	n	5	7	12
	% f	41,7	58,3	100,0
	% c	1,3	4,3	2,3
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	53	27	80
	% f	66,3	33,8	100,0
	% c	14,3	16,7	15,0
Cap de serveis campus	n	0	1	1
	% f	0,0	100,0	100,0
	% c	0,0	0,6	0,2

Continuació

Categories actuals		Dones	Homes	Total
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	80	37	117
	% f	68,4	31,6	100,0
	% c	21,6	22,8	22,0
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	140	53	193
	% f	72,5	27,5	100,0
	% c	37,7	32,7	36,2
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	75	22	97
	% f	77,3	22,7	100,0
	% c	20,2	13,6	18,2
Subaltern	n	2	2	4
	% f	50,0	50,0	100,0
	% c	0,5	1,2	0,8
NC	n	4	2	6
	% f	66,7	33,3	100,0
	% c	1,1	1,2	1,1
Total	n	371	162	533
	% f	69,6	30,4	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Quant a les diferències entre dones i homes, veiem que conforme anem pujant de posició, la presència de les dones va disminuint. Així, en les categories més baixes el col·lectiu femení està sobrerrepresentat (representen el 20,2% en les posicions d'auxiliar i equivalent, mentre que el percentatge d'homes és del 13,6%), en canvi, en les posicions de direcció la tendència és justament la contrària.

Taula 15. Mobilitat laboral dins la UAB per sexe

Mobilitat		Dones	Homes	Total
Ascendent	n	196	81	277
	% f	70,8	29,2	100,0
	% c	52,8	50,0	52,0
Sense mobilitat	n	161	74	235
	% f	68,5	31,5	100,0
	% c	43,4	45,7	44,1
Descendent	n	6	3	9
	% f	66,7	33,3	100,0
	% c	1,6	1,9	1,7
NC	n	8	4	12
	% f	66,7	33,3	100,0
	% c	2,2	2,5	2,3
Total	n	371	162	533
	% f	69,6	30,4	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

D'altra banda, també s'ha volgut prestar atenció a la direcció dels canvis o moviments de categories que es produeixen en les trajectòries del PAS dins la pròpia UAB i fins la data actual. Per obtenir aquesta dada, s'ha considerat la primera categoria ocupada o d'accés a la UAB i la categoria que s'ocupa en l'actualitat. Allò que observem és que el 52% del personal enquestat fins ara ha tingut una mobilitat professional ascendent, el 44,1% encara no ha experimentat cap canvi i per tant és manté en la mateixa posició amb la que va accedir, i només un 1,7% ha experimentat una mobilitat professional descendent. Aquest descens, es produeix especialment per dos motius: perquè es passa d'una categoria temporal a una posició més baixa però estable, o bé perquè dins de les categories laborals temporals és passa a una categoria inferior (veure taula 3 de l'annex 1).

Taula 16. Categoria actual del PAS amb mobilitat ascendent per sexe. Juliol 2011

Categoria actual		Dones	Homes	Total
Cap d'àrea, administrador/a de centre o director/a de serveis o oficina	n	9	9	18
	% f	50,0	50,0	100,0
	% c	4,6	11,1	6,5
Cap d'oficina o de servei	n	2	1	3
	% f	66,7	33,3	100,0
	% c	1,0	1,2	1,1
Cap d'unitat o d'activitat/projectes	n	5	5	10
	% f	50,0	50,0	100,0
	% c	2,6	6,2	3,6
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	20	11	31
	% f	64,5	35,5	100,0
	% c	10,2	13,6	11,2
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	57	24	81
	% f	70,4	29,6	100,0
	% c	29,1	29,6	29,2
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	99	30	129
	% f	76,7	23,3	100,0
	% c	50,5	37,0	46,6
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	4	1	5
	% f	80,0	20,0	100,0
	% c	2,0	1,2	1,8
Total	n	196	81	277
	% f	70,8	29,2	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Tot i que les diferències entre dones i homes no són gaire importants en relació a aquest aspecte, veiem que les dones presenten una major mobilitat ascendent que els seus companys. Ara bé, de quin tipus són les promocions que experimenten?. En la taula anterior, on s'ha considerat la distribució de les categories actuals segons el sexe

i únicament pel grup del PAS que ha ascendit des de la seva incorporació fins ara, veiem que aquesta mobilitat és produïda sobretot cap a posicions d'administratiu o equivalent (50,5 %, mentre que dins els homes representen el 37,0%). Per contra, els homes que ascendeixen presenten més varietat i tendeixen a promocionar-se cap a categories més altes, com la de tècnic/a superior (13,6%, i en el cas de les dones el 10,2%) o les de direcció (11,1% quan entre les dones només suposa el 4,6%). A més, al considerar la posició d'accés a la UAB, observem també que els homes accedeixen al cos del PAS, amb més freqüència que les dones, amb posicions més altes.

Taula 17. Categoria d'accés a la UAB per sexe

Categoria d'accés		Dones	Homes	Total
Cap d'àrea, administrador/a de centre o director/a de serveis o oficina	n	1	1	2
	% f	50,0	50,0	100,0
	% c	0,3	0,6	0,4
Cap d'unitat o d'activitat/projectes	n	0	3	3
	% f	0,0	100,0	100,0
	% c	0,0	1,9	0,6
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	41	22	63
	% f	65,1	34,9	100,0
	% c	11,1	13,6	11,8
Cap de serveis campus	n	0	1	1
	% f	0,0	100,0	100,0
	% c	0,0	0,6	0,2
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	31	17	48
	% f	64,6	35,4	100,0
	% c	8,4	10,5	9,0
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	48	33	81
	% f	59,3	40,7	100,0
	% c	12,9	20,4	15,2
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	234	74	308
	% f	76,0	24,0	100,0
	% c	63,1	45,7	57,8
Subaltern	n	8	7	15
	% f	53,3	46,7	100,0
	% c	2,2	4,3	2,8
NC	n	8	4	12
	% f	66,7	33,3	100,0
	% c	2,2	2,5	2,3
Total	n	371	162	533
	% f	69,6	30,4	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Si bé la major part dels accessos al PAS es produeixen a través de la categoria d'auxiliar administratiu o equivalent, 57,8 per cent, aquesta tendència és més pronunciada en el cas de les dones ja que representa la posició d'inici per el 63,1 per cent de les treballadores mentre que pels homes és del 45,7 per cent. És reproduïx així la mateixa tendència en la promoció i és que les dones estan sobrerrepresentades en aquestes categories i en canvi, conforme anem pujant en l'estructura de posicions la tendència s'inverteix sent la proporció dels homes més elevada que el total.

Taula 18. Ritme de desenvolupament de la trajectòria per sexe

Indicadors		Dones	Homes	Total
Categories per les que ha passat	mitjana	2,55	2,32	2,49
	n	195	81	276
	des. tip.	1,163	0,906	1,097
Anys fins arribar a la categoria actual	mitjana	10,04	9,95	10,02
	n	182	80	262
	des. tip.	7,110	6,468	6,910
Edat d'accés a l'última categoria	mitjana	36,84	36,39	36,70
	n	172	79	251
	des. tip.	7,671	7,207	7,516
Anys en la categoria actual	mitjana	8,54	8,20	8,43
	n	183	80	263
	des. tip.	6,949	7,097	6,983

Nota: només s'ha considerat el personal de l'administració i serveis que ha experimentat mobilitat ascendent

Finalment, en relació a la mobilitat i la promoció, hem considerat també alguns indicadors que ens permeten, d'una banda definir en quin ritme es desenvolupen les trajectòries que han comportat mobilitat ascendent, més fluides o més erràtiques, i d'altra definir el perfil en quant a determinades característiques temporals del PAS que es promociona en general i d'aquell que ascendeix a categories de direcció. Aquestes variables són: les categories per les que s'ha passat, els anys fins arribar a la categoria actual, edat d'accés a l'última categoria i anys que es porta en la categoria actual.

Segons les dades de la taula anterior, el PAS amb mobilitat ascendent ha passat per un nombre mitjà de 2,5 categories diferents tardant una mitjana de 10 anys per arribar a la categoria que ocupa en l'actualitat (juliol 2011), en la que porta uns 8 anys de mitjana i a la que va accedir a l'edat mitjana de 37 anys. Les diferències entre dones i homes són poc importants però la tendència sembla apuntar a que els homes tarden una mica menys en promocionar-se que les dones, mostren per tant una trajectòria un xic més fluida.

Taula 19. Ritme de desenvolupament de la trajectòria del PAS que ocupa càrrecs de direcció per sexe

Indicadors		Dones	Homes	Total
Categories per les que ha passat	mitjana	3,00	2,42	2,69
	n	17	19	36
	des. típ.	1,414	1,502	1,470
Anys fins arribar a la categoria actual	mitjana	11,88	11,47	11,66
	n	16	19	35
	des. típ.	6,386	7,567	6,953
Edat d'accés a l'última categoria	mitjana	39,31	38,84	39,06
	n	16	19	35
	des. típ.	6,848	8,201	7,507
Anys en la categoria actual	mitjana	10,38	11,11	10,77
	n	16	19	35
	des. típ.	7,779	10,327	9,127

Al considerar només el grup del PAS que en l'actualitat ocupa categories de direcció (només 35 casos), veiem que per aquest col·lectiu les mitjanes són una mica més elevades, fet del tot comprensible en tant que ens situem a la cúspide dins la jerarquia de posicions i, per tant en la màxima promoció possible: passen per 2,7 categories diferents tardant 11,7 anys en arribar a la categoria actual, en la qual porten prop de 11 anys i a la que van accedir-hi a l'edat de 39 anys. Tampoc per aquest col·lectiu s'observen grans diferències, així mateix les que hi han semblen indicar que la promoció dels homes és més ràpida i fluida, passen per menys categories i tarden menys.

Factors que incideixen en la trajectòria laboral del PAS

En l'apartat anterior, les dades ens han mostrat que si bé les dones són majoria entre el personal de l'administració i serveis, aquestes es troben especialment en les categories més baixes o intermitges, i que a mesura que anem avançant en les posicions més altes la tendència s'inverteix a favor dels homes. Hem vist per tant, que les principals dificultats de les dones semblen situar-se en la promoció cap a categories de direcció. Per aquest motiu, hem volgut centrar l'estudi en els factors que influeixen en la trajectòria laboral del PAS prenent com a referència el col·lectiu que ascendeix cap a aquestes posicions. Així, entre la mostra del personal que ha participat a l'enquesta s'ha considerat d'una banda aquell que s'ha promocionat a categories de direcció i d'altra aquell que complint cert requisit d'antiguitat, es podria haver promocionat però encara no ho ha fet. Es pren com a criteri de selecció la

mitjana d'anys que ha tardat el personal de l'administració i serveis que en l'actualitat ocupa un càrrec de direcció en obtenir aquesta categoria. Així doncs, la submostra seleccionada per l'anàlisi dels condicionants de la trajectòria i l'ascens està formada pel PAS que porta 11 o més anys a la UAB. D'aquesta manera, podem determinar més acuradament quins són els aspectes que porten a obtenir una categoria de direcció, que és on les dones presenten més dificultats d'accés, i alhora eliminem el biaix que comportaria incloure a la totalitat de la mostra, amb el personal recentment incorporat.

Per a la realització d'aquest anàlisi, hem considerat com a variable dependent, i per tant, a explicar, la categoria actual però agrupant els seus valors segons els diferents nivells de grups i escales, i distingint les posicions de direcció: "categories de direcció", "tècnic/a superior", "bibliotecari/ària", "cos de gestió o tècnic/a mitjà/ana laboral", "administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu" i "auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera". D'altra banda, s'ha establert com a factors explicatius en l'obtenció d'un o altre resultat de la trajectòria: les *responsabilitats familiars*, *l'edat i posició d'accés*, *la formació*, i *les aspiracions i expectatives laborals*.

