

Diagnosi de la trajectòria acadèmica
del personal becari de la UAB des de
la perspectiva de gènere

Núm. Expedient: 2006 RDG 00007.

Data resolució: 22/12/2006, publicada el 8/01/2007.

Investigador principal

Enrico Mora Malo

Equip investigador

Laura Duarte Campderrós

María Jesús Izquierdo Benito

Francisco José León Medina

Blai Martí Plademunt

Assessorament

María Esther Fernández Mostaza

Abstract (anglès i català)

L'objectiu principal de la recerca és diagnosticar la trajectòria acadèmica del personal becari de la Universitat Autònoma de Barcelona des d'una perspectiva de gènere. Constatem que la presència de les dones en la carrera acadèmica es va reduint en les diverses posicions que la conformen. Centrem l'atenció en les posicions inicials. En concret ens fixem en les posicions que van des de la posició de llicenciada o llicenciat a la d'alumnat de tercer cicle i de personal becari. Hem prestat atenció als aspectes que tenen incidència en l'accés i permanència diferencial entre dones i homes en la trajectòria becària. La decisió d'optar a una beca, les condicions de treball, les tasques que es duen a terme, la formació de tercer cicle i les expectatives de futur un cop finalitzada la beca són elements de particular interès en aquesta recerca. Hem realitzat 18 entrevistes semi-estructurades a personal becari i 21 a professorat permanent, estratificades per sexe i àmbit de coneixement. Hem fet una enquesta en línia adreçada a tot el personal becari de la UAB, obtenint la resposta de 258 persones (sobre 790, al maig de 2007). Hem analitzat dades pròpies de la UAB disponibles sobre el conjunt de tot el personal becari (per l'any 2005). Finalment hem analitzat la primera convocatòria de les beques PIF, beques de Personal investigador en formació, pròpies de la UAB (al juliol de 2007). Assenyalem que un factor explicatiu d'aquesta disminució de les dones en les diverses posicions acadèmiques, respon als efectes dels sexisme en la formació de les preferències de les dones un cop acabada la carrera. Sembla que un element central que juga en contra de la presència de les dones en aquestes posicions inicials és l'autoexclusió. Adicionalment, per les persones que obtenen una beca, les dades semblen indicar que la beca és un moment de la carrera acadèmica on s'arrelen alguns elements que poden contribuir decisivament a la continuïtat de la carrera acadèmica. Bàsicament, ens referim a que les posicions de becàries i becaris a la universitat estimulen una desigual construcció dels seus ordres de preferències professionals, alimentant la vocació científica més freqüentment entre els becaris que entre les becàries. Confluïm la recerca amb un conjunt de propostes que poden contribuir a invertir aquesta tendència.

The main goal of the research is to diagnose the academic trajectory of the research students of the Universitat Autònoma de Barcelona from a prospect of gender. We ascertain that the presence of the women in the academic career keeps on being reduced in the several positions that shape it. We center the attention on the initial positions. In particular we notice the positions that go from the position of graduate in that of students of third cycle and of research students. We have loaned attention to the aspects that have incidence in the access and differential permanence between women and men in the scholar trajectory. The decision to opt once to a scholarship, the working conditions, the tasks that are carried out, the formation of third cycle and the expectations of future finished the scholarship they are elements of particular interest in this research. We have carried out 18 semi-structured interviews to research students and 21 to permanent teaching staff, stratified by sex and area of knowledge. Have made a survey on line addressed to all the research students of the UAB, obtaining the answer of 258 persons (out of 790, in May of 2007). We have analyzed datum typical of the UAB disposable about the set of all the research students (for year 2005). Finally we have analyzed the first call of the scholarships PIF, scholarships of investigatory Staff in formation, typical of the UAB (in July of 2007). We point out that an explanatory factor of this decrease of the women in the several academic positions, obeys to the effects of the

sexism in the formation of the preferences of the women once finished the career. It seems that a central element that plays against the presence of the women in these initial positions is the selfexclusion. Additionally, for the persons who obtain a scholarship, the datum seems to indicate that the scholarship is where some elements that can contribute decisively root a moment of the academic career to the continuity of the academic career. In a basic way, we refer to the positions of scholars at university stimulating an unequal construction of their orders of professional preferences, nourishing the scientific vocation more frequently among the scholars men than among the scholars women. We come together the research with a set of proposals that can contribute to investing this trend.

Índex

1. Introducció	9
2. Perfils del personal becari	19
Perfil de la plantilla de personal becari de la UAB. 2005	19
Perfil del personal becari de la UAB enquestat. 2007	23
Perfil del personal becari i del professorat de la UAB entrevistat. 2007	31
3. L'atorgament de les beques PIF en la convocatòria de setembre de 2007. Un exemple	35
Resultats desagregats de la convocatòria de les beques PIF. Setembre 2007	37
a) Sol·licituds i persones presentades a la convocatòria	37
b) Distribució de posicions en la trajectòria acadèmica del personal becari PIF segons àmbit de coneixement	38
c) La suficiència i l'excel·lència en la investigació	40
d) Els motius de denegació	41
e) Estratègies individuals.....	44
4. Trajectòria acadèmica del personal becari predoctoral	47
Optar a una beca.....	47
La gestió del dubte.....	48
Renunciar a les alternatives	51
Recolzaments en la decisió	52
Rebre ajut	54
Obstacles per aconseguir la beca	55
Raons de la concessió de la beca	55
Característiques i valoració del treball com personal becari	57
El treball quotidià	57
Trobar una directora o director de tesi	59
Docència	59
Valoració del treball	61
Ser personal becari.....	64
Expectatives per al futur	66

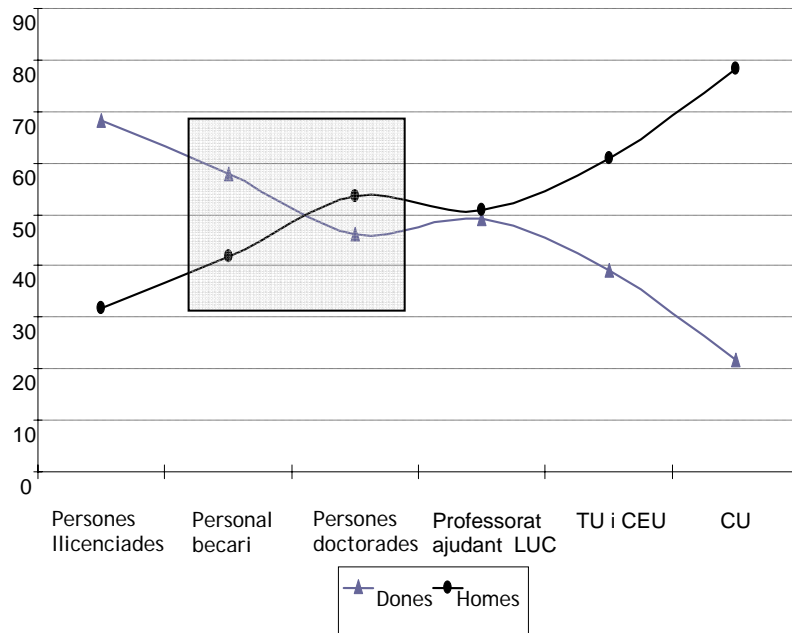
5.	Característiques quantitatives de la trajectòria del personal becari predoctoral	73
	Decidir optar a una beca predoctoral	74
	a) La gestió del dubte	74
	b) Raons de la concessió de la beca	76
	Característiques i valoració del treball del personal becari predoctoral	77
	a) El treball quotidià	77
	b) Direcció i tema de la tesi doctoral	78
	c) Docència	80
	d) Valoració del treball	82
	Expectatives de futur	83
	Trets destacats	85
6.	Trajectòria acadèmica del personal becari de suport a la recerca	89
	Decidir optar per una beca	92
	La gestió dels dubtes	92
	Rebre ajudes	94
	Raons de la concessió de la beca	94
	Característiques i valoració del treball com personal becari	95
	El treball quotidià	95
	Directora o director i tema de tesi doctoral	97
	Valoració del treball	98
	Ser personal becari	99
	Expectatives de futur	101
7.	Característiques quantitatives de la trajectòria del personal becari de suport a la recerca	105
	Decidir optar a una beca	106
	a) La gestió del dubte	106
	b) Raons de la concessió de la beca	108
	Característiques i valoració del treball del personal becari	109
	a) El treball quotidià	109
	b) Docència	110
	c) Valoració del treball	111
	Expectatives de futur	112

Trets destacats.....	114
8. La segregació espacial del personal becari	117
9. Conclusions i propostes	131
La vocació: definició i implicacions pràctiques	132
Les causes de la vocació	134
La vocació científica en el personal becari de la UAB	136
Mecanismes situacionals en la construcció de la vocació científica en el personal becari de la UAB	137
La privació relativa.....	137
Els costos de la incertesa i la qüestió de la maternitat	139
Experiències i estereotips.....	141
Preferències adaptatives i profecia autocumplida	143
Propostes	145
Visibilització del sexisme en l'accés a la carrera acadèmica i promoció del personal becari.....	145
Accés a la carrera acadèmica i promoció en igualtat de condicions del personal becari	146
Organització de les condicions de treball del personal becari amb perspectiva de gènere	146
Bibliografia	149
Annex 1: Metodologia	153
Annex 2: Descripció de les beques.....	157
Annex 3: Descripció de les beques de suport a la recerca de les persones entrevistades.....	161
Índex de taules, quadres i gràfics.....	165

1. Introducció

Les beques són, actualment, les vies d'accés principals a la carrera acadèmica en el sistema universitari català. Diagnosticar els factors que intervenen en l'accés diferencial de les dones a la carrera acadèmica és un requisit en l'implementació de mesures adreçades a potenciar la igualtat entre dones i homes en l'accés al treball i a la promoció professional, previstes en el disseny del proper pla d'acció per a la igualtat de la UAB 2008-2012. L'objectiu principal de la recerca és diagnosticar la trajectòria acadèmica del col·lectiu de becàries i de becaris de la Universitat Autònoma de Barcelona des d'una perspectiva de gènere. En anteriors recerques (Izquierdo, dir., 2004; 1999) hem pogut constatar la disminució de la presència de les dones en les diverses posicions de la carrera acadèmica universitària (veure gràfic 1). En la recerca dirigida per María Jesús Izquierdo, *El sexisme a la universitat*, de 1999 es va elaborar un estudi comparatiu del personal assalariat de les universitats públiques catalanes. Prenent les dades disponibles de la plantilla de professorat i personal d'administració i serveis de les set universitats públiques catalanes, es va fer un diagnòstic comparatiu sobre la desigualtat entre les dones i els homes en les universitats Autònoma de Barcelona, de Barcelona, de Girona, de Lleida, Pompeu Fabra i Rovira i Virgili. En l'estudi, al comparar la situació del professorat amb el conjunt de la població catalana, es van evidenciar els indicis de que la societat catalana està més oberta a la inserció laboral de les dones universitàries que les pròpies universitats. En una recerca focalitzada en el cas de la Universitat Autònoma de Barcelona, dirigida també per María Jesús Izquierdo, *El sexisme a la UAB* de 2004, varem confirmar la segregació de les carreres per sexes, l'absència relativa de les dones en els òrgans de decisió, com d'erràtica és la carrera acadèmica de les dones al comparar-la amb la dels homes, i el fet de que en termes estadístics no es pugui objectivar les raons que porten a una exclusió de les dones de les categories de professorat més altes, entre d'altres elements que confirmen la situació desigual de les dones. Addicionalment, assenyalarem la necessitat de donar visibilitat al problema en el si de la comunitat universitària, i treballar a favor del desenvolupament de polítiques de gènere comunes, més enllà de les fronteres de la nostra pròpia universitat.

