

Desigualtat a la universitat per raó de gènere? La situació de les dones a la Universitat Rovira i Virgili: de la diagnosi a les mesures d'igualtat

¿Desigualdad en la universidad por razón de género?
La situación de las mujeres en la Universidad Rovira i
Virgili: de la diagnosis a las medidas de igualdad

Inequality at the university due to gender?
The situation of women at the University Rovira i Virgili:
from diagnosis to the measures of equality

Inma Pastor-Gosálbez

Departament de Gestió d'Empreses, Universitat Rovira i Virgili.

Telèfon: 977 558 349. A/e: inma.pastor@urv.cat.

Glòria Solsona Gilabert

Tècnica UPD (Unitats de Promoció i Desenvolupament), Direcció General
d'Igualtat d'Oportunitats, Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.

Francesc Valls Fonayet

Departament de Gestió d'Empreses, Universitat Rovira i Virgili.

Telèfon: 977 558 366. A/e: francesc.valls@urv.cat.

Data de recepció de l'article: 27.12.2007

Data d'acceptació de l'article: maig 2008

Resum

Aquest article exposa algunes de les principals conclusions d'una recerca realitzada a la Universitat Rovira i Virgili (URV) per conèixer si la situació d'homes i dones és igualitària. Un equip de l'àrea de sociologia ha dut a terme aquesta recerca que inclou l'anàlisi de PDI (personal docent i investigador), PAS (personal d'administració i serveis) i alumnat. Un dels objectius de la recerca era analitzar les trajectòries professionals del professorat, tot comparant homes i dones per veure si la interrelació entre trajectòries familiars i trajectòries laborals és similar per als dos col·lectius. Igualment es vol analitzar el pes dels factors de les organitzacions en la dinàmica de les desigualtats per raó de gènere.

Paraules clau: gènere, desigualtats, organitzacions, universitat.

Resumen

Este artículo expone algunas de las principales conclusiones de una investigación realizada en la Universidad Rovira i Virgili, con la intención de descubrir si la situación entre hom-

bres y mujeres es igualitaria. Un equipo del área de sociología ha llevado a cabo dicha investigación, que incluye el análisis de PDI (personal docente e investigador), PAS (personal de administración y servicios) y alumnado. Uno de los objetivos era analizar las trayectorias profesionales del profesorado, comparando hombres y mujeres para averiguar si la interrelación entre trayectorias familiares y trayectorias laborales es similar para los dos colectivos. Asimismo, se busca analizar el peso de los factores de las organizaciones en la dinámica de las desigualdades por razón de género.

Palabras clave: género, desigualdades, organizaciones, universidad.

Abstract

This article outlines some of the main conclusions of a research sets in Rovira i Virgili University, examining if professional careers are equal for men and women. A group of sociologists has realized this survey which includes PDI (teaching and research staff), PAS (staff of administration and services) and students data analysis. One of the objectives is to compare family paths and labour paths between men and women to analyze similarities and differences. At the same time, is examined how organizational factors are useful to describe unequal gender opportunities.

Key words: gender, inequality, organizations, university.

1. Introducció. Per què una recerca de gènere a la universitat?

Durant els darrers trenta anys, les dones espanyoles han protagonitzat un gran avenç social, però malgrat la supressió de les discriminacions formals en el règim jurídic, la realitat econòmica i social i, especialment, l'accés als càrrecs de comandament i de poder, no mostra una igualtat efectiva entre els homes i les dones. En altres paraules, a la realitat actual hi ha una clara dissociació entre les idees d'igualtat i democràcia, que són els pilars fonamentals de les societats avançades, i els resultats de les pràctiques socials.

Una reflexió acurada sobre el món laboral ens mostra que les tradicionals desigualtats entre els homes i les dones no han desaparegut totalment sinó que han experimentat un procés de transformació. L'aflluència de les dones al mercat de treball,¹ així com els avenços en l'escolarització femenina, marquen un punt d'inflexió en la història recent de les relacions entre homes i dones que és indubtable. Tanmateix, aquesta transformació és un procés amb avenços i retrocessos. Com apunta Maruani *et al.* (2000), els progressos es mesuren en termes de llibertat i autonomia, però també hi ha retrocessos i estancament que, en el context de l'àmbit laboral, s'anomenen *sobrequalificació, subocupació, nivells desproporcionalment elevats d'atur i precarietat*.

Si volguéssim centrar l'anàlisi de les desigualtats per raó de gènere en el sistema universitari trobaríem dades per al conjunt de les universitats espanyoles en la publicació *Datos y cifras del sistema universitario* (2005). Aquest estudi mostra que les aules universitàries s'han feminitzats ja que són dones el 54 % dels matriculats en alguna de les titulacions universitàries el curs 2004-2005. Tanmateix, aquesta tendència a la feminització² de la universitat es dona només entre l'alumnat ja que entre el professorat universitari les dones representen només el 33,1 %, percentatge que es redueix al 13 % en el cas de les catedràtiques.³ Aquesta xifra ha variat poc en els darrers deu anys ja que el curs 1993-1994 el percentatge de dones entre el professorat universitari⁴ era del 31,09 %.

Si es compara el percentatge de dones entre els estudiants i titulats universitaris del sistema espanyol (53 % i 59 % respectivament) i el percentatge de dones amb titulació ocupades a la institu-

1. Vegeu Torns (1999).

2. El col·lectiu del personal d'administració i serveis ja estava feminitzat abans de la feminització de l'alumnat.

3. Vegeu l'estudi de García de Cortázar (1997) sobre les catedràtiques.

4. Vegeu també l'estudi de García de León (2001) sobre les dones a la universitat.

ció universitària (33,1 % de dones com a docents universitàries) s'ha de concloure que hi ha una pèrdua per part de la institució universitària de les pròpies dones que ha format. Segons l'estudi *La posició i producció de les investigadores del CSIC a Catalunya* (CSIC, 2004) les dones becades a les universitats per fer el doctorat són majoria, tanmateix aquestes doctores són, en bona part, eliminades pel sistema en el moment de la contractació. Les xifres de l'avaluació del sistema universitari mostren també que fins al 2005 s'ha donat un augment de la presència de dones en diferents òrgans de la institució universitària; tanmateix aquest augment encara queda lluny de mostrar una institució gestionada de forma paritària per homes i dones.

Aquestes dades mostren una situació que ens fa reflexionar sobre la necessitat de desenvolupar mecanismes i mesures que facin efectiu el principi d'igualtat i no discriminació a les organitzacions del sistema universitari. Principi que la pròpia URV recull en l'article 4 del seu Estatut: «la Universitat es regeix pels principis d'autonomia, llibertat, democràcia, justícia, igualtat i no discriminació, independència i pluralitat. La comunitat universitària, i en especial els òrgans de govern de la Universitat, han de donar plena efectivitat a aquests principis», i complementa amb l'article 5, apartat b: «la Universitat ha d'afavorir el pensament crític, la cultura de la llibertat i el pluralisme, i la transmissió dels valors propis d'una societat democràtica, oberta i solidària».

Amb l'objectiu de la igualtat d'oportunitats i la voluntat que aquesta igualtat sigui efectiva, la Universitat Rovira i Virgili va constatar la necessitat de realitzar una radiografia de la situació d'aplicabilitat de les principals directrius legals i polítiques en matèria de gènere a la URV. Entenent que una universitat pública és l'avantguarda dels valors que regeixen una societat avançada i democràtica, la URV s'identifica com una universitat respectuosa amb les polítiques de gènere, sensible vers la igualtat d'oportunitats. L'estudi que ara us presentem respon a la voluntat de millora de la institució universitària per garantir una real igualtat d'oportunitats entre homes i dones. És així que, a l'estiu del 2005, la URV promou la realització d'un diagnòstic sobre la situació d'aquesta universitat en matèria d'igualtat entre homes i dones. Aquest diagnòstic pren forma en l'estudi *Igualtat d'oportunitats per raó de gènere a la URV*.⁵

Aquell estudi es va plantejar amb la voluntat d'analitzar la realitat de tota la comunitat universitària, la qual cosa volia dir descriure tant la realitat laboral del personal docent i investigador (PDI), com la realitat del personal d'administració i serveis (PAS). També es va incloure, tot i que sense la dimensió laboral, la realitat de l'alumnat. Aquest era un objectiu ambiciós de diagnòstic que passava per realitzar, en el cas del PDI i del PAS, una anàlisi de les trajectòries professionals i dels factors que hi han incidit, així com per proposar mesures que garanteixin la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i que es puguin dur a terme des de la URV. Es va fer també un estudi sobre la dimensió de recerca de les dones donat el paper clau que aquesta activitat té en el context universitari.