Responsabilitats familiars

Al considerar els estudis sobre mobilitat laboral, tal com veiem, les responsabilitats familiars sovint apareixen com un dels principals obstacles de les dones per a la promoció cap a les categories més altes. Prenent com indicadors tenir o no tenir fills o/i filles i quin membre de la família d'una banda assumeix l'activitat de cura i atenció a persones dependents, i d'altra les tasques de la llar, a continuació presentem el pes que aquest aspecte presenta en l'obtenció d'un o altre grup de categories.

En relació a tenir o no fills o filles, la major part del PAS amb 11 anys o més d'antiguitat a la UAB té descendència, el 81,8 per cent, sent més gran la proporció dels homes que la de les dones, 87,0 per cent i 79,1 per cent respectivament.

En general, veiem que aquest aspecte de la vida familiar no condiciona la promoció i és que precisament el col·lectiu que no té fills es concentra especialment en les categories del grup 3 i l'escala C (44,0%, 16,3 punts per sobre del seu total), mentre que el PAS amb fills es situa en categories més altes, del grup 2 o escala B (el 39,3%, 2,1 punts per sobre) i les posicions de direcció (29,5%, 3,2 punts per sobre del total).

Taula 20. Categoria actual per fills/es i sexe

Categoria actual	Fills/es			
	Sí	No	Total	
Dones				
Categories de direcció	n	15	2	17
	% c	20,8	10,5	18,7
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	4	2	6
	% c	5,6	10,5	6,6
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	28	7	35
	% c	38,9	36,8	38,5
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	23	8	31
	% c	31,9	42,1	34,1
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	2	0	2
	% c	2,8	0,0	2,2
Total	n	72	19	91
	% c	79,1	20,9	100,0
Homes				
Categories de direcció	n	18	1	19
	% c	45,0	16,7	41,3
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	2	1	3
	% c	5,0	16,7	6,5
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	16	0	16
	% c	40,0	0,0	34,8
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	4	3	7
	% c	10,0	50,0	15,2
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	0	1	1
	% c	0,0	16,7	2,2
Total	n	40	6	46
	% f	87,0	13,0	100,0
Total	% c	100,0	100,0	100,0
	Total			
Categories de direcció	n	33	3	36
	% c	29,5	12,0	26,3
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	6	3	9
	% c	5,4	12,0	6,6
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	44	7	51
	% c	39,3	28,0	37,2
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	27	11	38
	% c	24,1	44,0	27,7
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	2	1	3
	% c	1,8	4,0	2,2
Total	n	112	25	137
	% f	81,8	18,2	100,0
Total	% c	100,0	100,0	100,0

Podríem pensar que aquest comportament és degut a la influència d'una altra variable, l'edat, ja que com bé veiem l'accés a les categories de direcció es dona a una edat més avançada que a la resta, al voltant dels 39 anys. Per tant quant més baixem de categoria més baixa també serà l'edat mitjana del col·lectiu que l'ocupa. En canvi, al considerar aquesta variable, veiem que no és el cas ja que en la selecció que hem fet el PAS que ocupa les categories d'administratiu/va i equivalent presenta una edat mitjana de 50 anys (veure taula 4 de l'annex).

Podem afirmar que el PAS que ocupa càrrecs de direcció quasi en la seva totalitat té fills o filles. Ara bé, tot i que no es donen diferències molt rellevants entre dones i homes, aquestes van en la direcció de que més dones directives que homes no tenen descendència (de 17 dones 2 no tenen fills/es mentre que de 19 homes només 1 no té fills/es), situació que es dona també pel grup de tècniques superiors.

Al considerar la distribució de les responsabilitats familiars, la cura de les persones dependents i les tasques de la llar, veiem que en termes generals aquestes activitats no semblen influir en la promoció cap a les categories altes però sí presenta certa incidència en l'accés a les posicions de direcció.

Taula 21. Categoria actual per la distribució de la tasca de cura de persones dependents i el sexe

Categoria actual	Persona principalment responsable de la cura de les persones dependents (*)								
		1	2	3	4	5	6(**)	7	Total
Dones									
Categories de direcció	n	5	-	6	0	0	6	0	17
	% c	12,8	-	30,0	0,0	0,0	30,0	0,0	18,7
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	4	-	0	0	0	2	0	6
	% c	10,3	-	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	6,6
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	18	-	6	1	2	6	2	35
	% c	46,2	-	30,0	50,0	33,3	30,0	50,0	38,5
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	10	-	8	1	4	6	2	31
	% c	25,6	-	40,0	50,0	66,7	30,0	50,0	34,1
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	2	-	0	0	0	0	0	2
	% c	5,1	-	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2
Total	n	39	-	20	2	6	20	4	91
	% f	42,9	-	22,0	2,2	6,6	22,0	4,4	100,0
	% c	100,0	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Continuació

Categoria actual	Persona principalment responsable de la cura de les persones dependents (*)								
		1	2	3	4	5	6(**)	7	Total
Homes									
Categories de direcció	n	2	0	11		2	4	0	19
	% c	50,0	0,0	45,8		66,7	36,4	0,0	41,3
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	1	0	1		0	1	0	3
	% c	25,0	0,0	4,2		0,0	9,1	0,0	6,5
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	0	2	10		1	2	1	16
	% c	0,0	66,7	41,7		33,3	18,2	100,0	34,8
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	1	1	2		0	3	0	7
	% c	25,0	33,3	8,3		0,0	27,3	0,0	15,2
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	0	0	0		0	1	0	1
	% c	0,0	0,0	0,0		0,0	9,1	0,0	2,2
Total	n	4	3	24		3	11	1	46
	% f	8,7	6,5	52,2	0,0	6,5	23,9	2,2	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0	100,0
Total									
Categories de direcció	n	7	0	17	0	2	10	0	36
	% c	16,3	0,0	38,6	0,0	22,2	32,3	0,0	26,3
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	5	0	1	0	0	3	0	9
	% c	11,6	0,0	2,3	0,0	0,0	9,7	0,0	6,6
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	18	2	16	1	3	8	3	51
	% c	41,9	66,7	36,4	50,0	33,3	25,8	60,0	37,2
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	11	1	10	1	4	9	2	38
	% c	25,6	33,3	22,7	50,0	44,4	29,0	40,0	27,7
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	2	0	0	0	0	1	0	3
	% c	4,7	0,0	0,0	0,0	0,0	3,2	0,0	2,2
Total	n	43	3	44	2	9	31	5	137
	% f	31,4	2,2	32,1	1,5	6,6	22,6	3,6	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*)

1 Jo principalment

2 La meva parella o cònjuge

3 Tots dos per igual

4 Persona contractada

5 Altres situacions

6 No tinc fills/es ni persones dependents al meu càrrec

7 No contesta

(**) Cal tenir present que aquesta categoria fa referència a la situació actual i que per tant, incorpora també aquells casos en que tot i tenir fills o filles aquests ja no viuen amb els seus pares.

Pel que fa a la primera activitat, el primer que observem en la taula anterior és que la situació familiar més freqüent per les dones del PAS amb persones dependents al seu càrrec és que elles mateixes assumeixin principalment la cura i atenció de les persones dependents o bé que comparteixin per igual ambdues activitats amb els seus

marit o parella (39 i 20 casos que representen el 54,9% i el 28,2% respectivament i excloent les treballadores sense persones dependents al seu càrrec), mentre que pels homes és la de compartir per igual aquestes responsabilitats (24 casos que suposa el 68,6%). Per tant, veiem que en el cas de les dones la divisió sexual del treball a la llar encara és força freqüent.

Ara bé, una altra dada a destacar, és que precisament el PAS femení que manifesta ser ella mateixa qui s'encarrega principalment d'aquest tipus de responsabilitat és també qui presenta una proporció per sota del total en les categories de direcció (12,8 %, -5,9 punts), en canvi està per damunt en les categories corresponents a l'escala B i el grup 2 (46,2, 7,7 punts per sobre del total) i també a les del grup 1 (10,3%, 3,7 punts) lo qual és indicatiu de que aquest aspecte incideix en la promoció fins a cert punt, ja que no impedeix l'ascens a posicions intermèdies i altes però sembla frenar l'arribada a les categories de direcció. Compartir aquestes activitats amb la parella i no tenir aquesta responsabilitat són per les dones les situacions més òptimes per arribar a les posicions de direcció, ja que els percentatges són més grans que el de la tendència general (30 % en ambdós casos, 11,3 punts per sobre del total).

Taula 22. Taula 23. Ocupar o no càrrecs de gestió per la distribució de les tasques de la llar i el sexe

Categoria actual	Persona principalment responsable de les tasques de la llar (*)							
	1	2	3	4	5	6	Total	
Dones								
Categories de direcció	n	1	1	7	5	2	1	17
	% c	2,9	50,0	26,9	38,5	50,0	9,1	18,7
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	4	1	0	0	1	0	6
	% c	11,4	50,0	0,0	0,0	25,0	0,0	6,6
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	12	0	10	8	0	5	35
	% c	34,3	0,0	38,5	61,5	0,0	45,5	38,5
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	16	0	9	0	1	5	31
	% c	45,7	0,0	34,6	0,0	25,0	45,5	34,1
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	2	0	0	0	0	0	2
	% c	5,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2
Total	n	35	2	26	13	4	11	91
	% f	38,5	2,2	28,6	14,3	4,4	12,1	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Continuació

Categoria actual	Persona principalment responsable de les tasques de la llar (*)							Total
	1	2	3	4	5	6		
Homes								
Categories de direcció	n	2	1	13	1	2	0	19
	% c	50,0	12,5	43,3	100,0	100,0	0,0	41,3
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	0	1	2	0	0	0	3
	% c	0,0	12,5	6,7	0,0	0,0	0,0	6,5
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	1	5	10	0	0	0	16
	% c	25,0	62,5	33,3	0,0	0,0	0,0	34,8
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	1	1	4	0	0	1	7
	% c	25,0	12,5	13,3	0,0	0,0	100,0	15,2
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	0	0	1	0	0	0	1
	% c	0,0	0,0	3,3	0,0	0,0	0,0	2,2
Total	n	4	8	30	1	2	1	46
	% f	8,7	17,4	65,2	2,2	4,3	2,2	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total								
Categories de direcció	n	3	2	20	6	4	1	36
	% c	7,7	20,0	35,7	42,9	66,7	8,3	26,3
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	4	2	2	0	1	0	9
	% c	10,3	20,0	3,6	0,0	16,7	0,0	6,6
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	13	5	20	8	0	5	51
	% c	33,3	50,0	35,7	57,1	0,0	41,7	37,2
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	17	1	13	-	1	6	38
	% c	43,6	10,0	23,2	0,0	16,7	50,0	27,7
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	2	0	1	0	0	0	3
	% c	5,1	0,0	1,8	0,0	0,0	0,0	2,2
Total	n	39	10	56	14	6	12	137
	% f	28,5	7,3	40,9	10,2	4,4	8,8	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*)

- 1 Jo principalment
- 2 La meua parella o cònjuge
- 3 Tots dos per igual
- 4 Persona contractada
- 5 Altres situacions
- 6 No visc en parella

En relació a les tasques de la llar, veiem que la tendència és pràcticament la mateixa que l'anterior: les situacions més comunes són, per les dones, que siguin elles mateixes les que s'encarreguin principalment d'aquesta activitat o bé la distribueixin per igual amb les seves parelles (35 i 26 casos respectivament, els quals representen el 43,8% i el 32,5% sense considerar les dones que no viuen en parella), i pels homes compartir-la per igual (30 casos, els quals representen el 66,7%). El que observem en

aquest cas és que augmenta bastant la freqüència del PAS que opta per contractar una persona, és considera per tant una feina més externalitzable que no pas la cura i atenció dels fills o filles.

Pel que fa a l'ocupació de les categories de direcció, veiem el mateix comportament que en relació a l'activitat de cura i atenció a persones dependents però molt més accentuat i amb certes diferències, a saber, les treballadores que s'ocupen principalment de les tasques de la llar són les que menys es promocionen a aquests càrrecs, doncs la proporció se situa bastant per sota del total (2,9 % -15,8 punts), però en canvi la proporció que ocupa la categoria de tècnica superior és més alta que el total (11,4%, 4,8 punts per sobre). Per contra, les dones que externalitzen aquesta activitat o la comparteixen per igual tendeixen sobretot a ocupar les posicions de direcció (el 38,5% i el 26,9% respectivament, 19,8 punts i 8,2 per sobre del total). També s'observa, que a diferència de l'activitat de cura, les dones que es fan càrrec de les tasques de la llar ocupen en la seva majoria les categories d'administrativa o equivalent (45,7 %) mentre que aquelles que externalitzen es situen en les posicions intermèdies (grup 2 i escala B,), el 61,5 per cent.