GRÀFIC 1. DISTRIBUCIÓ DE POSICIONS EN LA TRAJECTÒRIA ACADÈMICA SEGONS EL SEXE.

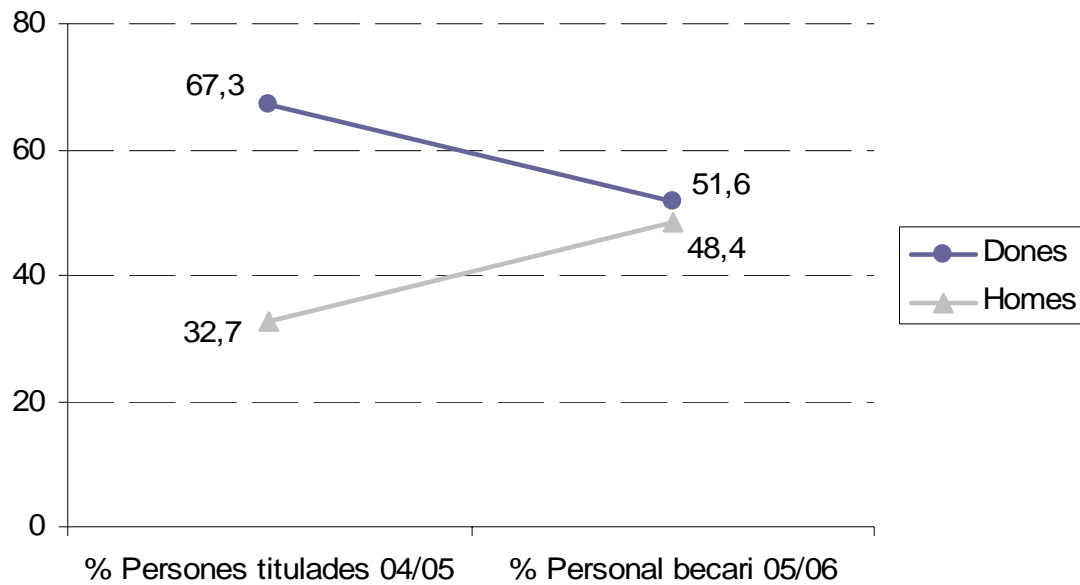


Nota: TU=títular d'universitat; CEU=catedràtic/a d'escola universitària; CU=catedràtic/a d'universitat.
Font: Curs 2006-2007 UAB en xifres.

☐ Posicions objecte d'estudi de la present recerca

En la present recerca centrem l'atenció en unes determinades posicions de la carrera acadèmica: les inicials. En concret ens fixem en les posicions que van des de la posició de llicenciada o llicenciat a la d'alumnat de tercer cicle i de becària o becari (veure gràfic 1). Un pas necessari, però òbviament no suficient, en aquest procés que porta a ocupar una beca és el de presentar-se a les convocatòries. Amb les dades a que hem pogut tenir accés i amb les que hem produït directament (cobrim el període 2005-2007) es constata que un primer factor que incideix en la reducció de la presència de les dones en la carrera acadèmica a la UAB, és que aquestes no sol·liciten beques en la proporció que s'esperaria, si tenim en compte el seu pes en el conjunt de les persones llicenciades de la universitat i que la mitjana de l'expedient acadèmic de les dones titulades és lleugerament superior al dels homes titulats.

GRÀFIC 2. COMPARACIÓ DE PERSONES TITULADES I PERSONAL BECARI EN CURSOS CORRELATIUS

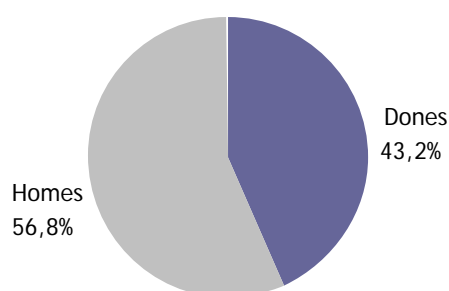


Font: Elaboració pròpia a partir del Sistema d'Informació d'Universitats i Recerca de Catalunya (UNEIX).

Nota: Només s'ha tingut en compte el personal becari adscrit a algun departament (85'7% del total).

Analitzar els factors explicatius de la no sol·licitud de beques per part d'una proporció notable de dones titulades, depassa els objectius d'aquest estudi, perquè el col·lectiu de referència a estudiar són els conjunt de dones i homes llicenciats i no tan sols aquelles persones que acaben per optar i obtenir una beca. En aquest estudi ens hem centrat en el gaudi de les beques i com dones i homes s'hi posicionen de forma diferent amb efectes desiguals en la presència i continuïtat de les dones en la carrera acadèmica. Tanmateix, la tendència de les dones llicenciades a sol·licitar beques en menor proporció al que s'esperaria l'hem pogut constatar de manera especial a través de l'estudi d'un procés singular de convocatòria i atorgament de beques que es va dur a terme a la UAB a l'estiu del 2007: la convocatòria de les beques de Personal Investigador en formació (PIF). En aquest cas, el resultat final de la convocatòria va invertir les proporcions inicials entre dones i homes, fins al punt de reduir la presència de les dones a menys de la meitat de les persones becaades (en el capítol 3 entra en detall sobre aquest punt).

GRÀFIC 3. BEQUES PIF ADJUDICADES SEGONS SEXE .



Font: Resolució de la convocatòria PIF de setembre de 2007. Dades publicades pel portal UAB.

Es reafirma, doncs, que la disminució de la presència de les dones en la carrera acadèmica comença amb una problemàtica prèvia a qualsevol consideració sobre les dinàmiques específiques que es produeixen un cop s'ha obtingut la beca: la sol·licitud. Podríem interpretar aquesta qüestió com a símptoma de que el sexisme té múltiples canals d'expressió i per tant, si la universitat vol ser fidel al seu mandat de lluita per la igualtat, ha d'eixamplar els objectius i modalitats d'actuació. En el cas que estudiem, és de particular importància incidir en la construcció de les preferències de les dones en relació al seu futur un cop titulades, per tal que una proporció major a l'actual expressin el seu desig de continuar en l'activitat acadèmica i científica a través de sol·licitar beques.

Les beques són un tram de la carrera acadèmica que, tot i la seva importància, han estat poc estudiades en el context de les universitats catalanes i espanyoles, i encara menys des d'una perspectiva de gènere interessada en identificar els elements de desigualtat que afronten les dones com a col·lectiu en els diferents àmbits científics. Entre les investigacions disponibles més rellevants sobre la trajectòria acadèmica del personal becari de les universitats espanyoles hem de referir-nos al de María Teresa González, Manuel Pérez i Manuel Fernández, *Trayectorias ocupacionales de los becarios de investigación española. 1982-1992* de 1995. Les autores presenten els resultats obtinguts de la recerca sobre la inserció laboral i les trajectòries professionals de les becàries i becaris de l'Estat espanyol. Concretament, analitzen, a través d'una enquesta, el tipus d'accés al mercat de treball, les diferents ocupacions desenvolupades, les situacions laborals, la mobilitats, etc. del personal becari predoctoral (del període 1982 al 1992). Distingeixen segons el tipus de beca, l'àrea de coneixement, l'any de finalització de la beca, el sexe i el lloc de formació.

En resum, l'objectiu central que es proposen aquestes autores és detectar i explicar possibles diferències en les trajectòries professionals a partir de les variables anteriors. Cal destacar, que la variable sexe no forma part dels factors explicatius presos com a principals en l'explicació de les diferents carreres professionals. En el document *Las trayectorias profesionales y académicas de los profesores de universidad y los investigadores del CSIC*, de 2006, elaborat per Laura Cruz-Castro, Luís Sanz-Menéndez i Jaime Aja, també s'analitzen les trajectòries professionals de les investigadores i investigadors però atenent únicament al personal del sistema públic i considerant l'impacte que sobre aquests han exercit les polítiques de formació de personal investigador. Al igual que en l'estudi anterior, la variable sexe apareix com una més i no és considerada com un aspecte central. Així, es destaca que les dones són minoria en tots els sectors encara que la seva presència és major en ciències socials, ciències humanes, ciències biològiques i de la salut, i també en les universitats de major grandària. Per contra, Mary Fox en el seu article *Women in scientific Fields: Doctoral Education and Academic Careers*, de 1995, es centra en la carrera acadèmica de les dones científiques i la seva situació durant els estudis de doctorat. Observa que, si bé en els últims anys ha incrementat la proporció de dones que fan el doctorat, aquest fet no ha suposat l'augment de la presència de les dones en les categories més altes del professorat. La mateixa autora, en treballs posteriors amb Paula Stephan, concretament en l'article *Careers of young scientists. Gender*, de 2004, aborda la correspondència entre les expectatives professionals dels estudiants de doctorat i l'ocupació que finalment s'acaba obtenint distingint per àmbit de coneixement i sexe. Mary Wyr, en l'article *Women, the Doctorate, and Equity in Engineering Education*, de 1997, també es preocupa per la situació de les estudiants de doctorat en la universitat però considerant només els programes vinculats amb les ciències, les matemàtiques i les enginyeries. A partir de l'estudi de tres cohorts (1985 al 1987), observa que la infrarepresentació de les dones en les diverses posicions en la carrera acadèmica pot ser explicada per les barreres estructurals que les dones es troben al intentar avançar en la carrera acadèmica un cop finalitzat el doctorat.