Igualment es volia conèixer la realitat de l'alumnat tot i que, en aquest cas, l'anàlisi es va limitar a dades secundàries per dos motius. D'una banda, la dificultat i el cost de recollir enquestes d'un col·lectiu com l'alumnat. D'altra banda, perquè l'alumnat és un col·lectiu sobre el qual la Universitat, en tant que organització, té una capacitat d'incidència limitada si la comparem amb la gestió directa que la Universitat sí que pot fer sobre PDI i sobre PAS. En el mateix estudi també es va realitzar una anàlisi per conèixer el tractament que de la desigualtat per raó de gènere es dona en el contingut curricular dels diferents ensenyaments de la URV. En el resum que ara us presentem només aportem dades referents al col·lectiu del PDI.

Per fer realitat aquesta diagnosi s'ha dut a terme una recerca amb un plantejament metodològic que combina l'anàlisi de dades dels registres de la URV amb la recollida de dades primàries a través d'enquesta. Les dades dels registres han fet possible una foto descriptiva de quina és la situació laboral a la URV tot comparant el col·lectiu de dones i el d'homes. Aquesta informació, però, tot i ser molt valuosa, no ens permetia relacionar la situació laboral amb les càrregues familiars i les

5. Encarregat pel doctor Lluís Arola, rector en aquell moment de la URV, a un grup de professors i professores de l'àrea de sociologia coordinats per la doctora Inma Pastor.

opinions relatives al funcionament de l'organització universitària. Al nostre parer, era imprescindible, per explicar la situació ocupacional de les dones, posar aquesta realitat laboral en relació amb la realitat familiar i és així que necessitàvem saber com interactuen les càrregues reproductives (aquelles tasques i feines vinculades a la família) amb les càrregues productives (aquelles tasques i feines que tenen remuneració econòmica). Igualment calia tenir informació relativa a la trajectòria laboral desenvolupada per homes i dones així com de l'opinió respecte als factors que la condicionen. Per copsar això era imprescindible utilitzar l'eina de l'enquesta.

És així que les dades analitzades al llarg de l'estudi i per a aquest article procedeixen de dues fonts:

a) Per una banda, un conjunt de dades que han estat facilitades pel Servei de Recursos Humans de la Universitat Rovira i Virgili. Les variables estudiades han estat: edat, antiguitat, àmbit de coneixement, nivell formatiu, mèrits docents, mèrits d'investigació i salari. Les dades corresponen al curs acadèmic 2005-2006 i fan referència als 1.618 membres (la seva totalitat) del personal docent i investigador. En l'apartat 2 d'aquest article es presenta un resum de l'anàlisi efectuada.

b) D'altra banda, l'apartat 3 d'aquest article es nodreix d'una part de les dades procedents de l'enquesta⁶ tramesa al conjunt del PDI (i també al PAS, però que no citarem en aquest article). A l'enquesta es va recollir informació relativa a diverses característiques objectives com ara categoria laboral, activitats realitzades, estades a l'estranger, etc. També es van recollir opinions relatives a les dificultats lligades a la carrera professional, al grau de satisfacció amb determinades tasques docents i de recerca, al funcionament sexista de la universitat i a la hipotètica posada en marxa d'actuacions pròpies d'una política universitària dirigida a la igualtat entre gèneres.

Com ja s'ha dit, en aquest article només s'exposa una part de la informació obtinguda amb la recerca.⁷ Posteriorment a l'estudi que ara expliquem, es va dur a terme una segona recerca dissenyada amb metodologia qualitativa i pensada per obtenir informació que completés la radiografia ja feta. En aquell cas es van dur a terme entrevistes en profunditat a partir d'una tipologia de professorat elaborada prenent com a base l'estudi quantitatiu.

Ens ha semblat rellevant posar de manifest que amb aquest estudi la URV se suma a dues línies de treball ja iniciades. En primer lloc, se suma a l'esforç de diferents organismes públics europeus que han desenvolupat recerques i informes sobre la situació de la dona en el món acadèmic i de les ciències, com ara l'*Informe de política científica de la Unió Europea: Promover la excel·lència mitjançant la integració de la igualtat entre gèneros*, desenvolupat per l'ETAN (European Technology Assessment Network, Expert Working Group on Women and Science), sobre les dones i la ciència, de la Direcció General d'Investigació de la Comissió Europea, 2000. També volem citar l'estudi *She Figures, Women and Science, Statistics and Indicators*, elaborat per la Unió Europea el 2003 i reelaborat el 2005, que vol ser un instrument sòlid per a personal investigador, polític i direccions de recursos humans.

En segon lloc, aquest estudi s'emmarca en la línia que, a Espanya, dues institucions han obert avaluant internament la situació dels homes i de les dones: des del CSIC, la publicació dels informes *Mujeres investigadoras del CSIC* (2001) sobre la presència i participació de les dones a l'àmbit científic espanyol i *La posició i producció de les investigadores del CSIC* (2004), referit al territori català. Igualment el 2004 es va dur a terme l'estudi *El sexisme a la UAB: Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*, elaborat per la doctora M. Jesús Izquierdo del Departament de Sociologia de la UAB. Coincidint en el temps amb el nostre estudi, la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología també ha desenvolupat una diagnosi de la situació de les dones investigadores en el sistema espanyol de ciència i tecnologia, *Mujer y ciencia* (2005). D'aquesta manera ens sumem a l'in-

6. La informació de l'enquesta es va recollir durant els primers mesos de l'any 2006 i ha estat retornada per 336 individus del PDI. Per a més detall, apuntem que les respostes es reparteixen en un 49 % per part de les dones i un 51 % dels homes. Pel que fa a l'edat dels enquestats i enquestades, un 16 % té fins a 30 anys, un 40 % té entre 31 i 40 anys (és el grup en què es realitzen més tasques i activitats lligades a la procreació), i un 44 % té més de 40 anys.

7. Els resultats globals es poden consultar a I. Pastor (2007).

forme *She Figures* (2003), quan afirma que «és encara d'una importància suprema per a l'èxit de l'Àrea Europea d'Investigació, que les dones continuïn augmentant la seva participació en la ciència europea. Les seves veus s'han de fer escoltar com a generadores de decisions en la ciència i com a catalitzadores del canvi en el lloc de treball científic. [...] La promoció d'un entorn de recerca lliure dels condicionants de gènere seria favorable per a la ciència».⁸

2. Una visió descriptiva del conjunt del PDI. Sobre com homes i dones competeixen en una cursa desigual

La presència d'homes dins el PDI a la Universitat Rovira i Virgili segueix sent dominant (58,3 % homes i 41,7 % dones el curs 2005-2006),⁹ però cal apuntar una lleugera tendència d'equilibri, fruit de l'augment de demanda de professorat universitari per part de la URV per fer front a les noves titulacions ofertes, i que s'ha reflectit en la contractació d'un important nombre de dones joves en aquests darrers anys. Aquest procés, però, no s'ha traduït en una igualtat de les trajectòries laborals d'homes i dones dins el sistema d'aquesta Universitat, ans al contrari: en alguns factors clau, l'entrada d'aquest contingent femení per la part *baixa* de l'estructura jeràrquica universitària ha posat de manifest que homes i dones no competeixen en la mateixa cursa laboral dins la Universitat o, almenys, no amb les mateixes oportunitats. Passem, tot seguit, a entrar en detalls.