En aquest sentit, podem afirmar que aquest aspecte sí resulta important en l'ascens de les dones a les categories de direcció i en la promoció en general a excepció de la categoria de tècnica superior.

Així doncs, en relació a les responsabilitats familiars, podem concloure que la seva incidència és parcial; tenir fills o filles i ocupar-se principalment de les responsabilitats derivades de la cura i atenció a aquests o altres persones dependents, no suposa per a les dones un obstacle per a la promoció però sí per a l'ascens a categories de direcció tot i que la incidència és bastant menor que la d'altres responsabilitats familiars. Així, ocupar-se de les tasques de la llar sí que resulta per a les dones un veritable obstacle per arribar a ocupar una posició de direcció i, tot i que en menor mesura, en la promoció a posicions intermèdies; en canvi no afecta a l'ascens a la categoria de tècnica superior.

Edat i posició d'accés

Un altre aspecte al qual hem volgut prestar atenció és l'edat i la posició d'accés a la UAB com a personal de l'administració i serveis, considerats en els estudis com a variables importants en la trajectòria laboral.

Taula 24. Categoria actual per edat d'accés i sexe

Categoria actual	Interval d'edat d'accés a la UAB (en anys)						
	<24	24- 27	28-31	>32	NC	Total	
Dones							
Categories de direcció	n	3	9	3	2	0	17
	% c	10,3	29,0	18,8	22,2	0,0	18,7
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	4	0	0	0	2	6
	% c	13,8	0,0	0,0	0,0	33,3	6,6
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	16	10	7	2	0	35
	% c	55,2	32,3	43,8	22,2	0,0	38,5
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	5	11	6	5	4	31
	% c	17,2	35,5	37,5	55,6	66,7	34,1
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	1	1	0	0	0	2
	% c	3,4	3,2	0,0	0,0	0,0	2,2
Total	n	29	31	16	9	6	91
	% f	31,9	34,1	17,6	9,9	6,6	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Homes							
Categories de direcció	n	9	3	2	5	0	19
	% c	37,5	37,5	33,3	71,4	0,0	41,3
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	3	0	0	0	0	3
	% c	12,5	0,0	0,0	0,0	0,0	6,5
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	8	4	2	1	1	16
	% c	33,3	50,0	33,3	14,3	100,0	34,8
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	3	1	2	1	0	7
	% c	12,5	12,5	33,3	14,3	0,0	15,2
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	1	0	0	0	0	1
	% c	4,2	0,0	0,0	0,0	0,0	2,2
Total	n	24	8	6	7	1	46
	% f	52,2	17,4	13,0	15,2	2,2	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Continuació

Categoria actual	Interval d'edat d'accés a la UAB (en anys)						
	<24	24- 27	28-31	>32	NC	Total	
Total							
Categories de direcció	n	12	12	5	7	0	36
	% c	22,6	30,8	22,7	43,8	0,0	26,3
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	7	0	0	0	2	9
	% c	13,2	0,0	0,0	0,0	28,6	6,6
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	24	14	9	3	1	51
	% c	45,3	35,9	40,9	18,8	14,3	37,2
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	8	12	8	6	4	38
	% c	15,1	30,8	36,4	37,5	57,1	27,7
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	2	1	0	0	0	3
	% c	3,8	2,6	0,0	0,0	0,0	2,2
	n	53	39	22	16	7	137
Total	% f	38,7	28,5	16,1	11,7	5,1	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pel que fa a l'edat d'accés, la major part del PAS ha accedit amb menys de 24 anys, 38,7 per cent, i entre 24 i 27 anys, 28,5 per cent, tot i que s'observen diferències importants entre dones i homes. Gran part dels homes inicien la seva trajectòria a la UAB a una edat molt jove, el 52,2 per cent tenen menys de 24 anys, mentre que les dones ho fan especialment entre els 24 i 27 anys, el 34,1 per cent.

Segons les dades anteriors, la influència que s'observa de l'edat d'accés sobre la trajectòria que es desenvolupa a la UAB és una mica ambigua però sembla apuntar en aquesta direcció: com més jove s'accedeix al cos del PAS, més probabilitats de promoció cap a les categories més altes, especialment a les de tècnic o tècnica superior i a les intermèdies (grup 2 i escala B). Aquesta tendència es reproduïx tant per dones com per homes.

Així, el PAS que ha accedit amb menys de 24 anys en la seva majoria ocupa categories del grup 2 i de l'escala B, 45,3 per cent lo qual suposa 8,1 punts per sobre del total, i a més estan també per sobre del percentatge general en quant a la proporció de tècnic/a superior, el 13,2 per cent, 6,6 punts. Comportament que s'inverteix per la resta de grups d'edat, amb algunes excepcions. En primer lloc, el col·lectiu que accedeix amb 24 i 27 anys es situa per damunt del total en el cas de les posicions de direcció, el 30,8 per cent 4,5 punts, i en especial les dones. D'altra banda, el PAS que ha entrat amb una edat superior als 32 anys, el 43,8 per cent ocupa una categoria de direcció, 17,5 punts per sobre del total. Aquest comportament és dóna

sobretot en els homes i és que com bé apuntàvem en la introducció d'aquest apartat, molts més homes accedeixen directament a un càrrec de direcció, i és d'esperar que quan s'accedeix directament a aquest tipus de categoria l'edat sigui més elevada, ja que és busca un perfil amb certes habilitats i experiència. D'altra banda, el grup de 28 a 31 anys presenta una proporció força alta en les categories intermèdies, el 40,9% (3,7 punts per sobre del total).

En relació a la categoria d'accés, veiem que majoritàriament el PAS accedeix a la UAB com a auxiliar administratiu o administrativa o equivalent, el 72,8 per cent, i en especial les dones, en tant que per aquest col·lectiu és el portal d'accés pel 82,4 per cent de les treballadores. En canvi, només el 53,3 per cent dels seus companys accedeixen amb les categories del grup 4 i l'escala D; els homes presenten més varietat en l'accés i és que el 11,1 per cent accedeix a través de categories de direcció o de tècnic/a superior, mentre que en el cas de les dones és del 1,1 per cent i del 7,7 per cent respectivament. Com bé dèiem, allò a destacar és que els homes presenten més probabilitats que les dones a accedir directament a posicions altes i especialment a categories de direcció.

Taula 25. Categoria actual per la posició d'accés i el sexe

Categoria actual	Categoria professional d'accés (*)							
		1	2	3	4	5	6	Total
Dones								
Categories de direcció	n	1	6	1	1	8	0	17
	% c	100,0	85,7	33,3	25,0	10,7	0,0	18,7
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	0	0	0	1	5	0	6
	% c	0,0	0,0	0,0	25,0	6,7	0,0	6,6
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	0	0	1	1	32	1	35
	% c	0,0	0,0	33,3	25,0	42,7	100,0	38,5
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	0	1	1	1	28	0	31
	% c	0,0	14,3	33,3	25,0	37,3	0,0	34,1
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	0	0	0	0	2	0	2
	% c	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	0,0	2,2
Total	n	1	7	3	4	75	1	91
	% f	1,1	7,7	3,3	4,4	82,4	1,1	1,1
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Continuació

Categoria actual	Categoria professional d'accés (*)							Total
	1	2	3	4	5	6		
Homes								
Categories de direcció	n	5	5	3	1	5	0	19
	% c	100,0	100,0	100,0	33,3	20,8	0,0	42,2
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	0	0	0	0	3	0	3
	% c	0,0	0,0	0,0	0,0	12,5	0,0	6,7
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	0	0	0	1	11	3	15
	% c	0,0	0,0	0,0	33,3	45,8	60,0	33,3
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	0	0	0	1	5	1	7
	% c	0,0	0,0	0,0	33,3	20,8	20,0	15,6
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	0	0	0	0	0	1	1
	% c	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0	2,2
Total	n	5	5	3	3	24	5	45
	% f	11,1	11,1	6,7	6,7	53,3	11,1	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total								
Categories de direcció	n	6	11	4	2	13	0	36
	% c	100,0	91,7	66,7	28,6	13,1	0,0	26,5
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	0	0	0	1	8	0	9
	% c	0,0	0,0	0,0	14,3	8,1	0,0	6,6
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	0	0	1	2	43	4	50
	% c	0,0	0,0	16,7	28,6	43,4	66,7	36,8
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	0	1	1	2	33	1	38
	% c	0,0	8,3	16,7	28,6	33,3	16,7	27,9
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	0	0	0	0	2	1	3
	% c	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	16,7	2,2
Total	n	6	12	6	7	99	6	136
	% f	4,4	8,8	4,4	5,1	72,8	4,4	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1. Categories de direcció
2. Tècnic/a superior
3. Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral
4. Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu
5. Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera
6. Subaltern/a

Quant a quines categories d'inici apareixen com a més favorables per a la promoció, veiem que en general quasi la totalitat del PAS que va accedir amb la categoria de tècnic/a superior en l'actualitat ocupa una posició de direcció, el 91,7 per cent. També accedir amb posicions intermèdies (grup 2 i escala B) sembla una bon accés per pujar a les categories més altes, el 66,7 per cent està ocupant en l'actualitat una categoria de direcció. Pel que fa a l'accés en la resta de categories, el resultat de la trajectòria que s'obté a data d'avui és l'ascens a les categories intermèdies.

Per tant, els resultats ens indiquen que qualsevol categoria amb la que s'accedeix a la UAB, excepte la de subaltern/a, pot comportar l'ascens a les màximes posicions. Ara bé, com més alta sigui la categoria amb la que s'inicia la carrera, moltes més probabilitats es tindrà de promocionar-se fins a les categories de direcció; especialment si aquesta categoria d'accés és la de tècnic/a superior. Aquesta tendència és dóna tant per dones com per homes tot i que tenim indicis de que és una mica més favorable pel col·lectiu masculí. I és que tots els homes que han accedit amb categories del grup 1 i 2 o escala A i B, han acabat ocupant una posició de direcció mentre que no podem dir el mateix en el cas de les dones. Així mateix, parlem d'indicis perquè la freqüència de casos és força petita.

Nivell educatiu i formació

La formació també és considerada com una variable que determina la trajectòria i la categoria que finalment s'acaba ocupant. En el cas del PAS, si bé sabem que a mesura que anem ascendint de categoria el nivell educatiu requerit és més alt, cal determinar si la formació addicional i realitzada al llarg de la trajectòria laboral a la UAB resulta necessària per la promoció interna. Abans però, prestarem atenció a la relació que es dóna entre el nivell educatiu i la categoria que s'ocupa en l'actualitat.