Com es podrà veure al llarg d'aquest informe, considerem que el processos segons els quals es va reduint la presència de les dones en les diverses posicions inicials de la carrera acadèmica (passar de llicenciada a estudiant de tercer cicle i a sol·licitant de beca), responen, com hem assenyalat, als efectes del sexisme en la formació de les preferències de les dones un cop acabada la carrera, i no pas a un procés intencional d'expulsió de les dones de la carrera acadèmica. Sembla que un element central que

juga en contra de la presència de les dones en aquestes posicions inicials és l'autoexclusió (en el capítol de conclusions i propostes discutim en detall aquesta qüestió). D'altra banda, per les persones que obtenen una beca, les dades semblen indicar que aquesta és un moment de la carrera acadèmica on s'arrelen alguns elements que poden contribuir decisivament en la continuïtat de la carrera acadèmica. Bàsicament, ens referim a que les posicions de becàries i becaris a la universitat estimulen una desigual construcció dels seus ordres de preferències professionals, alimentant la vocació científica més freqüentment entre els becaris que entre les becàries. Encara que a l'acadèmia la vocació científica no sigui un factor d'èxit suficient i d'estabilització, sens dubte contribueix en gran mesura a la probabilitat de progressar professionalment, i d'aquesta manera, pot contribuir a explicar en algun grau la progressiva desaparició de les dones de l'activitat científica que es produeix en aquestes etapes inicials de la carrera acadèmica (en el capítol de conclusions i propostes tractem en detall aquesta qüestió).

Un element paral·lel que incideix en la desigual presència de dones i homes en les beques és el tipus de beca que gaudeixen. A primer cop d'ull, la gran varietat de beques, tipus de convocatòries, entitats finançadores, duracions, prestacions socials, dedicacions, etc. (a l'Annex 2 fem una descripció de la varietat de beques disponibles) fa difícil pensar en els elements en comú que tenen. Tanmateix, considerem que es possible agrupar la gran varietat de beques analitzades en dos grups: les beques predoctorals, per una banda, i les beques de suport a la recerca per l'altra. El primer tipus de beca té per objectiu proveir a la persona becada d'aquells bens acadèmics que són necessaris en la carrera acadèmica, on facilitar la realització de la tesi doctoral n'és l'exemple per excel·lència. El segon tipus de beca, la de suport a la recerca, té per objectiu prestar un servei a través del qual satisfer, en primer terme, les demandes i necessitats d'altres i no les de la pròpia persona becada. Les beques predoctorals es caracteritzen per seleccionar les persones a través de processos de selecció basats en criteris universals. Les beques de suport a la recerca es caracteritzen, en canvi per seleccionar les persones a través de criteris particulars. En les beques predoctorals, la institució convocant de la beca i la universitat que acull la persona becada té com a objectiu preferent formar persones doctorades que a mig i llarg termini augmentin la qualitat mitjana de l'activitat acadèmica universitària (la qual cosa no exclou que realitzin activitats que satisfan determinades necessitats de la institució). En les beques de suport a la recerca, en canvi, l'interés de la institució convocant i la que acull la persona becada és la de rebre un servei acadèmic més o menys puntual per satisfer una demanda o necessitat

puntual (la qual cosa no exclou que una part del servei realitzat reverteixi positivament sobre la persona becada).

Com a resultat del rendiment que facilita el propi disseny de la beca, el subjecte becat queda en una posició determinada respecte de la institució en la qual gaudeix de la beca. En les beques predoctorals s'estableixen unes condicions favorables per a la provisió de bens acadèmics: realitzar una tesi doctoral, però també guanyar experiència docent, participar en altres projectes d'investigació i, en definitiva, tenir una millor posició que el personal becari de suport a la investigació per competir per una plaça en el futur. En les beques de suport a la recerca, no s'estableixen, per definició, les mateixes condicions favorables per a la provisió de bens acadèmics per a la persona becada. En poden ser un efecte, però no pas l'objectiu. Això implica per a les persones que ocupen aquest tipus de beca una posició de desavantatge per a poder seguir i mantenir-se en la carrer acadèmica.

Segons les dades disponibles a la UAB, les becaries ocupen, lleugerament per sobre als homes, les beques de suport a la recerca, és a dir, les beques de serveis. Inversament, els becaris ocupen, lleugerament per sobre de les dones, les beques predoctorals. Aquest fet posa en evidència una altra qüestió: on cop s'ha produït la primera reducció de la presència de les dones en les beques, pel fet de no sol·licitar-les en la proporció en que s'esperaria, d'entre les que ho fan més de la meitat tendeixen a presentar-se a beques de suport a la recerca, és a dir aquelles que faciliten menys la provisió de bens acadèmics necessaris per la persona becaria per a poder fer carrera acadèmica i assolir una posició de PDI permanent. No sembla que l'expedient acadèmic hi tingui un paper explicatiu important, perquè les dones de suport a la recerca tenen, en termes agregats, una mitjana superior a la dels homes de suport a la recerca, i amb una distribució de notes similar al de les dones amb beques predoctorals (fet que no passa en el cas dels homes). Així doncs, si les dones representen dos terços del col·lectiu titulat, la seva presència en les beques predoctorals es redueix en 18 punts, la mateixa proporció que augmenta en el cas dels homes, amb el resultat final d'una aparent equitat. Dit d'altra manera, les dones comencen la carrera acadèmica perdent posicions, en una tendència que, amb les dades disponibles, no s'inverteix a mesura que es canvia de posició en la carrera acadèmica. Els homes comencen la carrera acadèmica guanyant posicions. Tanmateix, cal tenir en compte, que aquesta situació no és cega als àmbits de coneixement, fins al punt que en alguns, com ara el de Salut la situació es favorable a les dones, mentre que el de Ciències Experimentals i Tecnològiques, tot el contrari (en el capítol 3 es pot veure amb detall aquest matís).

TAULA 1. PERSONAL BECARI I PERSONES TITULADES SEGONS SEXE (CURS 2005-2006)

Tipus de beca	Dones	Homes	Total
Predoctoral	349	361	710
	49,2%	50,8%	100%
Suport a la recerca	243	187	430
	56,5%	43,5%	100%
Total personal becari	592	548	1140
	51,9%	48,1%	100%
Total persones titulades	3044	1479	4523
	67,3%	32,7%	100%

Font: La UAB en xifres, Curs 2005-2006

Així doncs, al llarg de la trajectòria acadèmica, hi ha diversos filtres que produeixen un progressiu creixement de l'absència de dones en la comunitat científica.

- En primer lloc, existeix un filtre entre aquelles persones titulades recentment que contempen la possibilitat d'iniciar una carrera acadèmica, o almenys iniciar-se en la investigació en el si de la universitat, i aquelles que no.
- En segon lloc, existeix un altre filtre entre aquelles persones que contempen aquesta possibilitat (les persones que sol·liciten beques) i les que efectivament la inicien (les que obtenen beques).
- En tercer lloc, existeix un filtre no selectiu sinó segregatiu, que situa al personal becari en un tipus de beca que facilita l'estabilització (les beques predoctorals) o en un tipus de beques que la faciliten menys (les beques de suport a la recerca).
- En quart lloc, existeix un filtre entre aquelles becàries i becaris que aconseguen establir-se a la universitat i aquelles que no.

Els col·lectius que queden fora de l'objecte d'estudi de l'informe són: els que mai van considerar la possibilitat d'iniciar una trajectòria acadèmica, els que no van aconseguir obtenir una beca i els que després de la beca no van aconseguir o no van desitjar establir-se i van posar fi a la seva trajectòria. També queden excloses, les beques postdoctorals.

Mitjançant el treball de camp (tractament de dades de plantilla; enquesta i entrevistes semi estructurades) hem obtingut informació de:

- a) Plantilla del personal becari de la UAB.
- b) Persones que sol·liciten, que són acceptades, que són refusades i que obtenen una beca, per una convocatòria d'un tipus de beca específica (beques PIF).

- c) Personal becari en actiu amb beques predoctorals
- d) Personal becari en actiu amb beques de suport a la recerca.
- e) Professorat en actiu i amb plaça estable que va començar la seva trajectòria amb una beca predoctoral.
- f) Professorat en actiu i amb plaça estable que mai va gaudir d'una beca predoctoral.

Hem prestat especial atenció als moments de transició que tenen incidència en l'accés i permanència desigual entre dones i homes en la trajectòria becària a la UAB. La decisió d'optar a una beca, les condicions de treball, les tasques que es duen a terme, la formació de tercer cicle i les expectatives de futur un cop finalitzada la beca són aspectes de particular atenció en aquesta recerca. Hem realitzat 18 entrevistes semi estructurades a personal becari i 21 a professorat permanent. Hem fet una enquesta en línia al personal becari de la UAB, obtenint la resposta de 258 persones. Hem analitzat dades pròpies de la UAB disponibles sobre el conjunt de tot el personal becari de la nostra universitat. Finalment hem analitzat la primera convocatòria de les beques PIF, beques de Personal investigador en formació, pròpies de la UAB. Els detalls del treball de camp de cada dispositiu de producció de dades s'explica en el capítol 2 (Perfils del personal becari) i en l'Annex 1: Metodologia.

L'informe s'estructura de la següent forma. En el capítol 2 exposem els perfils personals, socials i laborals del personal becari, a partir de les dades de plantilla i de les persones que han contestat l'enquesta. També hi indiquem els perfils de les persones entrevistades (del personal becari i del professorat). En el capítol 3 presentem el procés complet de convocatòria de les beques PIF (Personal investigador en formació) de la UAB. Prestem especial atenció a l'acció de la institució i de les persones que s'han presentat a la convocatòria, a través d'analitzar els resultats del procés de selecció i adjudicació (sol·licituds denegades, motius de denegació, admeses, llista d'espera, i número de sol·licituds presentades). En els capítols 4 i 5 presentem els principals resultats pel col·lectiu del personal becari predoctoral. En els capítols 6 i 7 presentem els del personal becari de suport a la recerca. L'estructura d'aquest capítols es la mateixa. Comencem per les experiències relacionades amb els primers moments del desenvolupament de la trajectòria, és a dir, el procés de decisió, els dubtes inicials, les alternatives que es manejaven en el moment, els suports rebuts, etc. A continuació, abordem l'experiència actual del treball com personal becari: quin tipus de feina es fa, quin lloc ocupa la docència en aquest treball, com es valora l'experiència de la recerca i

el fet mateix de ser personal becari, etc. Finalment, ens centrem en les expectatives per al futur i les valoracions generals sobre el conjunt de la trajectòria desenvolupada fins ara. Els capítols 4 i 6 es basen en les dades obtingudes a través de les entrevistes semi estructurades. Els capítols 5 i 7 es basen en les dades obtingudes de l'enquesta. En el capítol 8 exposem la segregació per raó de sexe del personal becari, la qual cosa pot facilitar la identificació de punts d'actuació preferent. Finalment, en l'últim capítol, presentem les principals conclusions de l'estudi i algunes claus explicatives fonamentals, alhora que fem un seguit de propostes d'actuació per fomentar l'augment de la presència de les dones en les etapes inicials de la carrera acadèmica.