2.1. EL PUNT DE PARTIDA: LES CARACTERÍSTIQUES DEL PROFESSORAT

En aquest apartat ens hem volgut concentrar en unes variables molt concretes, perquè són les que aporten més capacitat explicativa, dividides en tres grups: edat i antiguitat, d'una banda; àmbit de coneixement i departament de pertinença, d'una altra; i nivell formatiu, com una variable clau, en darrer terme.

2.1.1. Edat i antiguitat

El primer cop d'ull l'hem centrat en els propis actors i la seva naturalesa i hi hem trobat la primera diferència important entre homes i dones: l'edat. L'edat mitjana dels homes se situa en els 42,5 anys, i la de les dones en els 38,4 anys. De fet, més d'una cinquena part de les dones (22,7 %) del PDI tenen menys de 30 anys, per només un de cada vuit homes (12,5 %). Aquesta situació es manté en bona mesura fins als 40 anys, edat a partir de la qual la presència percentual de dones és cada vegada inferior. A què es pot deure això? Hem comprovat algunes possibles explicacions amb molts punts en comú: *a*) l'augment de contractacions a personal femení en els darrers anys, cosa que implica aquesta taxa superior de dones per a les franges més joves (entenent que la majoria de noves contractacions es realitzen a personal d'aquests primers grups d'edat); *b*) a partir d'una determinada edat, la contractació d'homes és molt més habitual que la de les dones; *c*) igualment, a partir d'una certa edat, hi ha un moviment de sortida de les dones fora de la Universitat, mentre que els homes tenen més permanència. Hauria estat clau, en aquest darrer sentit, disposar també de dades de sortida de la Universitat. Caldrà estar atents, si més no, a l'evolució en els propers anys d'aquesta nova

8. La traducció és nostra.

9. La presència de dones dins el PDI és similar en la majoria d'universitats públiques catalanes. Amb dades del Departament d'Universitats, Recerca i Societat de la Informació (DURSI) del curs 2004-2005, el percentatge de dones era: Universitat de Barcelona, 41,1 %; Universitat de Lleida, 37,4 %; Universitat de Girona, 37,1 %; Universitat Rovira i Virgili, 37,1 %; Universitat Autònoma de Barcelona, 36,1 %; Universitat Pompeu Fabra, 29,5 %, i Universitat Politècnica de Catalunya, 19,3 %.

generació de dones joves que han entrat dins l'estructura universitària. De fet, mai s'havia donat una situació similar, amb un PDI tan jove (la mitjana d'edat de l'any 1998 era 7 anys superior tant per a homes com per a dones) i amb tanta presència femenina.

Lògicament, l'edat i l'antiguitat estan estretament relacionades: un 55 % de les dones han estat contractades a partir de l'any 2000, per només un 42,5 % dels homes. La magnitud del fenomen la podem tornar a entendre, finalment, si comparem l'homogeneïtat de la distribució de l'antiguitat: per cada dona contractada abans de l'any 1995, trobem 1,8 dones contractades a partir del 2000. Per als homes, aquest mateix índex és més homogeni (1,3).

2.1.2. Àmbit de coneixement

La presència de dones es concentra als àmbits de ciències de la salut (una de cada tres dones), ciències humanes i ciències socials (una de cada quatre, en ambdós casos), mentre que l'àmbit de ciències tecnològiques i experimentals segueix dominat pels homes (quatre de cada deu homes del PDI treballen en aquest àmbit). Fent una pinzellada a les dades obtingudes trobem que:

- Pel que fa a ciències tecnològiques i experimentals, els departaments vinculats amb les enginyeries (Enginyeria Electrònica, Elèctrica i Automàtica; Enginyeria Informàtica i Matemàtiques; Enginyeria Mecànica i Enginyeria Química) estan formats gairebé exclusivament per homes: si els agrupem, hi trobem 267 homes i només 62 dones. Aquestes, en canvi, tenen més presència en els departaments relacionats amb la química (Analítica i Orgànica, Física i Inorgànica, Bioquímica i Biotecnologia), on estan vinculades 116 dones i 89 homes.
- Ciències de la salut és l'únic àmbit amb més presència absoluta de dones que d'homes. Aquesta major presència es dona principalment als departaments de Ciències Mèdiques Bàsiques (54 dones i 41 homes) i sobretot en el d'Infermeria, el departament més feminitzat de tota la URV: 88 dones i tan sols 8 homes. No obstant això, l'altre departament vinculat a les ciències de la salut, el de Medicina i Cirurgia, presenta una notable masculinització: 148 homes i 74 dones.
- Pel que fa a ciències humanes, si bé en gairebé tots els departaments hi ha una lleugera superioritat numèrica de dones (Antropologia, Filosofia i Treball Social, Filologies Romàniques, Pedagogia i Psicologia acumulen 110 dones i 82 homes), al departament més nombrós (Història i Història de l'Art i Geografia) la balança es decanta clarament a favor dels homes (66 homes i 33 dones).
- Finalment, la masculinització de l'àmbit de les ciències socials es produeix de forma homogènia en els departaments de Dret (39 dones i 59 homes) i d'Economia i Gestió d'Empreses (59 dones i 102 homes, agrupats).

En aquest sentit, cal incorporar la visió de gènere en el funcionament dels àmbits marcadament masculins per evitar que la presència més gran d'homes consolidi mecanismes de funcionament androcèntric, així com per trencar clixés socials de distribució de gèneres, i per evitar també la relació entre els departaments feminitzats i el seu menor grau de titulació.

2.1.3. Nivell formatiu

L'augment de la demanda de professorat també ha incidit en el nivell formatiu global d'aquest: si l'any 1998 més de la meitat del PDI havien obtingut el grau de doctors i doctores, l'any 2006 la xifra s'havia reduït al voltant de 20 punts. Independentment d'això, el grau de doctor segueix sent patrimoni majoritari dels homes: el 40,9 % dels homes i el 32 % de les dones del PDI acreditaven aquest nivell. D'altra banda, mentre els percentatges de personal amb llicenciatura mantenen l'equilibri entre homes i dones (47,6 % i 45,2 %, respectivament), descobrim una forta concentració de dones amb diplomatura (16,7 %, per només 5,2 % dels homes), estretament vinculades al

TAULA 1. Relació d'homes per cada 100 dones segons el grau de titulació

Any	Grau de titulació			Total PDI
	Doctorat	Llicenciatura	Diplomatura	
2006	178	147	43	139

FONT: Elaboració pròpia a partir de les dades del Departament de Recursos Humans, URV (2006).

departament d'Infermeria. En la taula 1 observem la desigual distribució estandarditzada per gènere (dones = 100).

Podríem afirmar que el desigual accés al doctorat es deu, en certa mesura, al fet que bona part de les dones que formen part del PDI tenen una diplomatura, que els impediria assolir el grau de doctors. Malgrat això, si eliminem aquest efecte, les desigualtats es mantenen: per als homes, de cada 100 llicenciats trobem 85 doctorats, mentre que per a les dones, a cada 100 llicenciades, els corresponen només 70 doctorades.

Per tant, aquesta desigualtat pel que fa al grau de titulació està causada per:

- Elevada concentració de dones amb títol de diplomatura, enginyeria tècnica o arquitectura tècnica.
- Un fort augment del nombre de dones amb llicenciatura contractades en els darrers anys, que han fet baixar el percentatge de dones amb doctorat (i, en conseqüència, el de dones situades a les categories laborals superiors).
- Del total de llicenciats i llicenciades, els homes accedeixen en un percentatge més gran (tant en nombres absoluts com relatius) al títol de doctor.

A més, l'equiparació entre homes i dones per a les franges joves d'edat no ha comportat un accés equilibrat als diferents graus de titulació: tant en la franja de 20 a 29 anys com en la de 30 a 39 anys, l'accés al doctorat segueix sent, principalment, una cosa d'homes.