Taula 26. Categoria actual per nivell educatiu i sexe

Categoria actual	Nivell educatiu (*)						
	1	2	3	4	5	Total	
Dones							
Categories de direcció	n	0	0	2	14	1	17
	% c	0,0	0,0	7,7	33,3	20,0	18,7
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	0	0	0	4	2	6
	% c	0,0	0,0	0,0	9,5	40,0	6,6
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	0	1	16	17	1	35
	% c	0,0	5,9	61,5	40,5	20,0	38,5
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	1	15	8	6	1	31
	% c	100,0	88,2	30,8	14,3	20,0	34,1
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	0	1	0	1	0	2
	% c	0,0	5,9	0,0	2,4	0,0	2,2
Total	n	1	17	26	42	5	91
	% f	1,1	18,7	28,6	46,2	5,5	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Continuació

Categoria actual	Nivell educatiu (*)						
	1	2	3	4	5	Total	
Homes							
Categories de direcció	n	0	0	1	17	1	19
	% c	0,0	0,0	14,3	58,6	100,0	41,3
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	0	0	0	3	0	3
	% c	0,0	0,0	0,0	10,3	0,0	6,5
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	0	3	5	8	0	16
	% c	0,0	37,5	71,4	27,6	0,0	34,8
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	1	4	1	1	0	7
	% c	100,0	50,0	14,3	3,4	0,0	15,2
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	0	1	0	0	0	1
	% c	0,0	12,5	0,0	0,0	0,0	2,2
Total	n	1	8	7	29	1	46
	% f	2,2	17,4	15,2	63,0	2,2	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total							
Categories de direcció	n	0	0	3	31	2	36
	% c	0,0	0,0	9,1	43,7	33,3	26,3
Tècnic superior o cos tècnic de gestió	n	0	0	0	7	2	9
	% c	0,0	0,0	0,0	9,9	33,3	6,6
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic mitjà laboral	n	0	4	21	25	1	51
	% c	0,0	16,0	63,6	35,2	16,7	37,2
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	2	19	9	7	1	38
	% c	100,0	76,0	27,3	9,9	16,7	27,7
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	0	2	0	1	0	3
	% c	0,0	8,0	0,0	1,4	0,0	2,2
Total	n	2	25	33	71	6	137
	% f	1,5	18,2	24,1	51,8	4,4	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*)

- 1 Estudis primaris
- 2 Estudis secundaris
- 3 Diplomatura o enginyeria tècnica
- 4 Llicenciatura o equivalent
- 5 Doctorat

En general, la major part del PAS té estudis universitaris: llicenciatura o equivalent, el 51,8 per cent, i diplomatura o enginyeria tècnica, el 24,1 per cent. Tot i que més homes que dones són llicenciats, el 63 per cent, més dones són doctores (el 5,5%, i els homes el 2,2%), encara que també la proporció de diplomades és més alta que la dels seus companys (28,6% mentre que els homes només el 15,2%). Com és d'esperar, és dona certa tendència que apunta a que com més alts són els estudis més possibilitats hi ha d'ocupar les categories més altes, les de direcció i les de tècnic o tècnica

superior; així, la major part del PAS que té doctorat es situa en aquestes, el 66 per cent (el 33,3 en les categories de direcció i el 33,3 en les de personal tècnic superior), i els i les llicenciades ocupen sobretot les categories de direcció, el 43,7 per cent, 17,4 punts per sobre del total. D'altra banda, també aquest col·lectiu es situa per damunt de la proporció total en el cas de la categoria de tècnic o tècnica superior. En canvi, i com és d'esperar, observem que el personal diplomad ocupa en major mesura les categories intermèdies (del grup 2 i l'esca la B), 63,6 per cent 26, 4 punts per sobre del total, mentre que el PAS amb estudis secundaris es troba sobretot en les posicions d'administratiu i equivalent, el 76,0 per cent que suposa 48,3 punts per damunt del pes total d'aquesta categoria.

Ara bé, al considerar les diferències segons el sexe, veiem que la tendència anterior es dona una mica més per homes que per dones i especialment s'observa pel col·lectiu de llicenciats. Així doncs, la major part dels homes amb llicenciatura, en l'actualitat, estan ocupant un càrrec de direcció, el 58,6 per cent proporció que suposa 17,3 punts per sobre del percentatge d'homes que l'ocupen, mentre que les dones d'aquest mateix grup representen el 33,3 per cent, sent de 14,6 punts per sobre respecte al seu total, i es troben principalment ocupant places corresponents a les categories intermèdies, el 40,5 per cent.

Taula 27. Categoria actual per formació i sexe

Categoria actual	Formació					
	Màsters o postgraus	Cursos (formació)	No	NC	Total	
Dones						
Categories de direcció	n	12	16	-	-	28
	% c	46,2	18,2	-	0,0	24,6
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	2	5	-	1	8
	% c	7,7	5,7	0,0	100,0	7,0
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	9	34	1	-	44
	% c	34,6	38,6	100,0	-	38,6
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	2	31	-	-	33
	% c	7,7	35,2	-	-	28,9
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	1	2	-	-	3
	% c	3,8	2,3	-	-	2,6
Total	n	26	88	1	1	114
	% f	22,8	77,2	0,9	0,9	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Continuació

Categoria actual	Formació					
	Màsters o postgraus	Cursos (formació)	No	NC	Total	
Homes						
Categories de direcció	n	12	18	1	-	31
	% c	57,1	40,0	100,0	-	47,0
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	1	3	-	-	4
	% c	4,8	6,7	-	-	6,1
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	6	16	-	-	22
	% c	28,6	35,6	-	-	33,3
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	2	7	-	-	9
	% c	9,5	15,6	-	-	13,6
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	0	1	-	-	1
	% c	0,0	2,2	-	-	1,5
Total	n	21	45	1		66
	% f	31,8	68,2	1,5	0,0	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0		100,0
Total						
Categories de direcció	n	24	34	1	-	59
	% c	51,1	25,6	25,0	-	31,7
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	3	8	-	1	12
	% c	6,4	6,0	-	50,0	6,5
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	15	50	1	-	66
	% c	31,9	37,6	25,0	-	35,5
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	4	38	-	-	42
	% c	8,5	28,6	-	-	22,6
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	1	3	-	-	4
	% c	2,1	2,3	-	-	2,2
Total	n	47	133	4	2	186
	% f	25,3	71,5	2,2	1,1	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: Cal tenir present que el número total, 186 no coincideix en la grandària de la selecció de la mostra (137) ja que les dades d'aquesta taula fan referència a la formació, curs o màster que s'ha realitzat al llarg de la trajectòria dins la UAB. Per tant, un treballador o treballadora pot haver fet cursos i màsters

Segons els resultats que hem mencionat prèviament, sembla ser que les dones amb el mateix nivell educatiu que els homes tenen més dificultats que aquests per a l'accés o promoció als càrrecs més alts i especialment als de direcció. Ara bé, podem pensar que aquest fet pot ser explicat pel comportament diferent entre dones i homes i en relació a la *formació* que s'ha adquirit al llarg de la trajectòria a la UAB.

En la taula anterior observem com és donen certes diferències entre els sexes; les dones tendeixen més que els seus companys a fer cursos oferts en el programa de formació del PAS, el 77,2 i el 68,2 per cent respectivament, i que els homes fan més màsters i postgraus en relació a les dones, en aquest cas el 31,8 per cent dels

treballadors i el 22,8 % de les treballadores. Aquest comportament també l'observem al considerar el nombre de cursos i màsters o postgraus realitzats: les dones acumulen un nombre mitjà de 22 cursos dins el programa de formació mentre que la dels homes és de 17; per contra, els homes presenten una mitjana de 1,9 màsters i postgraus i les dones de 1,5, en aquest cas la diferència és molt menor i menys rellevant.

Taula 28. Nombre mitjà de cursos de formació i màsters o postgraus per sexe

Tipus de formació		Dones	Homes	Total
Cursos dins el programa de formació	mitjana	21,98	17,31	20,17
	n	57	36	93
	desv. típ.	17,895	12,210	16,028
Màsters o postgraus	mitjana	1,50	1,86	1,67
	n	24	21	45
	desv. típ.	0,780	1,195	1,000

Precisament, la realització de màsters i postgraus podria ser un aspecte de promoció important i és que el 51,1 per cent d'aquest col·lectiu està en l'actualitat ocupant categories de direcció (18,4 punts per sobre del total). En canvi, els cursos de formació semblen més necessaris pel desenvolupament de categories d'administratiu o equivalent, i de bibliotecari/ària o equivalent, doncs el 66,2 per cent del PAS que ha realitzat aquest tipus de cursos ocupa aquestes categories.

Ara bé, el que veiem d'altra banda, és que el 46,2 per cent de les dones que han realitzat màsters i postgraus ocupen posicions de direcció, percentatge força alt si considerem la proporció total de les dones que ocupen aquestes categories (24,6 %), 21,6 punts per sobre del total. I tot i que pels homes la freqüència relativa és més elevada, 57,1 per cent, la diferència respecte al seu total no és tant important, de 10,1 punt per sobre.

Així, tenim indicis de que a les dones se les exigeix una mica més que als homes per arribar als càrrecs de direcció, i per a la promoció en general, afirmació que es posa també de manifest al considerar els motius apuntats per dur a terme algun tipus de formació addicional a la que ja es té. Si bé la diferència és força petita, en la taula següent veiem que la proporció de dones que ha realitzat algun tipus de formació per ascendir és un xic més alta que la dels homes, representen el 13,4 per cent mentre que els seus companys és del 7,7 per cent. Ara bé, en tots dos casos el motius més apuntats han estat l'interès personal (40,7 %) i per requisit de la plaça (35 %).

Taula 29. Categoria actual per els motius de la formació i el sexe

Categoria actual	Motius formació (*)					
	1	2	3	4	5	Total
Dones						
Categories de direcció	n	8	13	1	6	28
	% c	20,5	28,9	6,7	46,2	25,0
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	4	1	1	1	7
	% c	10,3	2,2	6,7	7,7	6,3
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	13	17	8	6	44
	% c	33,3	37,8	53,3	46,2	39,3
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	14	12	5	0	31
	% c	35,9	26,7	33,3	0,0	27,7
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	0	2	0	0	2
	% c	0,0	4,4	0,0	0,0	1,8
Total	n	39	45	15	13	112
	% f	34,8	40,2	13,4	0,0	11,6
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Homes						
Categories de direcció	n	10	12	1	1	24
	% c	43,5	44,4	20,0	100,0	55,6
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	1	3	0	0	4
	% c	4,3	11,1	0,0	0,0	6,2
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	9	6	3	0	18
	% c	39,1	22,2	60,0	0,0	44,4
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	2	6	1	0	9
	% c	8,7	22,2	20,0	0,0	13,8
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	1	0	0	0	1
	% c	4,3	0,0	0,0	0,0	1,5
Total	n	23	27	5	1	65
	% f	35,4	41,5	7,7	1,5	13,8
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total						
Categories de direcció	n	18	25	2	1	46
	% c	29,0	34,7	10,0	100,0	50,0
Tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió	n	5	4	1	0	10
	% c	8,1	5,6	5,0	0,0	4,5
Bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	n	22	23	11	0	56
	% c	35,5	31,9	55,0	0,0	45,5
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	16	18	6	0	40
	% c	25,8	25,0	30,0	0,0	22,6
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	1	2	0	0	3
	% c	1,6	2,8	0,0	0,0	1,7
Total	n	62	72	20	1	177
	% f	35,0	40,7	11,3	0,6	12,4
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: Cal tenir present que el número total, 177, no coincideix amb la grandària de la selecció de la mostra (137) ja que les dades d'aquesta taula fan referència als principals motius de realització del curs o màster que s'ha realitzat al llarg de la trajectòria dins la UAB. Per tant, un treballador o treballadora pot haver fet cursos i màsters, i per tant especificar més d'un motiu principal

(*)

- 1 Perquè la plaça actual així ho requeria
- 2 Per interès personal
- 3 Per poder ascendir dins la UAB
- 4 Per començar una nova trajectòria professional dins la UAB
- 5 Altres

El que observem però, és que la formació addicional que es realitza per a la promoció permet especialment l'ascens a posicions intermèdies i a les categories d'administratiu/va o equivalent, i és que el 55 per cent i el 30 per cent del PAS que fa formació per promocionar-se en l'actualitat ocupa aquestes categories respectivament. En canvi, per arribar als càrrecs de direcció en principi no sembla ser tant necessària. Tanmateix, cal tenir present que el 50 per cent dels casos que han especificat *altres motius* estan ocupant posicions de direcció, 17,8 punts per sobre del total, i que els motius especificats fan referència quasi tots i en primer lloc a la promoció i als requisits de la pròpia plaça, i en segon lloc l'interès personal; aquesta tendència es dona una mica més en dones, on el 46,2 per cent que menciona aquest motiu es troba en una categoria de direcció, 21,2 punts més que el total.