2. Perfils del personal becari

En aquest capítol descrivim els trets principals de la plantilla de personal becari de la UAB, a partir de les dades que ens ha facilitat la Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació (OGID), del personal becari enquestat i del personal becari i professorat entrevistat (entrevistes semi-estructurades). A part de permetre una visió general de la situació de les dones i homes becaris a la UAB, els perfils que hem elaborat permeten situar les dades que al llarg de l'informe presentem en els diversos capítols. El perfil de la plantilla de personal becari és particularment útil per contextualitzar les dades que presentem sobre segregació sexista, en el capítol 8. El perfil del personal becari enquestat ho és per contextualitzar les dades sobre trajectòria acadèmica del personal becari predoctoral i de suport a la recerca, respectivament, en els capítols 5 i 7. El perfil del personal becari i del professorat entrevistat ho és per contextualitzar l'anàlisi qualitatiu de les entrevistes, que presentem en els capítols 4 i 6.

Perfil de la plantilla de personal becari de la UAB. 2005

En aquest apartat presentem el perfil de les característiques personals i laborals del personal becari de la UAB a partir de les dades que ens ha facilitat la Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació (OGID) per l'any 2005 (les úniques disponibles). Les variables disponibles són: Sexe, Tipus de beca, Orientació de la beca, Duració de la beca, Àmbit de coneixement i Edat.

QUADRE 1. TRETS MÉS DESTACATS DEL PERSONAL BECARI. 2005

	Dones	Homes
Sexe	Dona (52,9%)	Home (47,1%)
Orientació de la beca ¹	Predoctoral (52,8% de les dones)	Predoctoral (59,4% dels homes)
Tipus de beca predoctoral	FPU ² (19,0%)	FPU ² (19,2%)
Mesos de becari/ària predoctoral	35,8 mesos (mitjana)	31,2 mesos (mitjana)
Mesos de becari/ària de suport a la recerca	13,6 mesos (mitjana)	11,0 mesos (mitjana)
Àmbit de coneixement	Ciències de la Salut (70,5 % del personal becari d'aquest àmbit són dones)	Ciències experimentals i tecnologies (54,9% del personal becari d'aquest àmbit són homes)
Edat	27,2 anys (mitjana)	27,8 anys (mitjana)
Sou ³	911,9 €/mes (mitjana)	949,1 €/mes (mitjana)

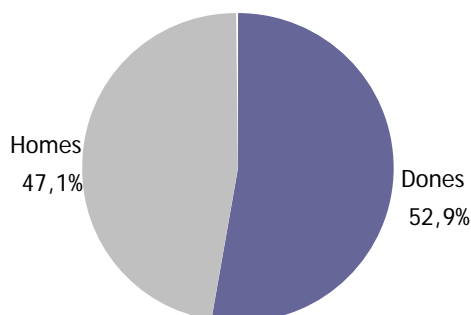
¹ Orientació a la beca, assenyala l'objectiu de la beca: realitzar el doctorat (com ara les FPI) o donar suport a la recerca (com ara les beques de Capítol VI).

² FPU: Formació de Professorat Universitari.

³ Per a realitzar la mitjana salarial s'han tingut en compte els casos amb sou igual o superior a 800€/mes, d'acord a les característiques de dedicació a temps complert.

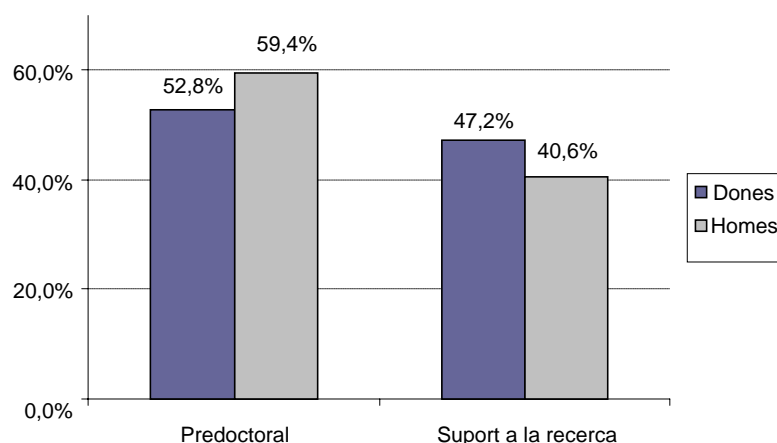
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació (OGID) de la UAB, 2005.

GRÀFIC 4. PERSONAL BECARI SEGONS SEXE



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació (OGID) de la UAB, 2005.

GRÀFIC 5. PERSONAL BECARI SEGONS ORIENTACIÓ DE LA BECA I SEXE. 2005



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació (OGID) de la UAB, 2005.

TAULA 2. PERSONAL BECARI SEGONS ORIENTACIÓ DE LA BECA, TIPUS DE BECA¹ I SEXE. 2005

Orientació i tipus beca		Dones	Homes	Total
Predocctoral	n	274	273	547
	% col	52,0	58,1	54,9
Formació de Professorat Universitari (FPU)	n	100	91	191
	% col	36,5	33,3	34,9
Formació de Personal Investigador (FPI)	n	68	74	142
	% col	24,8	27,1	26,0
Formació d'Investigadors/es (FI)	n	38	27	65
	% col	13,9	9,9	11,9
Becari Propi de Departament (BPD)	n	42	63	105
	% col	15,3	23,1	19,2
Becari Predocctoral de la UAB (FIUAB)	n	26	18	44
	% col	9,5	6,6	8,0
Suport a la recerca	n	249	191	440
	% col	47,2	40,6	44,1
Altres	n	4	6	10
	% col	0,8	1,3	1,0
Total	n	527	470	997
	% fila	52,9	47,1	100

¹ L'Annex 1 conté una descripció detallada de cada tipus de beca

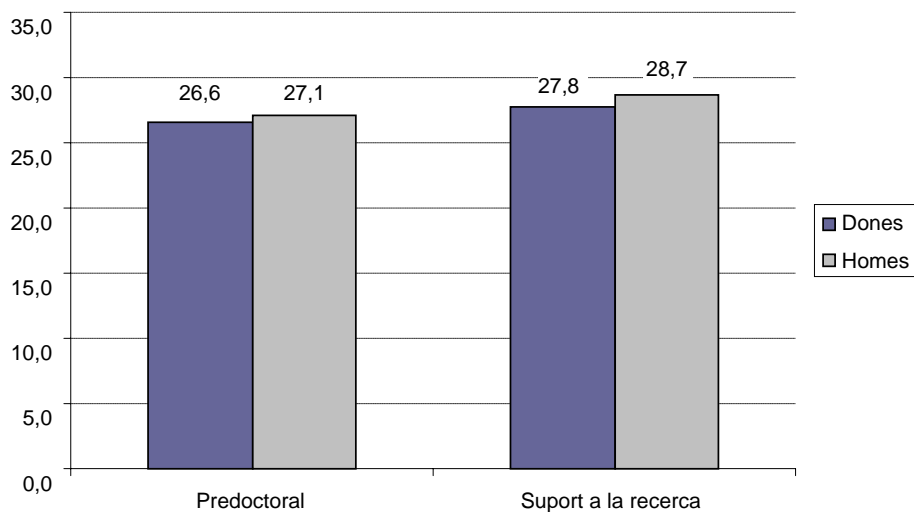
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació (OGID) de la UAB, 2005.

TAULA 3. PERSONAL BECARI SEGONS ORIENTACIÓ DE LA BECA, ÀMBIT DE CONEIXEMENT I SEXE. 2005

Àmbit de coneixement		Predoctoral		Suport a la recerca		Total
		Dones	Homes	Dones	Homes	
Ciències de la Salut	n	38	9	29	19	95
	% col	13,7	3,2	11,6	9,9	9,5
Ciències experimentals i tecnologies	n	124	145	70	91	430
	% col	44,6	52,0%	28,1	47,6	43,1
Ciències Humanes	n	39	31	20	4	94
	% col	14,0	11,1	8,0	2,1	9,4
Ciències Socials	n	55	75	66	39	235
	% col	19,8	26,9	26,5	20,4	23,6
Centres de recerca o altres	n	22	19	64	38	143
	% col	7,9	6,8	25,7	19,9	14,3
Total	n	278	279	249	191	997
	% fila	27,9	27,9	24,9	19,2	100

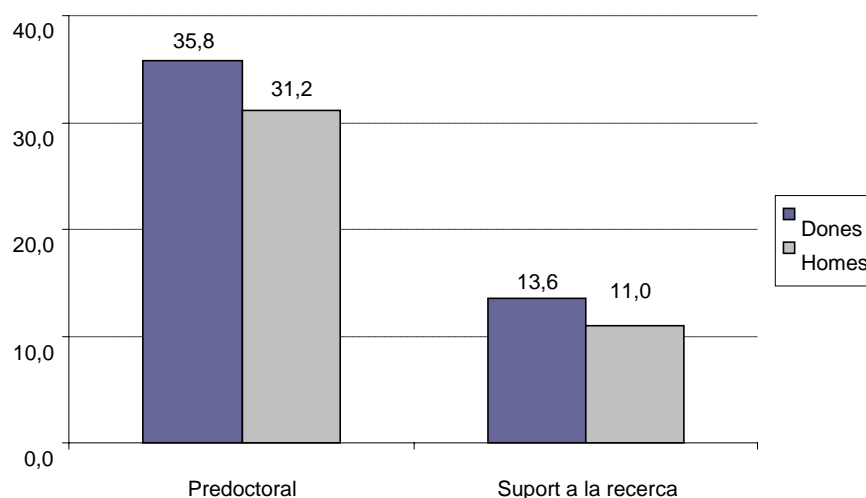
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació (OGID) de la UAB, 2005.

GRÀFIC 6. EDAT MITJANA DEL PERSONAL BECARI PER ORIENTACIÓ DE LA BECA I SEXE. 2005



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació (OGID) de la UAB, 2005.

GRÀFIC 7. NÚMERO DE MESOS COM A PERSONAL BECARI SEGONS ORIENTACIÓ DE LA BECA I SEXE. 2005



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació (OGID) de la UAB, 2005.

TAULA 4. MITJANA SALARIAL SEGONS ORIENTACIÓ DE LA BECA I SEXE. 2005

Orientació de la beca	Dones	Homes	Total
Predoctoral	1.017,9 €	1.008,9 €	1.013,4 €
Suport a la recerca	793,1 €	862,1 €	823,1 €
Total	911,9 €	949,1 €	929,4 €

Nota: Per a realitzar la mitjana salarial s'han tingut en compte els casos amb sou igual o superior a 800€, d'acord a les característiques de dedicació a temps complet. L'import del sou és brut.

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació (OGID) de la UAB, 2005.