2.2. PROFESSORAT UNIVERSITARI: AGENTS DINS UNA ESTRUCTURA ORGANITZATIVA

Aquestes dades ens podrien servir d'explicacions per entendre la desigualtat existent dins l'estructura universitària: el fet que les dones siguin més joves, tinguin menys antiguitat (experiència) i menor nivell formatiu explicaria que la desigualtat en la piràmide de la URV no depengués d'altra cosa que de les característiques dels individus. Hem volgut, però, contrastar aquesta aproximació superficial. Per fer-ho ens hem centrat en dues variables: la categoria laboral i els mèrits docents i d'investigació.

2.2.1. Categoria laboral

Aquesta és una de les variables clau per entendre la desigualtat d'oportunitats existents per raó de gènere a la URV, i ho és no només per la seva importància qualitativa sinó per la seva claredat quantitativa. Podem afirmar, directament, que les categories de més reconeixement i prestigi dins la jerarquia universitària estan dominades pels homes.

El 5,9 % dels homes membres del PDI són catedràtics d'universitat (CU), per només un 2,1 % de les dones. De fet, 8 de cada 10 CU a la URV són homes, la qual cosa ens indica el grau de monopolització existent. Un altre indicador resulta evident: per cada dona CU fan falta 5 dones titulars d'universitat (TU), mentre que per als homes aquesta ràtio només se situa en 3. En una segona categoria hem agrupat els titulars d'universitat amb els catedràtics d'escola universitària (CEU) i la desigualtat es manté: en aquest cas, 7 de cada 10 membres són homes.

TAULA 2. Relació d'homes per cada 100 dones per categories laborals (PDI = 139)

	<i>Categoria professional</i>				
	<i>CU</i>	<i>CEU+TU</i>	<i>TEU</i>	<i>Associats</i>	<i>Becaris</i>
Homes	400	218	99	150	91

FONT: Elaboració pròpia a partir de les dades del Departament de Recursos Humans, URV (2006).

La distribució d'homes i dones per categories laborals es tradueix que en les tres categories més reconegudes (CU, TU, CEU), hi trobem 230 homes (24,3 % del total) i només 94 dones (13,9 %): en resum, més del 70 % de personal d'aquestes tres categories són homes.

Per contra, la categoria d'associats manté un equilibri de gènere; i és a les categories de titulars d'escola universitària (TEU) i, sobretot, de becaris, on hi ha una concentració de dones. No obstant això, hem detectat que per a unes edats més joves, l'accés a una primera categoria laboral d'estabilitat és equilibrat o, fins i tot, favorable a les dones. És a partir de la franja d'edat de 40 a 49 anys i, per tant, a partir de l'accés a determinades categories superiors, on es produeix la divisió de trajectòries entre homes i dones: els homes prossegueixen la seva trajectòria laboral ascendent mentre que les dones presenten signes d'estancament.

L'explicació, doncs, d'una desigualtat en la categoria laboral en funció de determinats aspectes personals com l'edat no és suficient.¹⁰ Tampoc ho seria si afirméssim que aquesta distribució es deu a la localització d'homes i dones segons departaments: de fet, les dones presenten una major categoria laboral en aquells departaments dominats demogràficament pels homes, fenomen que entendríem com un mecanisme d'acceptació, per part dels homes, de les dones en minoria; és a dir, la promoció de les dones és més habitual en aquells contextos en els quals són minoria respecte als homes però més difícil de materialitzar quan numèricament són moltes. El fenomen requereix una explicació que les dades disponibles no permeten en aquest moment: una anàlisi qualitativa farà llum sobre aquest punt.¹¹

També ens estariem equivocant si creguéssim que l'accés desigual a les categories laborals depèn, directament i exclusiva, del grau de formació dels uns i els altres. Així, l'obtenció d'una determinada acreditació formativa (per exemple, el grau de doctor) no obre les mateixes oportunitats¹² a homes i a dones. Així, en la taula 3 veiem que gairebé el 70 % dels homes amb doctorat pertanyen a una de les tres principals categories dins la Universitat, per un 43,5 % de les dones amb el mateix grau. Aquestes, tot i tenir possibilitats reals d'accedir a categories superiors, es concentren en gran manera en la categoria TEU. De fet, hi ha més dones doctores titulars d'escola universitària que catedràtiques d'universitat quan, per als homes, la situació és (de forma evident) inversa.

Per al personal amb llicenciatura, observem la concentració d'homes contractats com a associats, i que relacionem amb una posició de relativa independència dins la Universitat, i també veiem com la presència de dones és superior (igual que en la taula 3) dins la categoria TEU. I és que aquesta, com hem vist, és una categoria important per definir la naturalesa de la situació de les dones dins la Universitat: es tracta d'un punt d'arribada de les trajectòries laborals de moltes de les dones membres del PDI.

2.2.2. Mèrits d'investigació i de docència

Els mèrits docents i d'investigació són un altre àmbit en el qual es reproduïxen les desigualtats d'oportunitats en favor dels homes. El personal docent i investigador acumula, al mes de febrer

10. I per tant aquells discursos que assegurin que el temps «solucionarà» l'actual desigualtat entre homes i dones no es presenten com a sòlids. Discursos que vam obtenir en un estudi qualitatiu que es va dur a terme posteriorment a l'estudi quantitatiu.

11. Com ja s'ha dit, el curs 2007-2008 es va dur a terme un estudi qualitatiu dirigit a completar la informació quantitativa prèviament obtinguda.

12. Entenem que el lector o lectora sabrà identificar i diferenciar la igualtat formal i la igualtat real.

TAULA 3. Personal docent i investigador amb doctorat, per categoria laboral i sexe

Sexe	Categoria laboral					
	Altres	Becaris	Associats	TEU	TU+CEU	CU
Homes	12,2 (47)	0 (0)	18,1 (70)	10,1 (39)	45,1 (174)	14,5 (56)
Dones	17,6 (38)	0 (0)	18,5 (40)	20,4 (44)	37 (80)	6,5 (14)

FONT: Elaboració pròpia a partir de les dades del Departament de Recursos Humans, URV (2006).

TAULA 4. Personal docent i investigador amb llicenciatura, per categoria laboral i sexe

Sexe	Categoria laboral			
	Altres	Becaris	Associats	TEU
Homes	2,4 (11)	18,7 (84)	68,6 (308)	10,2 (46)
Dones	4,3 (13)	51,5 (157)	31,1 (98)	12,1 (37)

FONT: Elaboració pròpia a partir de les dades del Departament de Recursos Humans, URV (2006).

de 2006 com a data de referència, 545 mèrits d'investigació, dels quals 383 corresponen a homes (70,3 %) i 162 a dones (29,7 %). Pel que fa als mèrits docents, en trobem 1.442, dels quals 933 pertanyen a homes (64,7 %) i 509 a dones (35,3 %). La distribució percentual del nombre de mèrits d'investigació és la següent:

TAULA 5. Personal docent i investigador amb mèrits d'investigació, per nombre de mèrits

Sexe	Mèrits d'investigació				
	1	2	3	4	5
Home	41,8	31,4	16,5	8,2	2,1
Dona	35,7	44,0	11,9	8,3	0,0
Total	39,9	35,2	15,1	8,3	1,4

FONT: Elaboració pròpia a partir de les dades del Departament de Recursos Humans, URV (2006).

Observant els resultats d'aquesta taula apreciem que els mèrits d'investigació tenen un component masculí per dos motius: *a*) perquè els homes accedeixen en major mesura a aquests mèrits i *b*) perquè un cop n'han aconseguit, n'acumulen més (el 26,8 % dels homes amb mèrits d'investigació en tenen més de 2, per només un 20,2 % de les dones).

TAULA 6. Personal docent i investigador amb mèrits de docència, per nombre de mèrits

Sexe	Mèrits de docència					
	1	2	3	4	5	6
Home	14,1	34,3	16,1	12,2	13,5	9,8
Dona	13,5	32,8	20,4	14,6	13,4	5,3
Total	13,9	33,8	17,6	13	13,4	8,2

FONT: Elaboració pròpia a partir de les dades del Departament de Recursos Humans, URV (2006).