Per tant, per una banda, sembla que els màsters i postgraus són importants per a la promoció a les categories de direcció, especialment per les dones, però d'altra banda, en general, observem que les dones tendeixen a realitzar menys que els homes aquest tipus de formació. Aquest fet podria explicar que la presència del col·lectiu de dones en aquestes posicions sigui menor de l'esperada. Ara bé, aquest comportament diferent entre els sexes pel que fa a la formació pot ser explicat alhora per les majors responsabilitats familiars que assumeixen les dones i és que a diferència de la formació dins del programa de la UAB, la realització dels màsters i postgraus implica dedicar temps fora de l'horari laboral, i per tant dificulta la conciliació entre la vida familiar i laboral, motiu pel qual menys dones opten per aquesta formació. I així és, en les taules 5, 6 i 7 de l'annex 1 podem veure com l'assumpció principal per part de les dones de la cura i atenció dels fills i filles, i de les tasques de llar afecte negativament a la realització de màsters i postgraus; les dones que acaben optant per aquest tipus de formació en la seva majoria no tenen responsabilitats familiars.

Aspiracions i expectatives laborals

Finalment, hem volgut considerar les expectatives i aspiracions que el personal de l'administració i de serveis té en relació al resultat de la seva trajectòria a la UAB, i

analitzar si es donen diferències importants entre dones i homes, ja que un dels supòsits és que la baixa presència de les dones en les categories de direcció respon a que el col·lectiu femení està menys interessat en la promoció cap a aquestes posicions.

En relació a les aspiracions, la categoria laboral a la qual es desitja arribar, observem que en general i sense considerar el PAS que ja està ocupant categories de direcció, les preferències més freqüents són les d'acabar ocupant una posició de tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió (28,7%) o alguna categoria de direcció (18,8 %), sent una mica més ambicioses les aspiracions dels homes que les de les dones. Així, mentre el 24,3 per cent de les treballadores voldria arribar a les posicions tècniques del grup 1 i l'escala A, el 40,7 per cent dels seus companys manifesta que els agradaria ocupar aquest tipus de categories. També més homes aspiren a arribar a les categories de direcció tot i que la diferència és menys important, el 22,2 per cent dels homes i el 17,6 per cent de les dones. A més, sembla que els homes és conformin menys que les dones en les categories més baixes dins la jerarquia de posicions.

Taula 30. Aspiracions laborals per sexe

Aspiracions (categoria que es desitja ocupar)		Dones	Homes	Total
A l'1 o A (Caps, directors/es, administradors/es de centre o altres càrrecs equivalents)	n	13	6	19
	% c	17,6	22,2	18,8
A l'1 o A (Tècnic/a superiors o cos tècnic/a de gestió)	n	18	11	29
	% c	24,3	40,7	28,7
Al 2 o B (Caps o altres càrrecs equivalents)	n	13	0	13
	% c	17,6	0,0	12,9
Al 2 o B	n	11	3	14
	% c	14,9	11,1	13,9
A la resta	n	14	3	17
	% c	18,9	11,1	16,8
Tinc previst buscar una altra feina fora de la UAB	n	0	4	4
	% c	0,0	14,8	4,0
NC	n	5	0	5
	% c	6,8	0,0	5,0
Total	n	74	27	101
	% c	100,0	100,0	100,0

Nota: No s'ha considerat el PAS que en l'actualitat ocupa categories de direcció (un total de 36 casos)

També al considerar les expectatives, és a dir, la categoria a la qual s'espera arribar al valorar les oportunitats i possibilitats reals d'arribar-hi, veiem que la major part dels homes creu que podrà arribar a les posicions de tècnic/a superior o cos tècnic de gestió (el 33,3%) i en segon lloc les agrupades en l'escala B o grup 2 (el 25,9%),

mentre que les dones pensen que acabaran ocupant sobretot categories d'administratives o equivalent (25,7%) i les del grup 2 o escala B (23,0%).

Taula 31. Expectatives laborals

Expectativa (categoria que es creu que s'ocuparà)		Dones	Homes	Total
A l'1 o A (Caps, directors/es, administradors/es de centre o altres càrrecs equivalents)	n	11	5	16
	% c	14,9	18,5	15,8
A l'1 o A (Tècnic/a superiors o cos tècnic de gestió)	n	12	9	21
	% c	16,2	33,3	20,8
Al 2 o B (Caps o altres càrrecs equivalents)	n	12	0	12
	% c	16,2	0,0	11,9
Al 2 o B	n	17	7	24
	% c	23,0	25,9	23,8
A la resta	n	19	3	22
	% c	25,7	11,1	21,8
Tinc previst buscar una altra feina fora de la UAB	n	2	3	5
	% c	2,7	11,1	5,0
NC	n	1	0	1
	% c	1,4	0,0	1,0
Total	n	74	27	101
	% c	100,0	100,0	100,0

Nota: No s'ha considerat el PAS que en l'actualitat ocupa categories de direcció (un total de 36 casos)

El que s'observa per tant, és que els homes mostren una mica més d'interès per les categories de direcció que les dones fet que podria explicar en part les diferències que hi han en la distribució per sexe d'aquestes categories on les dones (47,2%) estan molt per sota del que li correspondria segons el seu pes en la totalitat del PAS (61,3%); però només en part ja que la diferència en les preferències laborals no és tant important. Passa el mateix en la sobrerrepresentació de les dones en les categories més baixes. D'altra banda, podem afirmar que els homes creuen en major mesura que les dones que podran promocionar-se a categories superiors a les d'administratiu o equivalents i és que el nombre de casos que creu que ocuparà aquest tipus de posicions (les dels grups 3 i 4 o l'escala C, D o E) és el mateix que així ho desitja, mentre que en el cas de les dones aquesta igualtat no és dona.

És cert que les dones manifesten menys interès per la promoció que els seus companys, però també es cert que més dones que homes creuen que no podran promocionar-se a la posició que els agradaria. Aquesta visió, pot comportar que les dones acabin dedicant menys esforços a l'ascens i que pressionin menys que els seus companys, ara bé, això no deixa de ser un supòsit que caldria contrastar.

Així, en aquest darrer apartat fem una presentació esquemàtica d'aquelles dades més rellevants organitzades segons els aspectes que hem considerat i alhora proposem mesures que creiem poden portar-nos a aconseguir una major igualtat en aquest camp.

Sobre la trajectòria laboral del PAS de la UAB

- En general el PAS està format majoritàriament per dones: el 69,6 per cent del PAS que ha participat en l'enquesta són dones, composició que s'ajusta força a la seva població, on el col·lectiu femení representa el 61,3 per cent.
- El 36,2 per cent del PAS enquestat se situa en les posicions d'administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral o de suport administratiu (grup 3 i escala D), i el 22% en les categories de bibliotecari/ària, cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral (escala B i grup 2); el següent grup més nombrós, és el format per les categories d'auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera, que representen el 18,2 per cent. Com és d'esperar, els percentatges es van reduint conforme pugem de categoria i és que el gran gruix del personal de l'administració i serveis està format pels col·lectius que hem mencionat prèviament.
- Conforme anem pujant de posició, la presència de les dones va disminuint: en les categories més baixes el col·lectiu femení està sobrerrepresentant (el 20,2% de les dones està en les posicions d'auxiliar i equivalent, mentre que el percentatge entre els homes és del 13,6%), en canvi, en les posicions de direcció la tendència és justament la contrària (per exemple, les dones que ocupen categories de cap d'àrea, administrador/a de centre o director/a de serveis o oficina són el 2,7% mentre que en el cas dels homes representen el 6,2%)
- En relació a la direcció dels canvis de categoria que s'han produït fins l'actualitat, el 52 per cent del personal enquestat, ha tingut una mobilitat

professional ascendent, el 44,1% encara no ha experimentat cap canvi i per tant és manté en la mateixa posició amb la que va accedir.

En el cas de les dones aquesta mobilitat és produeix especialment cap a posicions d'administratiu o equivalent (50,5 %, mentre que en el cas dels homes representen el 37,0%). Per contra, els homes que ascendeixen presenten més varietat i tendeixen a promocionar-se cap a categories més altes, com la de tècnic/a superior (13,6%, i en el cas de les dones el 10,2%) o les de direcció (11,1% quan entre les dones només suposa el 4,6%). A més, al considerar la posició d'accés a la UAB, observem també que els homes accedeixen al cos del PAS, amb més freqüència que les dones, en posicions més altes.

- Si bé la major part dels accessos al cos del PAS de la UAB es produeixen a través de la categoria d'auxiliar administratiu o equivalent, 57,8 per cent, aquesta tendència és més pronunciada en el cas de les dones ja que representa la posició d'inici pel 63,1 per cent mentre que pels homes és del 45,7 per cent.
- En el cas del PAS amb mobilitat ascendent (que es promociona), el desenvolupament de la seva carrera es caracteritza de la següent manera: ha passat per un nombre mitjà de 2,5 categories diferents tardant una mitjana de 10 anys per arribar a la categoria que ocupa en l'actualitat (juliol 2011), a la que va accedir a l'edat mitjana de 37 anys i en la que porta uns 8 anys de mitjana. Les diferències entre dones i homes són poc importants però la tendència sembla apuntar a que els homes tarden una mica menys en promocionar-se que les dones, mostren per tant una trajectòria un xic més fluida.
- Al considera només el grup del PAS que en l'actualitat ocupa categories de direcció (35 casos), veiem que per aquest col·lectiu les mitjanes són una mica més elevades, fet del tot comprensible en tant que presenten la màxima promoció possible: passen per 2,7 categories diferents tardant 11,7 anys en arribar a la categoria actual, en la qual porten prop de 11 anys i en la que van accedir-hi a l'edat de 39 anys. Tampoc per aquest col·lectiu s'observen grans diferències, així mateix les que hi han semblen indicar que la promoció dels homes és més ràpida i fluida, passen per menys categories i tarden menys.

Factors que incideixen en la trajectòria laboral del PAS

Si bé les dones són majoria entre el personal de l'administració i serveis, aquestes es troben especialment en les categories més baixes o intermitges, i a mesura que anem avançant en les posicions més altes la tendència s'inverteix a favor dels homes. Les principals dificultats de les dones semblant situar-se en la promoció cap a categories de direcció. Per aquest motiu, hem volgut centrar l'estudi dels factors que influeixen en la trajectòria laboral del PAS prenent com a referència el col·lectiu que ascendeix cap a aquestes posicions. Així, entre la mostra del personal que ha participat a l'enquesta s'ha considerat d'una banda aquell que s'ha promocionat a categories de direcció i d'altra aquell que complint cert requisit d'antiguitat, es podria haver promocionat però encara no ho ha fet. Es pren com a criteri de selecció la mitjana d'anys que ha tardat el personal de l'administració i serveis que en l'actualitat ocupa un càrrec de direcció en obtenir aquesta categoria. Així doncs, la submostra seleccionada per l'anàlisi dels condicionants de la trajectòria i l'ascens està formada pel PAS que porta 11 o més anys a la UAB. D'aquesta manera, podem determinar més acuradament quins són els aspectes que porten a obtenir una categoria de direcció i alhora eliminem el biaix que comportaria incloure a la totalitat de la mostra, amb el personal recentment incorporat.

Responsabilitats familiars

- El 81,8 per cent té filles o/i fills, sent més gran la proporció dels homes que la de les dones, 87,0 per cent i 79,1 per cent respectivament.
- El col·lectiu que no té fills es concentra especialment en les categories del grup 3 i l'escala C (44,0%, 16,3 punts per sobre del seu total), mentre que el PAS amb fills es situa en categories més altes, del grup 2 o escala B (el 39,3%, 2,1 punts per sobre) i les posicions de direcció (29,5%, 3,2 punts per sobre del total).
- El PAS que ocupa càrrecs de direcció quasi en la seva totalitat té fills o filles. Ara bé, tot i que no es donen diferències molt rellevants entre dones i homes, aquestes van en la direcció de que més dones directives que homes no tenen descendència (de 17 dones 2 no tenen fills/es mentre que de 19 homes només 1 no té fills/es), situació que es dona també pel grup de tècniques superiors.