Perfil del personal becari de la UAB enquestat. 2007

En aquest apartat presentem les principals característiques personals i laborals del personal becari de la UAB enquestat. Ens recolzem en les dades obtingudes a través de l'enquesta en línia realitzada per l'Observatori per a la Igualtat de la UAB. L'objectiu de l'enquesta va ser obtenir dades sobre la trajectòria acadèmica del personal becari durant el període de beca. Varem prestar especial atenció als aspectes relatius a la decisió de presentar-se a una beca, als objectius que es persegueixen amb la beca obtinguda, la mena de treball quotidià que es realitza, les condicions de treball, la compatibilitat entre l'activitat de la beca i la realització de la tesi doctoral, la valoració de la beca i quines expectatives de futur es tenen en i fora la universitat. La finalitat perseguida es poder identificar aspectes diferencials entre dones i homes en el gaudi de les seves beques i en la seva trajectòria acadèmica (que presentem en els capítols 5 i 7). En l'*Annex 1: Metodologia*, descrivim la realització de l'enquesta i el treball de camp quantitatiu, i el grau d'

ajustament dels resultats a la plantilla total de becàries i becaris. L'enquesta fou enviada al conjunt de la plantilla de personal becari de la UAB. Varem obtenir 258 respostes, d'una població finita de 790 persones (plantilla de personal becari censat de la UAB al maig del 2007), i que en representa el 32,7%. Cal destacar que proporcionalment van ser més dones que homes els que van contestar el qüestionari, fet, fins a cert punt previsible, donada la temàtica de la recerca. Segons l'orientació de la beca, el grup de becàries i becaris predoctorals està sobrerepresentat en relació amb el grup de suport a la recerca. Tanmateix, aquesta desproporció no afecta al gruix de les dades presentades perquè les oferim de forma separada: per una banda, presentem els resultats pel grup de personal becari predoctoral, i per una altra banda, ho fem pel grup de personal becari de suport a la recerca. Aquest tractament diferenciat respon a la tipologia de beques que hem indicat en la introducció. Les beques predoctorals, bàsicament, contempnen la satisfacció de les necessitats formatives de la persona becada per tal de poder iniciar la carrera acadèmica, mentre que les beques de suport a la recerca, bàsicament, estan adreçades a satisfer les necessitats de recerca dels grups o centres convocants. Per àmbits de coneixement es produeix un desequilibri en les respostes, particularment, en l'àmbit de Ciències Humanes i una mica menys, en el de Ciències Socials. En la resta dels àmbits de coneixement les diferències proporcionals entre el número de persones que han contestat i el que conforma la plantilla són mínimes.

Les variables que presentem en aquest apartat són: Sexe, Orientació de la beca, Tipus de beca predoctoral, Edat, Edat a la primera beca, Universitat de procedència, Àmbit de coneixement, Sou, Tipus de llar, Font principal d'ingressos, Cura de persones dependents, Tasques de la llar, Formació que segueix, Títols que disposa. Amb aquestes variables hem construït un perfil que ens permet descriure el personal becari enquestat.

QUADRE 2. TRETS MÉS DESTACATS DEL PERSONAL BECARI. ENQUESTA 2007

	Dones	Homes
Sexe	Dona (62,8%)	Home (37,2%)
Orientació de la beca ¹	Predoctoral (70,4% de les dones becàries)	Predoctoral (79,2% dels homes becaris)
Tipus de beca predoctoral	FI ² (34,2%)	FPU ² (38,2%)
Edat mitjana	27,4 anys (mitjana)	27,6 anys (mitjana)
Edat mitjana a la primera beca	24,9 anys (mitjana)	25,2 anys (mitjana)
Universitat de procedència	UAB (72,8%)	UAB (65,5%)
Àmbit de coneixement	Ciències Experimentals i Tecnologies (50,3%)	Ciències Experimentals i Tecnologies (45,3%)
Sou ³	1.019,8€/mes (mitjana)	987,0 €/mes (mitjana)
Tipus de llar	Viu en parella (47,5%)	Viu Sol o amb companys de pis (39,6%)
Font principal d'ingressos	Una mateixa (31,5%)	Un mateix (43,8%)
Cura de persones dependents	Responsable de persones dependents (7,7%)	Responsable de persones dependents (1,9%)
Tasques de la llar	Una mateixa (47,5%)	Un mateix (47,3%)
Formació que segueix	Elaboració de la tesi (64,8%)	Elaboració de la tesi (58,3%)
Títols que disposa	Diploma d'Estudis Avançats (64,4%)	Diploma d'Estudis Avançats (56,4%)

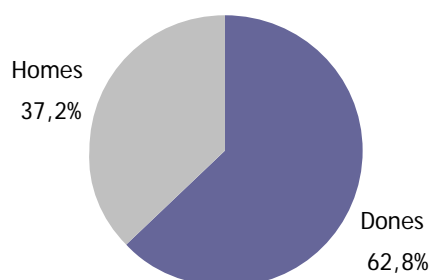
¹ Orientació a la beca, assenyalava l'objectiu de la beca: realitzar el doctorat o donar suport a la recerca.

² FI: Formació d'Investigadors, FPU: Formació de Professorat Universitari.

³ Per a realitzar la mitjana salarial s'han tingut en compte els casos amb sou igual o superior a 800€/mes, d'acord a les característiques de dedicació a temps complet.

Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari en línia, 2007.

GRÀFIC 8. PERSONAL BECARI SEGONS SEXE. ENQUESTA 2007



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari en línia, 2007.

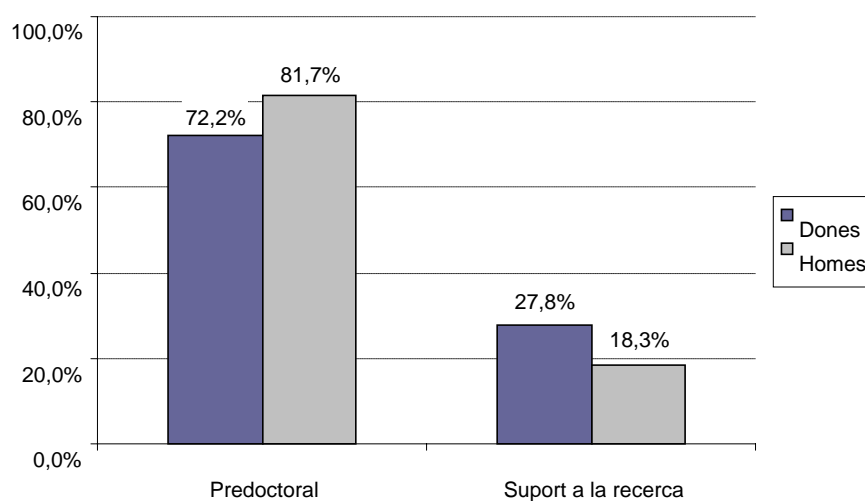
TAULA 5. PERSONAL BECARI SEGONS ORIENTACIÓ DE LA BECA, TIPUS DE BECA¹ I SEXE. ENQUESTA 2007

Orientació i tipus de beca		Dones	Homes	Total
Predoctoral	n	114	76	190
	% col	70,4	79,2	73,6
Formació de Professorat Universitari (FPU)	n	34	29	63
	% col	29,8	38,2	33,2
Formació de Personal Investigador (FPI)	n	24	13	37
	% col	21,1	17,1	19,5
Formació d'Investigadors/es (FI)	n	39	17	56
	% col	34,2	22,4	29,5
Becari predoctoral de la UAB (FIUAB)	n	12	12	24
	% col	10,5	15,8	12,6
Altres beques Predoctorals	n	5	5	10
	% col	4,4	6,6	5,3
Suport a la recerca	n	44	17	61
	% col	27,1	17,7	23,7
NS/NC	n	4	3	7
	% col	2,5	3,1	2,7
Total	n	162	96	258
	% fila	62,8	37,2	100

Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari en línia, 2007.

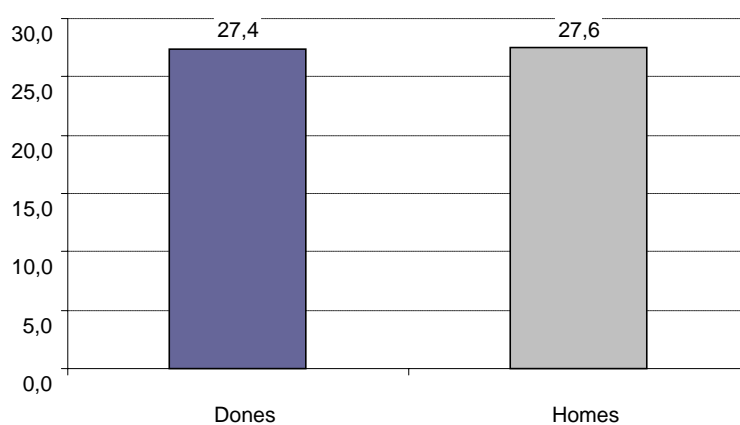
¹ L'Annex 1 conté una descripció detallada de cada tipus de beca

GRÀFIC 9. ORIENTACIÓ DE LA BECA SEGONS SEXE. ENQUESTA 2007



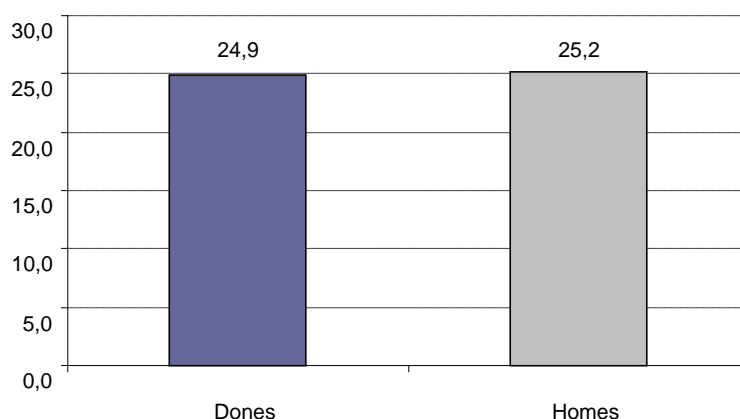
Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari en línia, 2007.

GRÀFIC 10. EDAT MITJANA DEL PERSONAL BECARI SEGONS SEXE. ENQUESTA 2007



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari en línia, 2007.

GRÀFIC 11. EDAT MITJANA A LA PRIMERA BECA SEGONS SEXE. ENQUESTA 2007



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari en línia, 2007.

TAULA 6. UNIVERSITAT DE PROCEDÈNCIA DEL PERSONAL BECARI SEGONS SEXE. ENQUESTA 2007

Universitat de procedència		Dones	Homes	Total
UAB	n	118	63	181
	% col	72,8	65,6	70,2
Altra universitat catalana	n	15	7	22
	% col	9,3	7,3	8,5
Altra universitat espanyola	n	7	5	12
	% col	4,3	5,2	4,7
Universitat estrangera	n	21	19	40
	% col	13,0	19,8	15,5
NS/NC	n	1	2	3
	% col	0,6	2,1	1,2
Total	n	162	96	258
	% fila	62,8	37,2	100

Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari en línia, 2007.