Per als mèrits de docència la situació torna a ser de domini dels homes, però de forma més difusa: si bé els homes tenen més accés a aquest tipus de mèrit (32,3 % dels homes per 25,3 % de les dones), la distribució interna és força equilibrada.

3. Una visió interpretativa. Els resultats de l'enquesta al col·lectiu docent i investigador

3.1. SOBRE LES SITUACIONS FAMILIARS DEL PDI

El PDI és un col·lectiu que externalitza bona part de les responsabilitats domèstiques i de l'atenció i cura de persones dependents sigui amb l'ajuda de familiars o amb persones contractades. Malgrat això, la percepció sobre el repartiment del treball domèstic i reproductiu (i la seva gestió) evidencia diferències de comportament entre homes i dones: els primers afirmen tenir una participació en aquestes tasques similar a la de les parelles, mentre que les dones apunten que són elles les que carreguen amb la majoria d'aquestes responsabilitats: afirmen realitzar el 50,6 % del treball domèstic i el 52,5 % del reproductiu, i consideren que les seves parelles aporten un 18,4 % i un 24,3 %, respectivament. Les respostes dels homes, en canvi, assenyalen un repartiment amb equilibri gairebé perfecte: segons afirmen, les diferències de participació entre ells i la parella, tant en tasques domèstiques com reproductives, no supera el 2,5 %.

Atenent a aquestes respostes¹³ es pot concloure que en les llars dels professors hi ha un repartiment més equitatiu dels treballs i les activitats domèstiques, mentre que en les llars de les professores, aquestes han de suportar la major part de la feina domèstica. Això comporta que el temps disponible per dedicar-lo a activitats relacionades amb la carrera professional és menor en el cas de les dones PDI que van respondre l'enquesta. Però què és allò que fa que els homes PDI siguin, en comparació als homes que no són PDI, persones que assumeixen més treball domèstic? Seria molt interessant poder explicar aquesta situació: hipotitzem que té a veure amb les característiques associades amb una organització del sector públic. El que hi ha darrere de persones (homes o dones) que diuen dedicar més temps al treball reproductiu pot estar molt relacionat amb la capacitat de gestionar el temps de treball així com la capacitat del sector privat de «carregar» sobre els treballadors del sector públic (siguin homes o dones) una part del treball domèstic.

D'altra banda, pel que fa a tasques de gestió i de representació simbòlica, si bé les respostes de les dones segueixen una estructura similar a les que ja hem vist (el 53,8 % de la feina recau en elles i el 40,3 % en les seves parelles), els homes diuen, ara sí, que són ells els qui majoritàriament se n'encarreguen (el 56 % recau en ells, el 24,3 % en les parelles).

3.2. FORMACIÓ I EXPERIÈNCIA LABORAL DEL PDI

Centrant-nos en la formació i experiència laboral del PDI comentarem en clau de gènere els estudis realitzats a universitats estrangeres, tant predoctorals com postdoctorals. En el grup del PDI més jove és on hi ha menys diferències entre homes i dones, tendència que es va confirmant en altres variables. És a partir dels 30 anys, període en el qual la majoria del professorat consolida la categoria professional i comença a tenir càrregues familiars, quan les diferències entre sexes es fan més paleses, com observem en la taula 7.

13. En aquest punt cal tenir present una doble reflexió, d'una banda, una consideració de caire metodològic sobre la bondat de les respostes en les enquestes i l'acceptació de la certesa de determinades respostes. D'altra banda, volem reflexionar sobre la pertinència d'utilitzar com a indicador de càrrega de treball reproductiu/domèstic l'opinió de l'entrevistat o entrevistada. No és aquest el lloc per entrar en un debat en profunditat però sí que volem posar sobre la taula la pertinència de la reflexió.

TAULA 7. Estudis realitzats a l'estranger per edat i sexe

Edat	Nivell predoctoral		Nivell postdoctoral	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Fins a 30 anys	32 %	32 %	—	4 %
Entre 31 i 40 anys	52,3 %	29,4 %	38,5 %	13,2 %
Més de 40 anys	30 %	20,6 %	40 %	22,1 %
Total	38,8 %	26,1 %	33,5 %	15,5 %

FONT: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta.

Són els homes els qui presenten major tendència a efectuar estades en universitats estrangeres per a la realització de cursos especialitzats o períodes de recerca, i s'estableixen així unes diferències de gènere notables. Per tant, en termes generals, les dades mostren que els homes fan més estades a l'estranger i que la durada d'aquestes és més variable que en el cas de les dones, les quals fan majoritàriament estades de menys d'un any.

TAULA 8. Cursos i recerca realitzats a l'estranger per sexe (només respostes afirmatives)

Sexe	Cursos especialitzats realitzats a l'estranger	Estades de recerca realitzades a l'estranger
Home	21,2 %	37,1 %
Dona	10,4 %	17,4 %
Total	15,9 %	27,9 %

FONT: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'enquesta.

3.3. CARRERA PROFESSIONAL DEL PDI

Presentem aquí el recorregut efectuat pel PDI en la seva promoció interna a la Universitat. En la construcció de la taula que es mostra a continuació, hem considerat dos indicadors: la categoria o nivell professional en el moment d'ingrés i en l'actualitat. Aquests indicadors ens permeten visualitzar la trajectòria realitzada pel PDI en el si de la URV en relació a la seva promoció, mesurada

TAULA 9. Categoria laboral del PDI a l'ingrés i actual (%)

Categoria a l'ingrés	Sexe	Categoria actual					Total
		A	B	C	D	E	
A	Home	41,4	13,8	32,2	3,4	9,2	100
	Dona	39	21	20	14,3	5,7	100
B	Home	0	56,7	40	0	3,3	100
	Dona	0	95,2	4,8	0	0	100
C	Home	0	0	80	0	20	100
	Dona	0	0	80	20	0	100
D	Home	6,7	0	20	46,7	26,7	100
	Dona	12,5	6,3	25	43,8	12,5	100
Total	Home	25,2	19,7	37,4	6,8	10,9	100
	Dona	29,3	29,3	20,4	15,6	5,4	100

NOTA: A, ajudants, becaris i associats; B, titulars d'escola; C, titulars d'universitat i catedràtics d'escola; D, contractat; E, catedràtics d'universitat.

FONT: Elaboració pròpia a partir de dades de la recerca.

aquesta en termes de canvi de categoria professional. Val a dir que entenem per promoció professional el canvi de categoria en sentit ascendent, és a dir, sempre que hi hagi un canvi que proporcioni més estabilitat, més remuneració i més drets (per exemple, de cara a exercir llocs de gestió). Així, les trajectòries ascendents queden representades en la taula 9.

Si s'analitza el PDI ajudant, becari i associat, s'observa que el 58,6 % dels homes que en el moment del seu ingrés pertanyen a aquesta categoria han promocionat a les diverses categories ascendents, mentre que entre les dones s'ha produït un ascens en el 61 % dels casos. Però, a on promocionen els uns i els altres? Les diferències en les trajectòries entre homes i dones són evidents mirant aquesta categoria inicial: més dones promocionen, però a llocs inferiors que els seus companys masculins: les dones que han començat la seva trajectòria laboral com a personal ajudant, becari i associat es concentren a les categories de titular d'escola universitària (que esdevé un *punt de conclusió* de la trajectòria professional de moltes dones) i de titulars d'universitat. Aquesta darrera categoria, però, i la de catedràtics d'universitat són, com veiem, d'accés marcadament masculí.

La categoria de titulars d'escola universitària es confirma com un punt d'arribada femení en constatar que gairebé la totalitat de dones que van entrar a la Universitat amb aquesta categoria (i que han participat a l'enquesta) hi segueixen actualment, mentre que per als homes la promoció és evident. A més a més, aquesta diferència té també un apunt important: mentre que el 3,3 % d'homes han arribat a ser CU, cap dona ha aconseguit la màxima categoria acadèmica.