- En relació a la distribució de les responsabilitats familiars, la situació més freqüent per les dones del PAS amb persones dependents al seu càrrec és que elles mateixes assumeixin principalment la cura i atenció de les persones dependents o bé que comparteixin per igual ambdues activitats amb el seu marit o parella (el 54,9% i el 28,2% respectivament), mentre que pels homes és la de compartir per igual aquesta responsabilitat (el 68,6%).
- El PAS femení que manifesta ser ella mateixa qui s'encarrega principalment d'aquest tipus de responsabilitat és també qui presenta una proporció per sota del total en les categories de direcció (12,8 %, -5,9 punts), en canvi està per damunt en les categories corresponents a l'escala B i el grup 2 (46,2, 7,7 punts per sobre del total) i també a les del grup 1 (10,3%, 3,7 punts) lo qual és indicatiu de que aquest aspecte no impedeix l'ascens a posicions intermèdies i altes però sembla frenar l'arribada a les categories de direcció. En canvi, compartir aquestes activitats amb la parella i no tenir aquesta responsabilitat són per les dones les situacions més òptimes per arribar a les posicions de direcció (30 % en ambdós casos, 11,3 punts per sobre del total).
- En relació a les tasques de la llar, veiem que la tendència és pràcticament la mateixa que l'anterior: les situacions més comunes són, per les dones, que siguin elles mateixes les que s'encarreguin principalment d'aquesta activitat o bé la distribueixen per igual amb les seves parelles (el 43,8% i el 32,5%), i pels homes compartir-la per igual (el 66,7%). El que observem en aquest cas és que augmenta bastant la freqüència del PAS que opta per contractar una persona, es considera per tant una feina més externalitzable que no pas la cura i atenció dels fills o filles.
- Les treballadores que s'ocupen principalment de les tasques de llar són les que menys es promocionen a les categories de direcció, doncs la proporció se situa bastant per sota del total (2,9 % -15,8 punts), i en la seva majoria ocupen categories d'administrativa o equivalent (45,7 %). Per contra, les dones que externalitzen aquesta activitat o la comparteixen per igual presenten més probabilitat d'ocupar posicions de direcció (el 38,5% i el 26,9% respectivament, 19,8 punts i 8,2 per sobre del total). En aquest sentit, podem afirmar que aquest aspecte sí resulta important en l'ascens de les dones a les categories de direcció i en la promoció en general, a excepció de la categoria de tècnica superior.

Accés al PAS (posició i edat)

- L'accés al cos del PAS de la UAB, es produeix sobretot a través de la categoria d'auxiliar administratiu o administrativa o equivalent, el 72,8 per cent, especialment les dones, en tant que per aquest col·lectiu és el portal d'accés pel 82,4 per cent de les treballadores. En canvi, només el 53,3 per cent dels seus companys accedeixen per les categories del grup 4 i l'escala D; els homes presenten més varietat en aquest aspecte i és que el 11,1 per cent accedeix a través de categories de direcció o de tècnic/a superior, mentre que en el cas de les dones és de l'1,1 per cent i del 7,7 per cent respectivament. En aquest sentit, podem afirmar que els homes presenten més probabilitats que les dones d'accedir directament a posicions altes i especialment a categories de direcció.
- Qualsevol categoria amb la que s'accedeix a la UAB, pot comportar l'ascens a les màximes posicions. Ara bé, com més alta sigui la categoria amb la que s'inicia carrera, moltes més probabilitats es tindrà de promocionar-se fins a les categories de direcció; especialment si aquesta categoria d'accés és la de tècnic/a superior; el 91,7 per cent del PAS que va accedir amb aquesta categoria en l'actualitat ocupa una posició de direcció. Aquesta tendència és dóna tant per dones com per homes tot i que tenim indicis de que és una mica més favorable pel col·lectiu masculí. I és que tots els homes que han accedit amb categories del grup 1 i 2 o escala A i B, han acabat ocupant una posició de direcció mentre que no podem dir el mateix per les dones. Així mateix, parlem d'indicis perquè la freqüència de casos és força petita. També accedir amb posicions intermèdies (grup 2 i escala B) sembla una bon accés per pujar a les categories més altes, el 66,7 per cent està ocupant en l'actualitat una categoria de direcció. Pel que fa a l'accés en la resta de categories, el resultat de la trajectòria que s'obté a data d'avui és l'ascens a les categories intermèdies.
- La major part del PAS ha accedit amb menys de 24 anys, 38,7 per cent, i entre 24 i 27 anys, 28,5 per cent.
- La influència de l'edat d'accés sobre la trajectòria sembla apuntar en aquesta direcció: com més jove més probabilitats de promoció cap a les categories més altes, especialment a les de tècnic o tècnica superior i a les intermèdies (grup 2 i escala B). Aquesta tendència es reproduïx tant per dones com per homes.

Cal fer menció però que el PAS que ha entrat amb una edat superior als 32 anys, el 43,8 per cent ocupa una categoria de direcció, 17,5 punts per sobre del total. Aquest comportament és dóna sobretot en els homes i és que com bé apuntàvem en la introducció d'aquest capítol, molts més homes accedeixen directament a un càrrec de direcció, i és d'esperar que quan s'accedeix directament a aquest tipus de categoria l'edat sigui més elevada, ja que és busca un perfil amb certes habilitats i experiència.

Nivell educatiu i formació

- La major part del PAS té estudis universitaris: llicenciatura o equivalent, el 51,8 per cent, i diplomatura o enginyeria tècnica, el 24,1 per cent. Tot i que més homes que dones són llicenciats, el 63 per cent, més dones són doctores (el 5,5%, i els homes el 2,2 per cent), encara que també la proporció de diplomades és més alta que la dels seus companys (28,6 per cent mentre que els homes només el 15,2 per cent).
- Com és d'esperar, és dóna certa tendència que apunta a que com més alts són els estudis més possibilitats hi ha d'ocupar les categories més altes, les de direcció i les de tècnic o tècnica superior, especialment pels homes. La major part dels homes amb llicenciatura, en l'actualitat, estan ocupant un càrrec de direcció, el 58,6 per cent (17,3 punts per sobre del total), mentre que les dones d'aquest mateix grup representen el 33,3 per cent, (14,6 punts per sobre respecte al seu total) i es troben sobretot ocupant places corresponents a les categories intermèdies, el 40,5%.
- Les dones tendeixen més que els seus companys a fer cursos oferts en el programa de formació del PAS, el 77,2 i el 68,2 per cent respectivament, i els homes fan més màsters i postgraus en relació a les dones, en aquest cas el 31,8 per cent dels treballadors i el 22,8 % de les treballadores.
- Quant, precisament, la realització de màsters i postgraus sembla ser un aspecte de promoció important i és que el 51,1 per cent d'aquest col·lectiu està en l'actualitat ocupant categories de direcció (18,4 punts per sobre del total). En canvi, els cursos de formació semblen més necessaris pel desenvolupament de categories d'administratiu/va o equivalent, i de bibliotecari/ària o equivalent,

doncs el 66,2 per cent del PAS que ha realitzat aquest tipus de cursos ocupa aquestes categories.

- Per tant, per una banda, sembla que els màsters i postgraus són importants per a la promoció a les categories de direcció, especialment per les dones, però d'altra banda, en general, observem que les dones tendeixen a realitzar menys que els homes aquest tipus de formació. Aquest fet podria explicar que la presència del col·lectiu de dones en aquestes posicions sigui menor de l'esperada. Ara bé, aquest comportament diferent entre els sexes pel que fa a la formació pot ser explicat alhora per les majors responsabilitats familiars que assumeixen les dones i és que a diferència de la formació dins del programa de la UAB, la realització dels màsters i postgraus implica dedicar temps fora de l'horari laboral, i per tant dificulta la conciliació entre la vida familiar i laboral, motiu pel qual menys dones opten per aquesta formació; s'observa que l'assumpció principal per part de les dones de la cura i atenció dels fills i filles, i de les tasques de la llar afecta negativament a la realització de màsters i postgraus.

Aspiracions i expectatives laborals

- Les preferències més freqüents són les d'acabar ocupant una posició de tècnic/a superior o cos tècnic/a de gestió (28,7%) o alguna categoria de direcció (18,8 %), sent una mica més ambicioses les aspiracions dels homes que les de les dones. Així, mentre el 24,3 per cent de les treballadores voldria arribar a les posicions de tècniques del grup 1 i l'escala A, el 40,7 per cent dels seus companys manifesta que els agradaria ocupar aquest tipus de categories. També més homes aspiren arribar a les categories de direcció tot i que la diferència és menys important, el 22,2 per cent dels homes i el 17,6 per cent de les dones.
- També al considerar les expectatives, és a dir, la categoria a la qual s'espera arribar al valorar les oportunitats i possibilitats reals d'arribar-hi, veiem que la major part dels homes creu que podrà arribar a les posicions de tècnic/a superior o cos tècnic de gestió (el 33,3%) i en segon lloc les agrupades en l'escala B o grup 2 (el 25,9%), mentre que les dones pensen que acabaran ocupant principalment categories d'administratives o equivalent (25,7%) i les del grup 2 o escala B (23,0%).

- El que s'observa per tant, és que els homes mostren una mica més d'interès per les categories de direcció que les dones fet que podria explicar en part les diferències que hi han en la distribució per sexe d'aquestes categories on les dones (47,2%) estan molt per sota del que li correspondria segons el seu pes en la totalitat del PAS (69,6%). D'altra banda, podem afirmar que els homes creuen en major mesura que les dones que podran promocionar-se a categories superiors a les d'administratiu/va o equivalents.

Bibliografía

- Alemaný, Carmen. 2003. "Las mujeres en las profesiones no tradicionales: un lento proceso". *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 48 (primavera), pp. 45-56.
- Arranz, Fátima. 2004. "Las mujeres y la universidad española: estructuras de dominación y disposiciones feminizadas en el profesorado universitario", *Política y Sociedad*, núm. 2, vol.41, pp. 223-242.
- Bird, Gloria W. and. Bird, Gerald A. 1987. "In Pursuit of Academic Careers: Observations and Reflections of a Dual-Career Couple ". *Family Relations*, 36, pp.97-100.
- Borderías, Cristina.; Carrasco, Cristina. 1994. "Introducción. Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas" a Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina; Alemany, Carmen. (comp.). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria, colección Economía crítica.
- Danziger, Nira; Eden, Yoram. 2007. "Gender-related differences in the occupational aspirations and career-style preferences of accounting students A cross-sectional comparison between academic school years". *Career Development International*, vol. 12, pp. 129-149.
- Davis, Shannon N. 2007. "Adolescents' work-family gender ideologies and educational expectations". *Sociological Perspectives*, vol. 50, pp. 249-271.
- Duarte, Laura. 2009. *Condicionantes de la trayectoria académica y del acceso a las cátedras en la institución universitaria desde la perspectiva de movilidad ocupacional, la orientación profesional y el sexo. Estudio de caso de la Universitat Autònoma de Barcelona*. Treball de recerca de suficiència investigadora de Sociologia. Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.
- ETAN, 2001. *Informe Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Bruselas: Comisión Europea.
- Evetts, Julia. 2000. "Analysing Change in Women's Careers: Culture, Structures and Action Dimensions". *Gender, Work and Organization*, vol. 7, no. 1, pp. 57-66.
- Frome, Pamela M.; Alfeld, Corinne J.; Eccles, Jacquelynne S.; Barber, Bonnie L. 2009. "Why don't they want a male-dominated job? An investigation of young women who changed their occupational aspirations". *Educational Research and Evaluation*, vol. 12, núm. 4, pp. 359-372.
- Fulcher, Megan; Sutfin, Erin L.; Patterson, Charlotte J. 2008. Individual Differences in Gender Development: Associations with Parental Sexual Orientation, Attitudes, and Division of Labor. *Sex Roles*, núm. 58, pp. 330-341.