TAULA 7. PERSONAL BECARI SEGONS ÀMBIT DE CONEIXEMENT I SEXE. ENQUESTA 2007

Àmbit de coneixement		Dones	Homes	Total
Ciències de la Salut	n	33	4	37
	% col	21,0	4,2	14,7
Ciències Experimentals i tecnologies	n	79	43	122
	% col	50,3	45,3	48,4
Ciències Humanes	n	24	27	51
	% col	15,3	28,4	20,2
Ciències Socials	n	20	12	32
	% col	12,7	12,6	12,7
Centres de Recerca o altres	n	1	9	10
	% col	0,6	9,5	4,0
Total	n	157	95	252
	% fila	62,3	37,7	100

Nota: Hi ha 6 casos no adscrits a cap departament, que s'han comptabilitzats com a no pertinents. Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari en línia, 2007.

TAULA 8. MITJANA SALARIAL SEGONS ORIENTACIÓ DE LA BECA I SEXE. ENQUESTA 2007

Orientació de la beca	Dones	Homes	Total
Predoctoral	1.062,4 €	1.077,0 €	1.069,7 €
Suport a la recerca	962,0 €	950,0 €	956,0 €
Total	1.012,2 €	1.013,5 €	1.012,9 €

Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari en línia, 2007.

Nota: Per a realitzar la mitjana salarial s'han tingut en compte els casos amb sou igual o superior a 800€, d'acord a les característiques de dedicació a temps complert. L'import del sou és brut.

TAULA 9. TIPUS DE LLAR DEL PERSONAL BECARI SEGONS SEXE. ENQUESTA 2007

Tipus de llar		Dones	Homes	Total
Amb els pares	n	33	23	56
	% col	20,4	24,0	21,7
Sol/a o amb companys/es de pis	n	49	38	87
	% col	30,2	39,6	33,7
Amb la parella	n	77	34	111
	% col	47,5	35,4	43,0
Altres	n	3	1	4
	% col	1,9	1,0	1,6
Total	n	162	96	258
	% fila	62,8	37,2	100

Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari en línia, 2007.

TAULA 10. VIA D'OBTENCIÓ DELS INGRESSOS PRINCIPALS DE LES LLARS DEL PERSONAL BECARI SEGONS SEXE. ENQUESTA 2007

Ingressos principals		Dones	Homes	Total
Un/a mateix/a	n	51	42	93
	% col	31,5	43,8	36,0
La parella	n	26	6	32
	% col	16,0	6,3	12,4
Tots dos per un igual	n	43	25	68
	% col	26,5	26,0	26,4
Mare i/o pare	n	34	23	57
	% col	21,0	24,0	22,1
Altres	n	3	0	3
	% col	1,9	0,0	1,2
NC	n	5	0	5
	% col	3,1	0,0	1,9
Total	n	162	96	258
	% fila	62,8	37,2	100

Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari en línia, 2007.

TAULA 11. RESPONSABILITAT DE LA CURA DE PERSONES DEPENDENTS DEL PERSONAL BECARI SEGONS SEXE. ENQUESTA 2007

Responsabilitat de la cura		Dones	Homes	Total
Responsable de persones dependents	n	20	5	25
	% col	58,8	35,7	52,1
Responsable dels fills/es	n	11	3	14
	% col	32,4	21,4	29,2
Responsable dels meus pares	n	2	0	2
	% col	5,9	0,0	4,2
Responsable d'altres persones	n	7	2	9
	% col	20,6	14,3	18,8
Se n'encarrega una altra persona	n	14	9	23
	% col	41,2	64,3	47,9
Total	n	34	14	48
	% fila	70,8	29,2	100

Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari en línia, 2007.

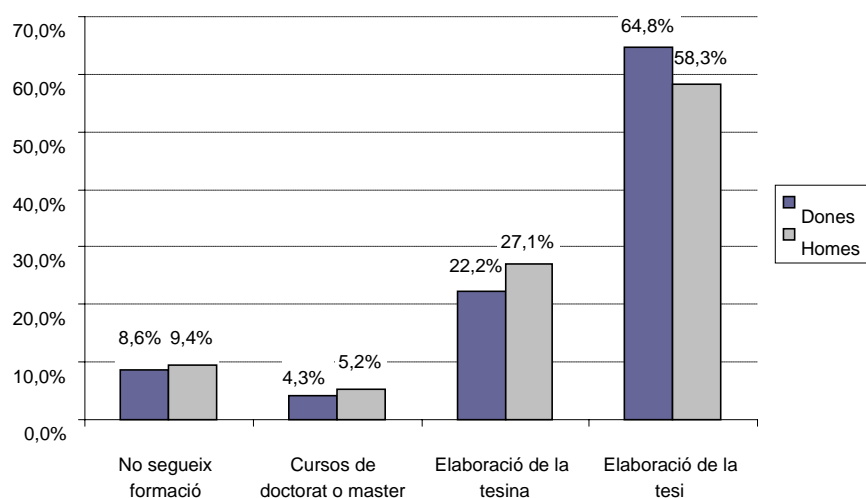
Nota: Hi ha 210 casos no pertinents que no s'han comptabilitzat a la taula.

TAULA 12. REALITZACIÓ DE LES TASQUES DOMÈSTIQUES DEL PERSONAL BECARI SEGONS SEXE. ENQUESTA 2007

Realització tasques domèstiques		Dones	Homes	Total
Un/a mateix/a	n	76	43	119
	% col	46,9	44,8	46,1
La parella	n	1	5	6
	% col	0,6	5,2	2,3
Tots dos per igual	n	54	28	82
	% col	33,3	29,2	31,8
Tota la família per igual	n	29	15	44
	% col	17,9	15,6	17,1
Altres	n	2	5	7
	% col	1,2	5,2	2,7
Total	n	162	96	258
	% fila	62,8	37,2	100

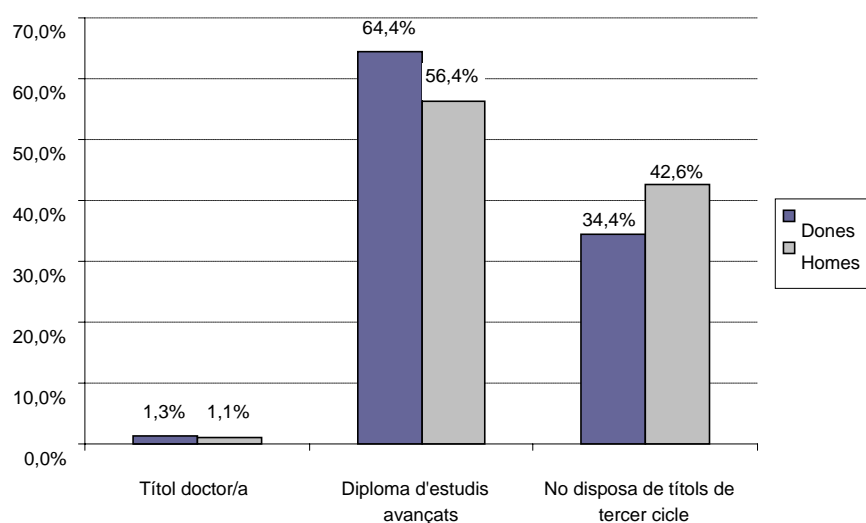
Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari en línia, 2007.

GRÀFIC 12. FORMACIÓ QUE SEGUEIX EL PERSONAL BECARI SEGONS SEXE. ENQUESTA 2007



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari en línia, 2007.

GRÀFIC 13. TÍTOLS DELS QUE DISPOSA EL PERSONAL BECARI SEGONS SEXE. ENQUESTA 2007



Font: Elaboració pròpia a partir del qüestionari en línia, 2007.

Perfil del personal becari i del professorat de la UAB entrevistat. 2007

En aquest apartat presentem les principals característiques personals i laborals del personal becari i del professorat entrevistat. Les dades les hem obtingut a través d'entrevistes semi-estructurades i focalitzades sobre la trajectòria acadèmica. En el cas del personal becari, ens varem centrar en el procés de decisió per a optar per una beca, condicions de treball i expectatives de futur. En el cas del professorat ens

varem centrar sobre les mateixes qüestions però des de la perspectiva de fer-ne una valoració un cop assolida l'estabilitat en la carrera acadèmica a través d'una plaça de professora o professor permanent. En l'*Annex 1: Metodologia*, descrivim com varem realitzar les entrevistes semi-estructurades i la realització del treball de camp qualitatiu.

TAULA 13: PERFIL DE LES BECÀRIES PREDOCTORALS ENTREVISTADES

Becàries PD	Àmbit de coneixement	% professores del seu dep. ¹	Edat	Situació familiar	Any obtenció beca
Becària 1	Tecnològiques	31,1 %	32	Viu amb marit i filla. El marit és autònom i és qui aporta principalment els ingressos	2005
Becària 2	Experimentals	48,2 %	29	Viu amb els seus pares	2004
Becària 3	Humanitats	50,0 %	26	Pis compartit	2005
Becària 4	Socials	56,7 %	28	Pis compartit	2004
Becària 5	Salut	42,3 %	26	Viu amb parella que és autònom i és qui aporta principalment els ingressos	2004

¹ Font: Observatori per a la Igualtat. El sexisme en xifres. Curs 2005-2006.

TAULA 14: PERFIL DELS BECARIS PREDOCTORALS ENTREVISTATS

Becaris PD	Àmbit de coneixement	% professores del seu dep. ¹	Edat	Situació familiar	Any obtenció beca
Becari 1	Experimentals	26,8 %	27	Pis compartit	2003
Becari 2	Salut	42,3 %	25	Pis compartit	2004
Becari 3	Tecnològiques	15,6 %	26	Viu amb els seus pares	2005
Becari 4	Socials	39,7 %	26	Amb els seus pares però independitzant-se	2005
Becari 5	Humanitats	18,8 %	26	Amb parella amb contracte precari	2004

¹ Font: Observatori per a la Igualtat. El sexisme en xifres. Curs 2005-2006.

TAULA 15: PERFIL DE LES BECÀRIES DE SUPORT A LA RECERCA ENTREVISTADES

Becàries PD	Àmbit de coneixement	% professores del seu dep. ¹	Edat	Situació familiar	Any obtenció beca
Becària 1	Experimentals	13,4%	29	Viu amb parella	2006
Becària 2	Humanitats	18,0%	24	Viu amb els seus pares	2006
Becària 3	Salut	66,7%	24	Viu amb els seus pares	2005
Becària 4	Socials	26,0%	25	Pis compartit	2007
Becària 5	Tecnològiques	31,1%	31	Viu sola	2005

¹ Font: Observatori per a la Igualtat. El sexisme en xifres. Curs 2005-2006.