S'ha de tenir en compte que l'any d'entrada d'aquestes dones, i en general de les categories TEU, TU i CU tant per a homes com per a dones, s'emmarca en un espai de temps molt ampli. El col·lectiu de dones presenta una menor dispersió que els homes: dinou anys enfront de trenta-quatre anys de recorregut entre els TEU que van ingressar abans i els últims, la qual cosa ens diu que les dones TEU actuals presenten un perfil més homogeni pel que fa a la data d'entrada, i constata la condició de categoria clau en l'estudi de la trajectòria laboral de les dones dins la URV.

Pel que fa al personal titular d'universitat, observem que un 80 % dels homes i de les dones que van ingressar amb aquesta categoria s'hi mantenen. Però mentre que per als homes aquesta és la categoria que menys ha promocionat, per a les dones és la de TEU. Aquí s'ha de tenir en compte un factor restrictiu important: les places de CU, les de més distinció acadèmica, són escasses i, per tant, l'accés a aquestes places és molt restringit pràcticament en totes les àrees de coneixement. Aquestes restriccions sembla que actuen més eficaçment sobre les dones ja que, d'entre les que han contestat l'enquesta i van entrar com a TU, cap ha assolit el grau de CU.

Finalment, el personal contractat també presenta diferències per gènere. Tot i que la majoria dels homes que van ingressar com a contractats segueixen essent contractats (pràcticament similar al percentatge de dones), veiem que ells han promocionat més que elles a CU, un 26,7 % enfront d'un 12,5 %, respectivament.

Observem, en resum, que si bé hi ha menys impediments perquè la dona s'incorpori a ser PDI, donada la superació de les restriccions d'entrada, les trajectòries promocionals són diferents per als dos sexes, i apareix una penalització en la trajectòria de les dones. Les dones competeixen curricularment amb els homes a l'hora d'accedir a la Universitat però després es queden en el camí de la promoció en els esglaons docents de menys prestigi.

3.4. PARTICIPACIÓ EN TASQUES DE GESTIÓ I/O REPRESENTACIÓ

Un altre aspecte que vam considerar especialment rellevant en l'estudi és la dedicació del PDI a tasques de gestió i/o representació dins la Universitat. Tant homes com dones manifesten haver exercit o exercir actualment tasques de gestió en la mateixa proporció. Però, quines tasques ha exercit i/o exerceix el PDI de la URV segons el sexe?

Es pot dir que la participació de les dones en els òrgans de govern ha estat i segueix essent menor que la dels homes. En bona part dels càrrecs, però, s'observa una certa tendència a l'equilibri, en la comparació entre haver exercit el càrrec i exercir-lo actualment. No obstant això, alguns

d'aquests (especialment la direcció de departaments, càrrecs de vicedeganat / responsable de titulació / subdirecció, i membre electe del claustre de la URV) han estat i segueixen sent clarament masculins. En canvi, la participació de les dones és més gran en càrrecs sindicals i com a membres de la junta de PDI i actualment també com a membres de comissions i caps d'unitat docent.

3.5. OPINIONS DEL PROFESSORAT SOBRE LA PROMOCIÓ ACADÈMICA

A continuació, ens interessem per les intencions de realitzar algun tipus de promoció i obtenim que de tot el col·lectiu enquestat, un 41,7 % manifesta la intenció de realitzar algun tipus de promoció en els propers dos anys, amb poques diferències per raó de gènere (40,3 % per als homes i 43,2 % per a les dones). Tampoc es perceben diferències de comportament pel que fa a la via que utilitzaran en cas de tenir prevista la realització de promoció. Tots dos col·lectius opten indistintament per l'acreditació davant una agència estatal i/o autonòmica i la realització de proves d'habilitació.

És interessant constatar també que no es perceben diferències segons el sexe en referència als factors considerats més importants a l'hora de realitzar la carrera acadèmica. Tant homes com dones consideren com a factors més importants per a la promoció, en ordre d'importància: la participació en grups de recerca, disposar de bon currículum acadèmic, la disponibilitat de temps i l'ambició personal. Cal destacar, però, altres factors que les dones consideren amb més intensitat que els homes, com la importància de tenir el suport de la direcció del departament, el suport d'un catedràtic, i disposar de bona informació. En canvi, factors menys vinculats a la pràctica acadèmica (com la participació en grups informals, la facilitat per a les relacions socials, la participació en càrrecs de gestió i/o representació i les influències familiars) han estat poc valorats per ambdós gèneres. Identificats els principals factors que afecten la promoció acadèmica¹⁴ en opinió del PDI, la taula 10 mostra les respostes del PDI sobre la promoció de les dones en la carrera acadèmica.

Les respostes obtingudes mostren que les dones manifesten tenir una percepció diferent als homes pel que fa a les seves possibilitats de promoció. Les professores consideren que ho tenen més difícil mentre que els professors no ho veuen de la mateixa manera.¹⁵ Si es comparen els motius pels quals deixarien d'optar a la promoció acadèmica en un futur, es constata que gairebé no existeixen diferències entre homes i dones. Els dos col·lectius consideren que no tenir prou mèrits curriculars i estar més temps amb la família són els motius principals que els dissuadiren d'optar per la promoció. Tot i així, cal remarcar que les dones també donen notable importància a dos factors més: no tenir suport del departament i no poder assumir la càrrega que suposaria la preparació de la promoció.

TAULA 10. Les dones ho tenen més difícil per promocionar?

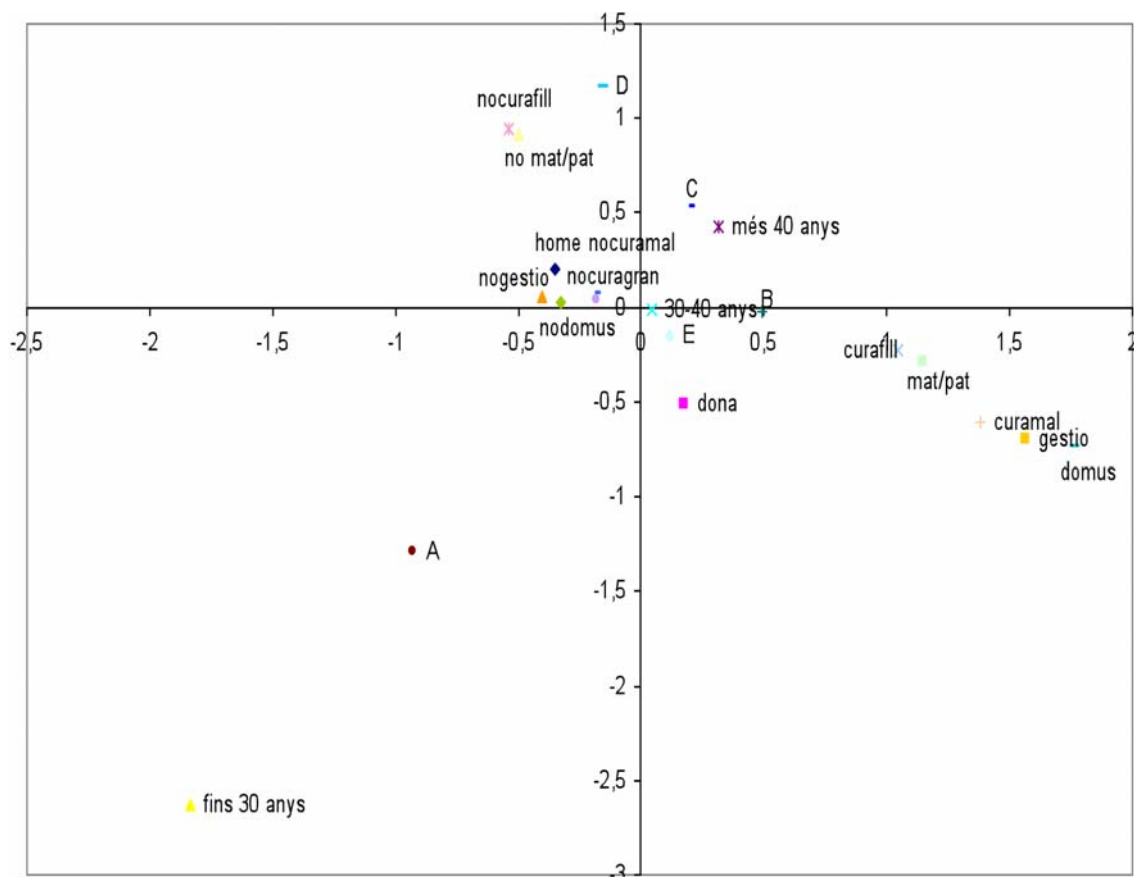
	Homes	Dones	Total
Sí	32,3 % (53)	70,3 % (111)	50,9 % (164)
No	67,7 % (111)	29,7 % (47)	49,1 % (158)
Total	100 % (164)	100 % (158)	100 % (322)

FONT: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta.