- García, José María; Gutiérrez, Rodolfo. "Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas", *REIS*, núm. 75. 1996, pp 269-293.
- García de León, María Antonia; García de Cortázar, María Luisa. 1999. "Las profesoras de universidad: El reflejo de un poder androcéntrico". *Sociedad y Utopía*, núm. 14, noviembre, pp. 67-82.
- INE. Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2009-2010.
- INE. Encuesta de Población Activa. Catalunya i Espanya. Elaboració pròpia. 2009
- Izquierdo, María Jesús (dir.); Mora, Enrico; Duarte, Laura; León, Francisco José. 2004. *El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per un diagnòstic*. Bellaterra: Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- Jacobs, Sheila. 1999. "Trenes in women's career patterns and in gender occupational mobility in Britain". *Gender, work and organizational*, vol. 6, no. 1, pp 32-46.
- Liff, Sonia; Ward, Kate. 2001. "Distorted Views Through the Glass Ceiling: The Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions". *Gender, Work and Organization*, vol. 8, no. 1, pp. 19-35.
- Lipset, Seymour M.; Bendix, Reinhard. 1952. "Social Mobility and Occupational Career Patterns II. Social Mobility". *The American Journal of Sociology*, vol. 57, No. 5, pp. 494-504.
- Maume, David J. 1999. "Occupational Segregation and the career mobility of white men and women". *Social Forces*, vol. 77, no. 4, pp. 1433-1459.
- Ozdemir, Nesrin, Hacifazlioglu, Ozge. 2008. "Influence of family and environment on students' occupational choices and expectations of their prospective universities". *Social Behavior and Personality*, vol. 36 (4), pp 433-446.
- Patton, Wendy; Creed, Peter. 2007. "The Relationship Between Career Variables and Occupational Aspirations and Expectations for Australian High School Adolescents". *Journal of Career Development*, núm. 34, pp. 127-149.
- Salido, Olga. 2001. *La movilidad ocupacional de las mujeres en España. Por una sociología de la movilidad femenina*. Madrid: CIS. Colección monografías, núm. 182.
- Schnittger, Maureen H.; Bird, Gloria W. 1990. "Coping among Dual-Career Men and Women across the family life cycle". *Family Relations*, vol. 39, no. 2, pp 199-205.
- Sicherman, Nachum; Galor, Oded. "Theory of Career Mobility".1990. *Journal of Political Economy*, vol. 98. no. 1, pp. 169-192.
- Simpson, Ruth. "Men in Non-Traditional Occupations: Career Entry, Career Orientation and Experience of Role Strain". *Gender, Work and Organization*, vol 12, núm. 4, pp. 363-380.
- Skvoretz, John. 1984. "The Logic of Opportunity and Mobility". *Social Forces*, Vol. 63, No. 1, pp. 72-97.

- Spilerman, Saymon. 1977. "Careers, Labor Market Structure, and Socioeconomic Achievement", *The American Journal of Sociology*, vol. 83, núm. 3, pp. 551-593.
- Ulrich, Karl; Carroll, Glenn R. 1987. "Jobs and classes: structural constraints on career mobility". *European Sociological Review*, Vol. 3, No. 1, pp. 14-38

Taula 1. Categories professionals

Grup	Categoria professional	Escala	Categoria professional
1	Tèctic/a de suport a la recerca	A	Cos tèctic de gestió
1	Vicegerent/a	A	Adjunt/a de direcció d'institut
1	Cap d'àrea	A	Professorat ensenyament secundari
1	Administrador/a de centre		
1	Director/a de servei		
1	Director/a d'oficina		
1	Cap de servei		
1	Cap d'oficina		
1	Cap de projectes/activitats		
1	Tèctic/a superior laboral		
1	Cap d'unitat		
1	Cap de comunicació		
1	Tèctic/a superior laboral/SP		
1	Tèctic/a superior de suport a la recerca (IE)		
2	Tèctic/a mitjà/ana de suport a la recerca	B	Cos de gestió
2	Cap de serveis Campus	B	Bibliotecari/ària
2	Tèctic/a mitjà/ana laboral	B	Bibliotecari/ària interí
2	Tèctic/a mitjà/ana de suport a la recerca (IE)	B	Cos de gestió en pràctiques
2	Tèctic/a mitjà/ana de gestió administrativa	B	Administratiu/va
		B	Cos de gestió interí de suport a projectes
3	Tèctic/a especialista de suport a la recerca	C	Administratiu/va
3	Tèctic/a especialista laboral	C	Auxiliar administratiu/va
3	Tèctic/a logístic		
3	Tèctic/a de suport administratiu		
3	Tèctic/a especialistes de suport a la recerca (IE)		
4	Auxiliar de suport a la recerca	D	Auxiliar administratiu/va
4	Auxiliar de serveis	D	Auxiliar administratiu/va interí/na
4	Auxiliar de suport a la recerca (IE)	D	Auxiliar administratiu/va interí/na de suport a projecte
4	Oficial 1a		

Taula 2. Grup i escala per sexe (juliol 2011)

Escala o grup		Dones	Homes	Total
A i 1	n	273	255	528
	% c	17,9	26,5	21,2
B i 2	n	247	173	420
	% c	16,2	18,0	16,9
C i 3	n	617	377	994
	% c	40,5	39,1	40,0
D i 4	n	388	158	546
	% c	25,4	16,4	21,9
Total	n	1.525	963	2.488
	% f	61,3	38,7	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Taula 3. Categoria actual per la categoria actual i el sexe del PAS que ha experimentat mobilitat descendent (freqüència absoluta)

Categoria actual	Categoria d'accés						Total
	1	2	3	4	5	6	
Tècnic/a mitjà suport a la recerca	1	0	0	0	0	0	1
Administratiu/va	0	1	0	0	0	0	1
Tècnic/a especialista laboral	1	0	0	0	0	0	1
Tècnic/a especialista suport a la recerca	1	0	0	1	0	0	2
Auxiliar de serveis	0	0	1	0	0	0	1
Auxiliar administratiu/va interí/ina	0	0	0	1	0	0	1
Auxiliar de suport a la recerca	0	0	0	0	1	0	1
Subaltern/a	0	0	0	0	0	1	1
Total	3	1	1	2	1	1	9

Nota:

- 1 Tècnic/a superior de suport a la recerca
2. Cos de gestió interí
3. Bibliotecari/ària
4. Tècnic/a mitjà de suport a la recerca
5. Tècnic/a especialista de suport a la recerca
6. Auxiliar administratiu/a interí

Taula 4. Categoria actual per edat i sexe

Categoria actual	Edat			
	Dones	Homes	Total	
Categories de direcció	mitjana	49,47	49,95	49,72
	n	17	19	36
	desv. típ	5,959	6,778	6,318
Tècnic/a de superior	mitjana	48,50	44,67	46,86
	n	4	3	7
	desv. típ	6,455	8,145	6,866
Bibliotecari/ària , cos de gestió o tècnic/a mitjà laboral	mitjana	47,17	48,33	47,52
	n	35	15	50
	desv. típ	6,266	7,237	6,519
Administratiu/va, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu/va	mitjana	49,89	50,71	50,06
	n	27	7	34
	desv. típ	5,693	3,684	5,303
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	mitjana	44,00	47,00	45,00
	n	2	1	3
	desv. típ	1,414	.	2,000
Total	mitjana	48,48	49,11	48,70
	n	85	45	130
	desv. típ	6,019	6,534	6,184

Taula 5. Formació per tenir o no fills o filles i el sexe

Cursos

Fills/es	Cursos programa formació UAB				
	Sí	No	NC	Total	
Dones					
Sí	n	70	2	0	72
	% f	97,2	2,8	0,0	100,0
No	n	18	0	1	19
	% f	94,7	0,0	5,3	100,0
Total	n	88	2	1	91
	% f	96,7	2,2	1,1	100,0
Homes					
Sí	n	39	1		40
	% f	97,5	2,5		100,0
No	n	6	0		6
	% f	100,0	0,0		100,0
Total	n	45	1		46
	% f	97,8	2,2		100,0
Total					
Sí	n	109	3	0	112
	% f	97,3	2,7	0,0	100,0
No	n	24	0	1	25
	% f	96,0	0,0	4,0	100,0
Total	n	133	3	1	137
	% f	97,1	2,2	0,7	100,0

Màsters o postgraus

Fills/es	Màsters o postgraus				
	Sí	No	NC	Total	
Dones					
Sí	n	20	51	1	72
	% f	27,8	70,8	1,4	100,0
No	n	6	11	2	19
	% f	31,6	57,9	10,5	100,0
Total	n	26	62	3	91
	% f	28,6	68,1	3,3	100,0
Homes					
Sí	n	21	18	1	40
	% f	52,5	45,0	2,5	100,0
No	n	0	6	0	6
	% f	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	n	21	24	1	46
	% f	45,7	52,2	2,2	100,0
Total					
Sí	n	41	69	2	112
	% f	36,6	61,6	1,8	100,0
No	n	6	17	2	25
	% f	24,0	68,0	8,0	100,0
Total	n	47	86	4	137
	% f	34,3	62,8	2,9	100,0

Taula 6. Formació per persona principalment responsable de la cura i atenció de les persones dependents i per sexe

Cursos

Qui s'encarrega principalment de la cura i atenció de les persones dependents	Cursos programa formació UAB				
	Sí	No	NC	Total	
Dones					
Jo principalment	n	38	1	0	39
	% f	97,4	2,6	0,0	100,0
Tots dos per igual	n	20	0	0	20
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
Persona contractada	n	2	0	0	2
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
Altres situacions	n	6	0	0	6
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
No tinc fill/es ni persones dependent al meu càrrec	n	18	1	1	20
	% f	90,0	5,0	5,0	100,0
NC	n	4	0	0	4
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
Total	n	88	2	1	91
	% f	96,7	2,2	1,1	100,0

Continuació

Qui s'encarrega principalment de la cura i atenció de les persones dependents	Cursos programa formació UAB				
	Sí	No	NC	Total	
Homes					
Jo principalment	n	4	0	4	
	% f	100,0	0,0	100,0	
La meva parella o cònjuge	n	3	0	3	
	% f	100,0	0,0	100,0	
Tots dos per igual	n	23	1	24	
	% f	95,8	4,2	100,0	
Altres situacions	n	3	0	3	
	% f	100,0	0,0	100,0	
No tinc fill/es ni persones dependent al meu càrrec	n	11	0	11	
	% f	100,0	0,0	100,0	
NC	n	1	0	1	
	% f	100,0	0,0	100,0	
Total	n	45	1	46	
	% f	97,8	2,2	100,0	
Total					
Jo principalment	n	42	1	0	43
	% f	97,7	2,3	0,0	100,0
La meva parella o cònjuge	n	3	0	0	3
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
Tots dos per igual	n	43	1	0	44
	% f	97,7	2,3	0,0	100,0
Persona contractada	n	2	0	0	2
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
Altres situacions	n	9	0	0	9
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
No tinc fill/es ni persones dependent al meu càrrec	n	29	1	1	31
	% f	93,5	3,2	3,2	100,0
NC	n	5	0	0	5
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
Total	n	133	3	1	137
	% f	97,1	2,2	0,7	100,0

Màsters o postgraus

Qui s'encarrega principalment de la cura i atenció de les persones dependents	Màsters o postgraus				
	Sí	No	NC	Total	
Dones					
Jo principalment	n	9	30	0	39
	% f	23,1	76,9	0,0	100,0
Tots dos per igual	n	6	13	1	20
	% f	30,0	65,0	5,0	100,0
Persona contractada	n	0	2	0	2
	% f	0,0	100,0	0,0	100,0
Altres situacions	n	2	4	0	6
	% f	33,3	66,7	0,0	100,0
No tinc fill/es ni persones dependent al meu càrrec	n	9	10	1	20
	% f	45,0	50,0	5,0	100,0
NC	n	0	3	1	4
	% f	0,0	75,0	25,0	100,0
Total	n	26	62	3	91
	% f	28,6	68,1	3,3	100,0