TAULA 16: PERFIL DELS BECARIS DE SUPORT A LA RECERCA ENTREVISTATS

Becaris PD	Àmbit de coneixement	% professors del seu dep. ¹	Edat	Situació familiar	Any obtenció beca
Becari 1	Salut	21,4%	28	Viu sol	2007
Becari 2	Socials	75,0%	26	Viu amb parella	2007
Becari 3	Tecnològiques	17,6%	24	Viu amb els seus pares	2007

¹ Font: Observatori per a la Igualtat. El sexisme en xifres. Curs 2005-2006.

TAULA 17: PERFIL DE LES PROFESSORES ENTREVISTADES

Professores	Àmbit de coneixement	% professors del seu dep. ¹	Edat	Situació familiar ²	Va gaudir de beca predoctoral	Anys en realitzar la tesi ³	Anys en Obtenir la plaça des de la lectura de tesi	Categoria
Professora 1	Experimentals	25,6%	41	Casada	Sí	4	8	Agregada
Professora 2	Experimentals	38,0%	36	Casada	Sí	4	9	Agregada
Professora 3	Socials	40,0%	39	Casada i amb 1 fill/a	Sí	6	7	Agregada
Professora 4	Humanes	35,8%	39	Casada i amb 1 fill/a	Sí	5	1	TU
Professora 5	Socials	68,00%	41	Casada i amb 2 fills/es	Sí	7	3	TU
Professora 6	Humanes	58,80%	34	Casada i amb 1 fill/a	No	4	1	TU
Professora 7	Tecnològiques	15,60%	35	Soltera	No	7	1	TU
Professora 8	Salut	34,20%	38	Casada i amb 2 fills/es	No	4	5	TU
Professora 9	Salut	34,20%	37	Casada i amb 2 fills/es	Sí	4	6	TU
Professora 10	Tecnològies	13,30%	38	Soltera	Sí	4	9	TU
Professora 11	Socials	35,00%	37	Casada i amb 1 fill/a	No	9	2	TU

¹ Font: Observatori per a la Igualtat. El sexisme en xifres. Curs 2005-2006.

² La categoria "casada" inclou parelles de fet.

³ Els anys en realitzar la tesi doctoral són els compresos entre l'any d'inici dels cursos de doctorat i l'any de la lectura.

TAULA 18. PERFIL DELS PROFESSORS ENTREVISTATS

Professors	Àmbit de coneixement	% professors del seu dep. ¹	Edat	Situació familiar ²	Va gaudir de beca predoctoral	Anys en realitzar la tesi ³	Anys en Obtenir la plaça des de la lectura de tesi	Categoria
Professor 1	Experimentals	38,00%	37	Casat i amb 1 fill/a	Sí	5	5	TU
Professor 2	Tecnològiques	31,10%	36	Casat i amb 2 fills/es	Sí	3	7	Agregat
Professor 3	Salut	42,30%	35	Solter	Sí	5	5	Agregat
Professor 4	Experimentals	26,80%	36	Solter	Sí	5	7	Agregat
Professor 5	Socials	37,10%	38	Solter	Sí	8	5	TU
Professor 6	Salut	34,20%	38	Casat i amb 1 fill/a	Sí	5	6	TU
Professor 7	Tecnològiques	17,60%	43	Casat i amb 2 fills/es	Sí	6	6	Agregat
Professor 8	Humanes	18,80%		Casat	Sí	7	3	TU
Professor 9	Socials	39,70%	38	Casat	No	5	2	TU
Professor 10	Socials	35,00%	38	Solter	Sí	8	2	TU
Professor 11	Experimentals	38,00%	37	Casat i amb 1 fill/a	Sí	5	5	TU

¹ Font: Observatori per a la Igualtat. El sexisme en xifres. Curs 2005-2006.

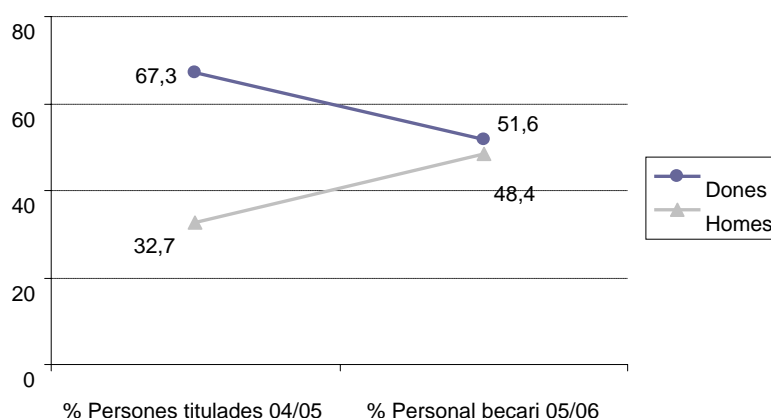
² La categoria "casada" inclou parelles de fet.

³ Els anys en realitzar la tesi doctoral són els compresos entre l'any d'inici dels cursos de doctorat i l'any de la lectura.

3. L'atorgament de les beques PIF en la convocatòria de setembre de 2007. Un exemple

Com hem assenyalat, en termes generals, la proporció de dones amb beca és lleugerament superior als homes. Aquesta aparent equitat en l'assignació de les beques per part de les institucions convocants, no respecta la proporció de dones titulades (veure gràfic 1). Es produeix una reducció de la presència de dones en el primer esglaió de la carrera acadèmica en més de 15 punts, que són els que guanyen en presència els homes.

GRÀFIC 14. COMPARACIÓ DE PERSONES TITULADES I PERSONAL BECARI EN CURSOS CORRELATIUS SEGONS SEXE



Font: Elaboració pròpia a partir del Sistema d'Informació d'Universitats i Recerca de Catalunya (UNEIX).

Nota: Només s'ha tingut en compte el personal becari adscrit a algun departament (85'7% del total).

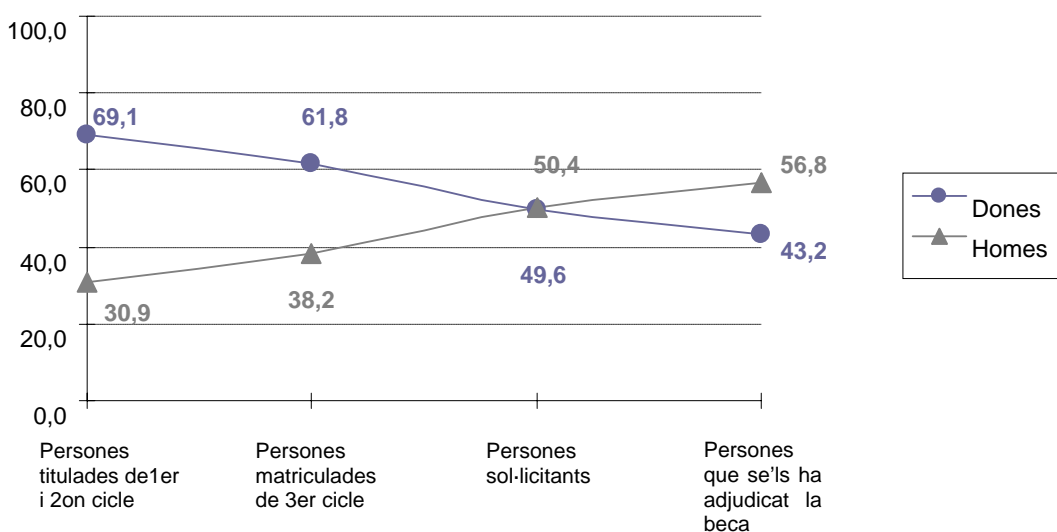
No disposem de dades que permetin identificar per a tots els processos d'assignació de beques els factors que contribueixen a la progressiva reducció de dones de l'etapa becària de la carrera acadèmica a la UAB. En canvi, sí disposem de dades suficients pel cas d'un procés d'adjudicació de beques concret, dut a terme per la UAB, a través del programa de beques PIF.

El passat setembre de 2007, la Universitat Autònoma de Barcelona va posar a concurs 111 beques predoctorals¹. El concurs va ser públic i obert a qualsevol estudiant amb

¹ Es tracta d'un programa de beques que té voluntat de continuïtat i s'articula en diverses convocatòries. Recentment s'ha ampliat a 160 places.

títol de Llicenciatura de la pròpia Universitat, la resta de l'Estat i de l'estranger. D'anàlisi de les dades, podem assenyalar que, a nivell general, es produeixen dos filtres en aquesta convocatòria, en el moment de la sol·licitud i en el de l'adjudicació de les beques, que tenen per resultat final una gradual reducció de la presència de dones en l'etapa de beca (veure gràfic següent), variable segons l'àmbit de coneixement.

GRÀFIC 15. DISTRIBUCIÓ DE POSICIONS EN LA TRAJECTÒRIA ACADÈMICA DEL PERSONAL BECARI PIF SEGONS SEXE



Font: UAB en Xifres (Curs 2005-2006) i Resolució de la convocatòria PIF de setembre de 2007. Dades publicades pel portal UAB.

Nota: Hem pres com a referència les persones titulades de l'any 2005/06 de la UAB i les persones matriculades als Màsters de la UAB dels mateix any. Ambdues informacions s'han extret del portal "La UAB en xifres" dins el portal de la UAB. Això suposa un lleu biaix, ja que la convocatòria estava oberta a totes les persones llicenciades i no només a les persones titulades de la UAB. Malgrat tot, les beques sí que han d'estar vinculades als Màsters de la UAB, pel que el biaix acaba en aquest punt de la trajectòria. Les dades sobre sol·licituds i adjudicacions són les que va fer públiques la universitat respecte a la convocatòria de beques predoctorals pròpies de la UAB el setembre de 2007.

Pel que fa al primer filtre, en condicions d'equitat s'hauria d'esperar que la presència de dones becades tingués una proporció similar a la proporció de dones que obtenen la titulació. Es produeix el fenomen contrari: una reducció de les dones que es presenten com a candidates per a obtenir una beca. El segon filtre actua en el moment de l'adjudicació de les beques, i de nou es produeix una reducció de la presència de les dones, també variable segons l'àmbit de coneixement.

Per tant, a nivell general, en aquesta primera convocatòria de beques PIF les dones parteixen d'una població potencial (persones titulades de la UAB) proper al 70% i acaben obtenint 43% de les beques PIF. Els homes parteixen d'una població potencial del 30%, i acaben obtenint el 56% de les beques PIF. A nivell d'àmbits de

coneixement, la reducció de la presència de les dones en les beques varia substancialment. L'àmbit de coneixement que no suposa una reducció de la presència de les dones és el de Ciències de la Salut. Al contrari, en la resta d'àmbits registrem una reducció de la presència de les dones, particularment accentuada en el cas de Ciències Socials.