14. Per a una anàlisi exhaustiva de la dinàmica de les trajectòries laborals en el sistema educatiu a Espanya, vegeu l'estudi del CIDE / Instituto de la Mujer (2004).

15. L'existència de significativitat en la diferència d'opinions entre homes i dones s'obté amb un coeficient d'associació i dona un valor moderat (V de Cramer = 0,4).

D'altra banda, s'ha realitzat una anàlisi de correspondències per saber la seva opinió de com han condicionat una sèrie de factors el desenvolupament de la seva carrera acadèmica. És interessant constatar com existeixen diferències significatives en aquesta percepció entre dones i homes: les dones afirmen estar més condicionades per 1) la maternitat, 2) l'atenció i cura dels fills i filles, 3) la realització de tasques domèstiques i 4) la realització de la gestió de tasques familiars i domèstiques diàries. No s'han trobat diferències significatives en l'opinió respecte de l'atenció i cura diària de gent gran i l'atenció i cura diària d'una persona malalta.¹⁶



FONT: Elaboració pròpia a partir de dades de l'enquesta.

L'anàlisi ens mostra la dicotomització en les opinions dels dos col·lectius, homes i dones del PDI. D'una banda tenim les dones, en el quadrant inferior de la dreta, a les quals s'associen les categories E (personal docent i investigador contractat) i B (TEU, funcionaris i interins), la cura dels fills i filles i la maternitat, com a categories estructurants d'aquest espai. D'altra banda, en el quadrant superior de l'esquerra trobem la categoria *homes* acompanyada de les categories que afirmen menor influència de l'atenció i cura dels fills i filles, del treball domèstic i de l'atenció i cura tant de persones malaltes com de gent gran. Pròximes a aquest espai «masculí» es troben les categories laborals C (TU, funcionaris i interins) i D (catedràtics d'universitat). Sembla que l'edat no defineix prou bé les opinions sobre els factors que condicionen el desenvolupament de la carrera

16. Hem realitzat una anàlisi de correspondències múltiple amb les variables: sexe (home, dona), categoria laboral actual (A, B, C, D i E), edat recodificada (fins a 30 anys, entre 31 i 40 anys, més de 40 anys) i les variables dicotomitzades a) maternitat/paternitat, b) atenció i cura diària dels fills i filles, c) atenció i cura diària de persones grans, d) atenció i cura diària de persones malaltes, e) realització de tasques domèstiques diàries i f) gestió de les tasques familiars i domèstiques diàries, que han estat recodificades dicotòmicament amb les categories *ha condicionat / no ha condicionat*, a partir de la suma de les puntuacions obtinguda en l'escala original.

acadèmica. Tot i així, el grup de menys de 30 anys queda molt allunyat perquè difícilment tenen fills i filles i treball reproductiu/domèstic i tampoc opten a càrrecs o categories superiors.

3.6. SATISFACCIÓ I ACTIVITAT

Amb una part de la informació recollida amb l'enquesta, s'ha construït un índex de satisfacció tenint en compte onze indicadors que recullen les tasques pròpies del PDI. Els factors que més satisfacció aporten al PDI són la preparació de la docència, l'atenció a l'alumnat, la realització de recerca i la difusió de coneixements, tots amb notable equilibri entre homes i dones. La balança de satisfacció es decanta a favor dels homes en tasques com la direcció de tesis i la redacció d'articles i llibres per publicar, i en favor de les dones en els aspectes globalment menys valorats (gestió, representació).

Posteriorment, s'ha construït un índex d'activitat que oscil·la entre la puntuació 1 = màxima activitat i 0 = mínima activitat.¹⁷ Aquest índex s'ha d'entendre com una mesura «qualitativa» de l'activitat del professorat ja que no ens indica el volum d'activitat realitzada per cada PDI, sinó, simplement, si ha fet o no un tipus d'activitat i la seva posició en una escala en relació amb aquesta relació dicotòmica. Les diferències, un cop fets els càlculs, són poc rellevants: l'índex d'activitat, amb màxim igual a 1, és de 0,558 per als homes i de 0,496 per a les dones (mitjana global de 0,52).¹⁸

3.7. DEIXAR DE TREBALLAR

Finalment, es compara la manifestació d'haver pensat a deixar la feina segons el gènere, i cal destacar, en primer lloc, l'important nombre de professors i professores que han pensat algun cop aquesta possibilitat. Es constata també que, tot i que les dones semblen respondre que sí en més proporció que els homes, la prova de la khi quadrat no ens informa de l'existència d'associació entre el sexe de l'entrevistat i el fet d'haver pensat o no a deixar de treballar a la Universitat: el 41,7 % de les dones i el 38,4 % dels homes han valorat aquesta possibilitat.

Creuant aquesta informació amb la categoria laboral, comprovem que com més alta és la categoria professional del PDI, menys respostes afirmatives obtenim en la pregunta de si han pensat a deixar de treballar a la Universitat. Contràriament, tant en el col·lectiu de personal becari i associat, com en del personal laboral contractat, la proporció de PDI que s'ha plantejat alguna vegada abandonar la carrera acadèmica és molt elevada. Segurament aquesta estructuració de les respostes en funció de la categoria laboral és la que fa que les dones hagin pensat més que els homes en aquesta possibilitat.

4. Conclusions

A l'hora de tractar les dades obtingudes ens vam marcar un objectiu: entendre si un conjunt de variables que podem qualificar de *relatives a la persona* explicaven la distribució d'un altre conjunt de variables *corresponents a la jerarquia universitària*.¹⁹ Com hem pogut observar en aquest article, la situació és la següent:

17. Les puntuacions originals de les activitats han estat ponderades en funció del següent criteri: valor 3, articles publicats, participació en llibres publicats, llibres publicats, coordinació de llibres publicats; valor 2, direcció de tesis; valor 1, assistència a congressos, cursos d'innovació docent, activitats de transferència de coneixement.

18. Tant el test no paramètric Kolmogorov-Smirnov com la prova d'independència khi quadrat ens indiquen que no podem afirmar l'existència d'associació entre el grau d'activitat i el sexe.

19. Dins el primer grup hem tractat: sexe, edat, nivell formatiu, departament de pertinença. En el segon: categoria laboral, mèrits docents, mèrits d'investigació i nivell salarial.

a) La situació entre homes i dones a la URV presenta diferències per raó de gènere i també desigualtats, aquestes darreres en favor del col·lectiu masculí.

b) Les variables *d'origen* o *relatives a la persona* (edat, grau de titulació, àmbit de coneixement, antiguitat) apareixen com un primer eix classificador entre homes i dones.

c) Amb tot, aquestes variables *d'origen* no expliquen de forma satisfactòria, almenys per si mateixes, la desigualtat existent dins de la comunitat docent i investigadora. Cal tenir en compte factors propis de la dinàmica universitària i que impliquen un accés desigual a un altre tipus de variables que considerem com a *relatives a la jerarquia universitària o estructuradores* (categoria laboral, mèrits d'investigació i mèrits de docència).

d) Aquesta desigualtat es dona, sobretot, en les esferes més elevades de la jerarquia universitària, a les quals hi tenen més accés els homes. Per tant, la trajectòria laboral ascendent no presenta les mateixes probabilitats d'èxit (entenent aquí el concepte *èxit* com a mobilitat ascendent satisfactòria) per als homes que per a les dones.