Continuació

Qui s'encarrega principalment de la cura i atenció de les persones dependents	Màsters o postgraus				
	Sí	No	NC	Total	
Homes					
Jo principalment	n	3	1	-	4
	% f	75,0	25,0	0,0	100,0
La meva parella o cònjuge	n	1	2	0	3
	% f	33,3	66,7	0,0	100,0
Tots dos per igual	n	9	14	1	24
	% f	37,5	58,3	4,2	100,0
Altres situacions	n	3	0	0	3
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
No tinc fill/es ni persones dependent al meu càrrec	n	5	6	0	11
	% f	45,5	54,5	0,0	100,0
NC	n	0	1	0	1
	% f	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	n	21	24	1	46
	% f	45,7	52,2	2,2	100,0
Total					
Jo principalment	n	12	31	0	43
	% f	27,9	72,1	0,0	100,0
La meva parella o cònjuge	n	1	2	0	3
	% f	33,3	66,7	0,0	100,0
Tots dos per igual	n	15	27	2	44
	% f	34,1	61,4	4,5	100,0
Persona contractada	n	0	2	0	2
	% f	0,0	100,0	0,0	100,0
Altres situacions	n	5	4	0	9
	% f	55,6	44,4	0,0	100,0
No tinc fill/es ni persones dependent al meu càrrec	n	14	16	1	31
	% f	45,2	51,6	3,2	100,0
NC	n	0	4	1	5
	% f	0,0	80,0	20,0	100,0
Total	n	47	86	4	137
	% f	34,3	62,8	2,9	100,0

Taula 7. Formació per persona principalment responsable de les tasques de la llar i per sexe

Cursos

Qui s'encarrega principalment de les tasques de la llar	Cursos programa formació UAB				
	Sí	No	NC	Total	
Dones					
Jo principalment	n	34	0	1	35
	% f	97,1	0,0	2,9	100,0
La meva parella o cònjuge	n	2	0	0	2
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
Tots dos per igual	n	24	2	0	26
	% f	92,3	7,7	0,0	100,0
Persona contractada	n	13	0	0	13
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
Altres situacions	n	4	0	0	4
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
No visc en parella	n	11	0	0	11
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
Total	n	88	2	1	91
	% f	96,7	2,2	1,1	100,0
Homes					
Jo principalment	n	4	0		4
	% f	100,0	0,0		100,0
La meva parella o cònjuge	n	8	0		8
	% f	100,0	0,0		100,0
Tots dos per igual	n	29	1		30
	% f	96,7	3,3		100,0
Persona contractada	n	1	0		1
	% f	100,0	0,0		100,0
Altres situacions	n	2	0		2
	% f	100,0	0,0		100,0
No visc en parella	n	1	0		1
	% f	100,0	0,0		100,0
Total	n	45	1		46
	% f	97,8	2,2		100,0
Total					
Jo principalment	n	38	0	1	39
	% f	97,4	0,0	2,6	100,0
La meva parella o cònjuge	n	10	0	0	10
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
Tots dos per igual	n	53	3	0	56
	% f	94,6	5,4	0,0	100,0
Persona contractada	n	14	0	0	14
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
Altres situacions	n	6	0	0	6
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
No visc en parella	n	12	0	0	12
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
Total	n	133	3	1	137
	% f	97,1	2,2	0,7	100,0

Màsters o postgraus

Qui s'encarrega principalment de les tasques de la llar	Màsters o postgraus				
	Sí	No	NC	Total	
Dones					
Jo principalment	n	6	28	1	35
	% f	17,1	80,0	2,9	100,0
La meva parella o cònjuge	n	1	1	0	2
	% f	50,0	50,0	0,0	100,0
Tots dos per igual	n	8	16	2	26
	% f	30,8	61,5	7,7	100,0
Persona contractada	n	4	9	0	13
	% f	30,8	69,2	0,0	100,0
Altres situacions	n	3	1	0	4
	% f	75,0	25,0	0,0	100,0
No visc en parella	n	4	7	0	11
	% f	36,4	63,6	0,0	100,0
Total	n	26	62	3	91
	% f	28,6	68,1	3,3	100,0
Homes					
Jo principalment	n	3	1	0	4
	% f	75,0	25,0	0,0	100,0
La meva parella o cònjuge	n	1	7	0	8
	% f	12,5	87,5	0,0	100,0
Tots dos per igual	n	14	15	1	30
	% f	46,7	50,0	3,3	100,0
Persona contractada	n	1	0	0	1
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
Altres situacions	n	2	0	0	2
	% f	100,0	0,0	0,0	100,0
No visc en parella	n	0	1	0	1
	% f	0,0	100,0	0,0	100,0
Total	n	21	24	1	46
	% f	45,7	52,2	2,2	100,0
Total					
Jo principalment	n	9	29	1	39
	% f	23,1	74,4	2,6	100,0
La meva parella o cònjuge	n	2	8	0	10
	% f	20,0	80,0	0,0	100,0
Tots dos per igual	n	22	31	3	56
	% f	39,3	55,4	5,4	100,0
Persona contractada	n	5	9	0	14
	% f	35,7	64,3	0,0	100,0
Altres situacions	n	5	1	0	6
	% f	83,3	16,7	0,0	100,0
No visc en parella	n	4	8	0	12
	% f	33,3	66,7	0,0	100,0
Total	n	47	86	4	137
	% f	34,3	62,8	2,9	100,0

Annex 2. Dades sobre la totalitat del PAS que ha participat a l'enquesta

Taula 1. Distribució de les tasques de la llar per sexe

Qui s'encarrega principalment de les tasques de la llar		Dones	Homes	Total
Jo principalment	n	131	10	141
	% c	35,3	6,2	26,5
La meva parella o cònjuge	n	7	15	22
	% c	1,9	9,3	4,1
Tots dos per igual	n	134	99	233
	% c	36,1	61,1	43,7
Persona contractada	n	37	4	41
	% c	10,0	2,5	7,7
Altres situacions	n	16	6	22
	% c	4,3	3,7	4,1
No visc en parella	n	45	28	73
	% c	12,1	17,3	13,7
NC	n	1	0	1
	% c	0,3	0,0	0,2
Total	n	371	162	533
	% c	100,0	100,0	100,0

Taula 2. Distribució de la tasca de cura i atenció de les persones dependents per sexe

Qui s'encarrega de la cura de persones dependents		Dones	Homes	Total
Jo principalment	n	117	8	125
	% c	31,5	4,9	23,5
La meva parella o cònjuge	n	3	12	15
	% c	0,8	7,4	2,8
Tots dos per igual	n	96	49	145
	% c	25,9	30,2	27,2
Persona contractada	n	4	0	4
	% c	1,1	0,0	0,8
Altres situacions	n	18	6	24
	% c	4,9	3,7	4,5
No tinc fill/es ni persones dependent al meu càrrec	n	121	80	201
	% c	32,6	49,4	37,7
NC	n	12	7	19
	% c	3,2	4,3	3,6
Total	n	371	162	533
	% c	100,0	100,0	100,0

Taula 3. Edat d'accés per sexe

Edat d'accés		Dones	Homes	Total
Menys de 24	n	70	42	112
	% c	18,9	25,9	21,0
24 a 27	n	94	41	135
	% c	25,3	25,3	25,3
28 a 31	n	99	33	132
	% c	26,7	20,4	24,8
32 o més	n	90	39	129
	% c	24,3	24,1	24,2
NC	n	18	7	25
	% c	4,9	4,3	4,7
Total	n	371	162	533
	% c	100,0	100,0	100,0

Taula 4. Categoria d'accés per sexe

Categoria d'accés		Dones	Homes	Total
Categories de direcció	n	47,2	52,8	100,0
	% f	4,6	11,7	6,8
	% c	53	27	80
Tècnic/a de superior	n	66,3	33,8	100,0
	% c	14,3	16,7	15,0
Bibliotecari/ària , cos de gestió o tècnic/a mitjà/ana laboral	n	80	37	117
	% f	68,4	31,6	100,0
	% c	21,6	22,8	22,0
Administratiu, tècnic/a logístic, tècnic/a especialista laboral i de suport administratiu	n	140	53	193
	% f	72,5	27,5	100,0
	% c	37,7	32,7	36,2
Auxiliar administratiu/va, de serveis i oficial de primera	n	75	22	97
	% f	77,3	22,7	100,0
	% c	20,2	13,6	18,2
Subaltern/a	n	2	2	4
	% f	50,0	50,0	100,0
	% c	0,5	1,2	0,8
NC	n	4	2	6
	% f	66,7	33,3	100,0
	% c	1,1	1,2	1,1
Total	n	371	162	533
	% f	69,6	30,4	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Taula 5. Nivell educatiu per sexe

Nivell educatiu		Dones	Homes	Total
Estudis primaris	n	7	5	12
	% c	1,9	3,1	2,3
Estudis secundaris	n	68	30	98
	% c	18,3	18,5	18,4
Diplomatura o enginyeria tècnica	n	79	24	103
	% c	21,3	14,8	19,3
Llicenciatura o enginyeria	n	184	86	270
	% c	49,6	53,1	50,7
Doctorat	n	31	17	48
	% c	8,4	10,5	9,0
NC	n	2	0	2
	% c	0,5	0,0	0,4
Total	n	371	162	533
	% c	100,0	100,0	100,0

Taula 6. Formació adicional per sexe

Formació		Dones	Homes	Total
Màsters o postgraus	n	106	73	179
	% c	23,1	33,0	26,3
Cursos programa de formació	n	336	140	476
	% c	73,2	63,3	70,0
No	n	14	8	22
	% c	3,1	3,6	3,2
NC	n	3		3
	% c	0,7	0,0	0,4
Total	n	459	221	680
	% c	100,0	100,0	100,0

Taula 7. Nombre mitjà de cursos de formació i màsters o postgraus per sexe

Tipus de formació		Dones	Homes	Total
Cursos programa de formació	mitjana	13,46	11,58	12,84
	n	252	125	377
	desv. típ.	14,064	10,777	13,082
Màsters o postgraus	mitjana	2,35	1,44	1,98
	n	102	72	174
	desv. típ.	8,691	,803	6,676

Taula 8. Motius de la realització de cursos i màsters o postgraus per sexe

Motius per a realitzar formació addicional		Dones	Homes	Total
Perquè la plaça actual així ho requeria	n	111	75	186
	% c	31,6	48,4	36,8
Per interès personal	n	213	103	316
	% c	60,7	66,5	62,5
Per poder ascendir dins la UAB	n	62	13	75
	% c	17,7	8,4	14,8
Per començar una nova trajectòria professional fora de la UAB	n	7	5	12
	% c	2,0	3,2	2,4
Altres	n	46	20	66
	% c	13,1	12,9	13,0
Total	n	351	155	506
	% c	100,0	100,0	100,0

Taula 9. Aspiracions laborals per sexe

Aspiracions laborals		Dones	Homes	Total
A l'actual	n	92	39	131
	% c	24,8	24,1	24,6
A l'1 o A (Caps, directors/es, administradors/es de centre o altres càrrecs equivalents)	n	76	44	120
	% c	20,5	27,2	22,5
A l'1 o A (Tècnic/a superiors o cos tècnic/a de gestió)	n	77	33	110
	% c	20,8	20,4	20,6
Al 2 o B (Caps o altres càrrecs equivalents)	n	46	12	58
	% c	12,4	7,4	10,9
Al 2 o B	n	34	10	44
	% c	9,2	6,2	8,3
A la resta	n	11	4	15
	% c	3,0	2,5	2,8
Tinc previst buscar una altra feina fora de la UAB	n	18	15	33
	% c	4,9	9,3	6,2
NC	n	17	5	22
	% c	4,6	3,1	4,1
Total	n	371	162	533
	% c	100,0	100,0	100,0

Taula 10. Expectatives laborals per sexe

Expectatives laborals		Dones	Homes	Total
A l'actual	n	141	54	195
	% c	38,0	33,3	36,6
A l'1 o A (Caps, directors/es, administradors/es de centre o altres càrrecs equivalents)	n	51	37	88
	% c	13,7	22,8	16,5
A l'1 o A (Tècnic/a superiors)	n	43	23	66
	% c	11,6	14,2	12,4
Al 2 o B (Caps o altres càrrecs equivalents)	n	44	15	59
	% c	11,9	9,3	11,1
Al 2 o B	n	36	13	49
	% c	9,7	8,0	9,2
A la resta	n	17	4	21
	% c	4,6	2,5	3,9
No crec que em pugui quedar a la UAB	n	31	14	45
	% c	8,4	8,6	8,4
NC	n	8	2	10
	% c	2,2	1,2	1,9
Total	n	371	162	533
	% c	100,0	100,0	100,0