Que la situació entre homes i dones no és igualitària ho hem vist per a cadascuna de les variables analitzades. L'augment de contractacions de PDI (de forma majoritària, personal jove i amb llicenciatura), per fer front a la satisfacció de la demanda docent, ha fet augmentar el gruix de personal corresponent a la part mitjana-baixa de la jerarquia universitària. El fet que la major part d'aquest nou personal siguin dones origina que una gran proporció del col·lectiu docent i investigador femení es trobi en aquesta posició de feblesa en l'estructura de la Universitat. En canvi, a partir de més edat (que podem relacionar amb un nivell més alt de titulació, d'experiència i/o més probabilitats acreditatives en l'àmbit pertinent), el perfil de personal docent i investigador contractat passa a ser generalment masculí.

Hem vist que hi ha una desigualtat pel que fa al grau de titulació, edat, any de contractació i àmbit de coneixement (variables que hem agrupat sota el nom de variables *d'origen*). Aquesta podria ser una explicació de l'accés desigual d'homes i dones a les categories laborals de més èxit i al reconeixement de la tasca professional. Podem afirmar, així, que les variables estructurants s'expliquen per les variables d'origen? Sí, però no de forma totalment satisfactòria —ni real ni formal—: les variables d'origen no expliquen tota la desigualtat existent entre homes i dones sinó que podem afirmar que les trajectòries de gènere estan marcades, a més, per factors interns al sistema universitari, que faciliten la direcció ascendent de la carrera acadèmica dels homes i posen en més dificultat la de les dones.

Per tot el que hem vist, doncs, el fet que la Universitat sigui una institució que garanteix la igualtat formal per raó de gènere no garanteix a la pràctica una igualtat real d'oportunitats. Paradoxalment, a més, aquesta igualtat formal fa que les desigualtats de gènere estiguin marcades per la invisibilitat i la inconsciència (sostre de vidre),²⁰ aspecte que pot fer devaluar la percepció d'aquesta desigualtat i la necessitat d'aplicar polítiques a favor de l'equilibri de gèneres.

Aquest equilibri té un ampli camp per recórrer en l'àmbit de la conciliació entre la vida laboral i domèstica/reproductiva, aspecte que el propi PDI (tant homes com dones) valora com a necessari i positiu. De fet, tot i tractar-se d'un col·lectiu laboral amb més possibilitats —en comparació d'altres col·lectius de treballadors i treballadores— de conciliació d'aquestes dues esferes (possibilitat d'adaptació d'horaris, per exemple), aquesta està lluny d'arribar a la seva plenitud. Si bé existeix un elevat grau d'externalització de les tasques domèstiques i reproductives, es manté una percepció diferenciada en referència a la participació en el treball domèstic, reproductiu i de gestió de la llar en funció del gènere (com hem vist, per exemple, en l'anàlisi de correspondències), especialment en les franges d'edat de més implicació en l'àmbit familiar (de 30 a 40 anys). En aquesta franja és on detectem la consolidació de la *desviació* de les trajectòries laborals d'homes i dones (accés a categories superiors i estades a l'estranger, per exemple).

20. Afirmacions constatades i recollides en l'estudi qualitatiu que es va dur a terme posteriorment a l'estudi quantitatiu que ara resumim.

Per tot això, cal assegurar la igualtat d'oportunitats —formals i reals— de les dones que se situen en aquesta *franja baixa*, així com potenciar l'equilibri de gèneres en els graus superiors. Algunes possibles mesures bàsiques que podrien contribuir a l'assoliment d'aquest objectiu fonamental són:

- Facilitar l'acreditació formativa (accés al doctorat) del PDI jove garantint la igualtat d'oportunitats per raó de gènere, la qual cosa asseguraria un punt de partida equilibrat entre homes i dones.
- Facilitar la inserció consolidada i la promoció del personal jove becari, el qual, com hem vist, té especial pes en el col·lectiu femení.
- Equilibrar entre gèneres la contractació de personal a partir de més edat i de més qualificació, per tal d'equilibrar l'estructura superior de la piràmide jeràrquica de la Universitat.
- Desenvolupar les possibilitats per materialitzar una plena conciliació de la vida laboral i familiar dels membres de la comunitat universitària.

Volem deixar constància al final d'aquestes reflexions que la Universitat Rovira i Virgili està donant passos decidides per poder portar a la pràctica mesures com les anteriorment comentades. Les dues primeres accions ja dutes a terme han estat, en primer lloc, la creació d'una comissió clausal que, a partir de la diagnosi realitzada (i que aquí us hem presentat de forma molt resumida), va elaborar un pla d'igualtat que va ser aprovat pel Claustre de la Universitat el 13 de juliol de 2007. La segona mesura implementada, ja prevista com una de les accions del pla d'igualtat, és la creació d'un Observatori de la Igualtat dotat amb estructura i pressupost per portar a la pràctica el Primer Pla d'Igualtat a la URV. L'estudi presentat va tenir la gran virtualitat de fer visible, amb dades objectivables, el sexisme existent a les estructures universitàries. Va ser el punt de partida d'un camí que es presenta il·lusionador per a la millora del sistema universitari.

5. Bibliografia

- ASTELARRA, J. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.
- CALLEJO GALLEGO, J.; GÓMEZ ESTEBAN, C.; CASADO APARICIO, E. [CIDE / INSTITUTO DE LA MUJER] (2004). *El techo de cristal en el sistema educativo español*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- CARRASQUER, P.; TORNOS, T.; TEJERO, E.; ROMERO, A. (1998). «El trabajo reproductivo». *Papers*, núm. 55.
- CARREÑO, A. (1998). *La carrera de les professores universitàries*. Barcelona: Institut Català de la Dona: Universitat Autònoma de Barcelona. Institut de Ciències de l'Educació.
- V Pla d'Acció i Desenvolupament de les Polítiques de Dones a Catalunya (2005–2007)*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. [Aprovat per l'acord de Govern de 22 de març de 2005.]
- COMISIÓN MUJERES Y CIENCIA DEL CSIC (2004). *La posició i producció de les investigadores del CSIC a Catalunya*. Informe intern. Barcelona: CSIC.
- IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2000)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Datos y cifras del sistema universitario, curso 2005/2006 (2005)*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia. Consejo de Coordinación Universitaria.
- 2005 Informe de la Comissió al Consell, al Parlament Europeu, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions sobre la igualtat entre dones i homes (2006)*. Brussel·les: Comissió Europea.
- ETAN, EXPERT WORKING GROUP ON WOMEN AND SCIENCE (2000). *Política científica de la Unió Europea: Promover la excelència mediante la integració de la igualtat entre gèneros*. Brussel·les: Comissió Europea.
- GARCÍA DE CORTÁZAR, M. L. (1997). *Mujeres en minoría: Una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- GARCÍA DE LEÓN, A. (2001). *Las académicas: Profesorado universitario y género*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Informe 2005: Las mujeres y la toma de decisión (2005)*. Madrid: Asociación de Mujeres Juristas Themis.
- IZQUIERDO, M. J. [et al.] (2004). *El sexisme a la UAB: Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

- MARUANI, M.; ROGERAT, Ch.; TORNS, T. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado del trabajo*. Barcelona: Icaria.
- PASTOR, I. [dir.] (2007). *Dones i homes a la URV: Un estudi de les desigualtats per raó de gènere*. Tarragona: Publicacions URV.
- She Figures 2003: Women and Science, Statistics and Indicators* (2004). Brussel·les: Comissió Europea.
- SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DEL CSIC (2001). *Mujeres investigadoras del CSIC*. Madrid: Subdirección General de Recursos Humanos del CSIC.
- TORNS, T. (1999). «Las asalariadas: un mercado con género». A: MIGUÉLEZ, E; PRIETO, C. *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.