No disposem de suficients dades per a poder identificar el conjunt de factors que hi poden intervenir. Tanmateix, a través de les entrevistes i de l'enquesta realitzada podem indicar que no hi ha una intervenció deliberada de la institució universitària en fomentar aquesta creixent disminució de la presència de les dones en les beques. Un factor que podria contribuir a explicar aquesta disminució és l'autoexclusió de les dones i la formació diferencial de la "vocació científica" entre dones i homes. Semblaria que la universitat no apareix com un lloc suficientment atractiu per a les dones per fer-hi carrera acadèmica. En els següents capítols entrem en detall sobre aquesta qüestió.

Resultats desagregats de la convocatòria de les beques PIF. Setembre 2007

En aquest apartat presentem els resultats de la convocatòria desagregats per sexe del total de sol·licituds presentades i de persones que hagin presentat sol·licitud, les diverses posicions en l'inici de la trajectòria acadèmica de les persones que han obtingut una beca PIF segons àmbit de coneixement, l'índex de suficiència i excel·lència, els motius de denegació i les estratègies individuals.

a) Sol·licituds i persones presentades a la convocatòria

Les dades que presentem a continuació sobre sol·licituds i adjudicacions són les que va fer públiques la universitat respecte a la convocatòria de beques predoctorals pròpies PIF de la UAB el setembre de 2007. Per resumir la informació hem elaborat una taula (Ordre d'acceptació i d'adjudicació) on indiquem la posició promig que ocupen dones i homes en les llistes d'acceptació i d'adjudicació. Cal tenir en compte que la convocatòria permetia que cada persona pogués presentar tantes sol·licituds com volgués. D'aquí que el número de sol·licituds no coincideix amb el número de persones sol·licitants.

TAULA 19. SOL·LICITUDS PRESENTADES SEGONS RESULTAT DE LA CONVOCATÒRIA I SEXE

Resultat de la convocatòria		Dones	Homes	Total
Adjudicada	n	48	63	111
	% col	6,8	7,5	7,1
Llista d'espera	n	395	437	832
	% col	55,6	51,8	53,6
Denegada	n	267	343	610
	% col	37,6	40,7	39,3
Total sol·licituds	n	710	843	1.553
	% fila	45,7	54,3	100

Font: Resolució de la convocatòria PIF de setembre de 2007. Dades publicades pel portal UAB.

TAULA 20. PERSONES PRESENTADES A LA CONVOCATÒRIA SEGONS RESULTAT I SEXE

Resultat		Dones	Homes	Total
Adjudicada	n	48	63	111
	% col	11,5	14,9	13,2
Llista d'espera	n	203	178	381
	% col	48,7	42,0	45,3
Denegada	n	166	183	349
	% col	39,8	43,2	41,5
Total persones	n	417	424	841
	% col	49,6	50,4	100

Font: Resolució de la convocatòria PIF de setembre de 2007. Dades publicades pel portal UAB.

TAULA 21. ORDRE D'ACCEPTACIÓ I D'ADJUDICACIÓ SEGONS SEXE

Posició en el resultat del concurs	Dones	Homes	General
Adjudicada	1,8	2,6	2,3
Llista d'espera	14,7	12,1	13,3
General acceptats	13,3	10,9	12,0

Font: Resolució de la convocatòria PIF de setembre de 2007. Dades publicades pel portal UAB.

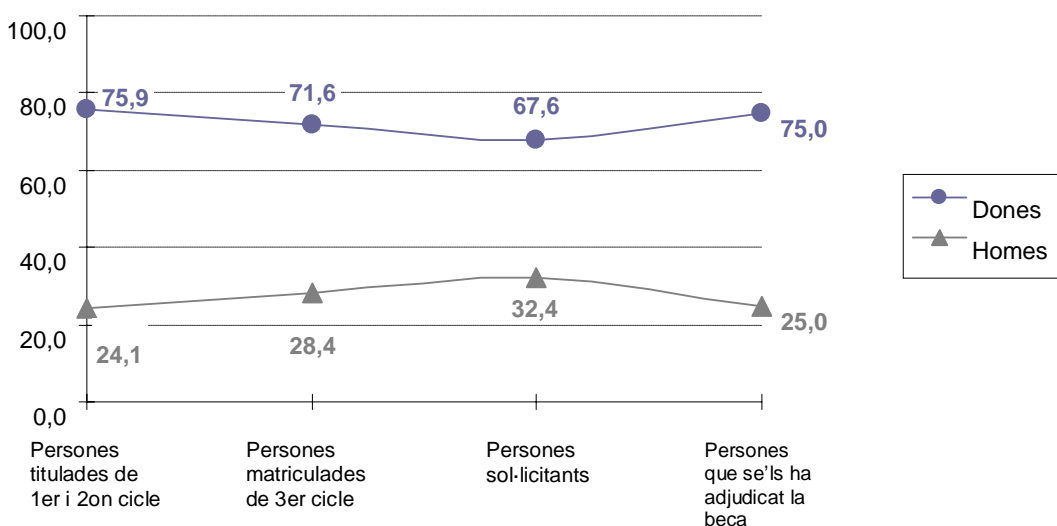
Nota. El valor indica quina és la posició promig que cada persona ocupa en el ranking a partir del qual es fa l'elecció de la persona a la qual s'adjudica la beca. Així, per exemple, 1,8 vol dir que les dones, de mitjana, ocupen la posició 1,8 de x posicions que formen la llista.

b) Distribució de posicions en la trajectòria acadèmica del personal becari PIF segons àmbit de coneixement

Per a l'elaboració de la distribució de les posicions inicials de la trajectòria acadèmica del personal becari PIF ens fixem en les persones titulades de l'any 2005/06 de la UAB segons àmbit i les persones matriculades als Màsters de la UAB dels mateix any segons àmbit. Aquestes dades les hem extret del portal "La UAB en xifres" dins el portal de la UAB. Cal tenir en compte que això suposa un lleu biaix, ja que la convocatòria estava oberta a totes les persones llicenciades i no només a les persones titulades de la UAB. Tanmateix, les beques sí que han d'estar vinculades als Màsters de la UAB, pel que el biaix acaba en aquesta posició de la trajectòria. Com ja hem indicat en l'apartat anterior, les dades sobre sol·licituds i adjudicacions són les

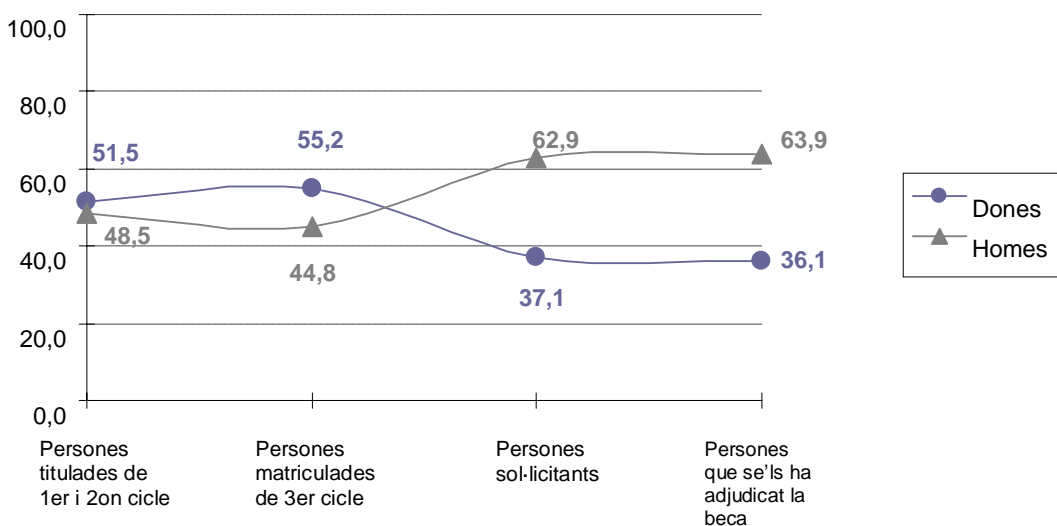
que va fer públiques la universitat respecte a la convocatòria de beques predoctorals pròpies de la UAB el setembre de 2007.

GRÀFIC 16. DISTRIBUCIÓ DE POSICIONS EN LA TRAJECTÒRIA ACADÈMICA DEL PERSONAL BECARI PIF SEGONS SEXE. ÀMBIT DE LES CIÈNCIES DE LA SALUT



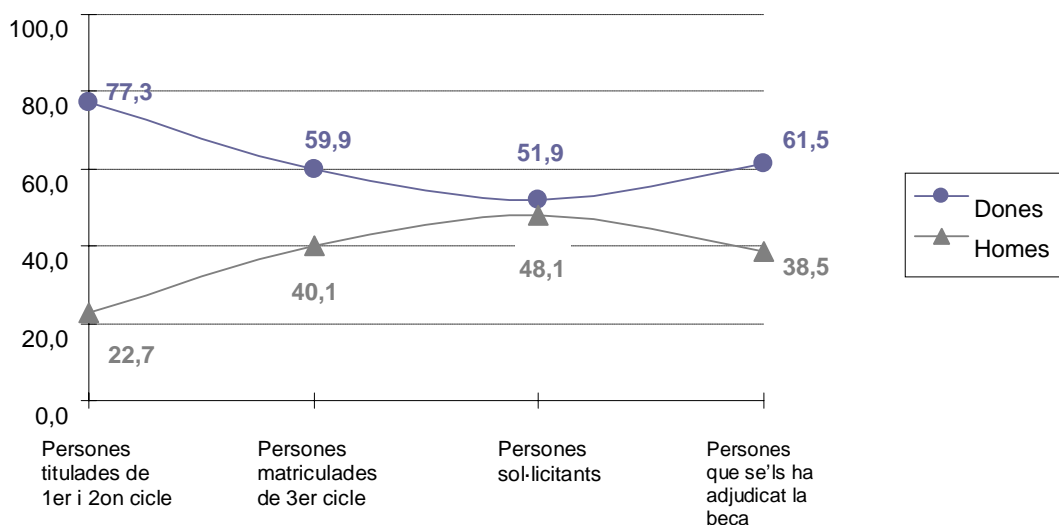
Font: UAB en Xifres (Curs 2005-2006) i Portal UAB recollit per l'Observatori per a la Igualtat (Curs 2006-2007)

GRÀFIC 17. DISTRIBUCIÓ DE POSICIONS EN LA TRAJECTÒRIA ACADÈMICA DEL PERSONAL BECARI PIF SEGONS SEXE. ÀMBIT DE LES CIÈNCIES EXPERIMENTALS I TECNOLOGIES



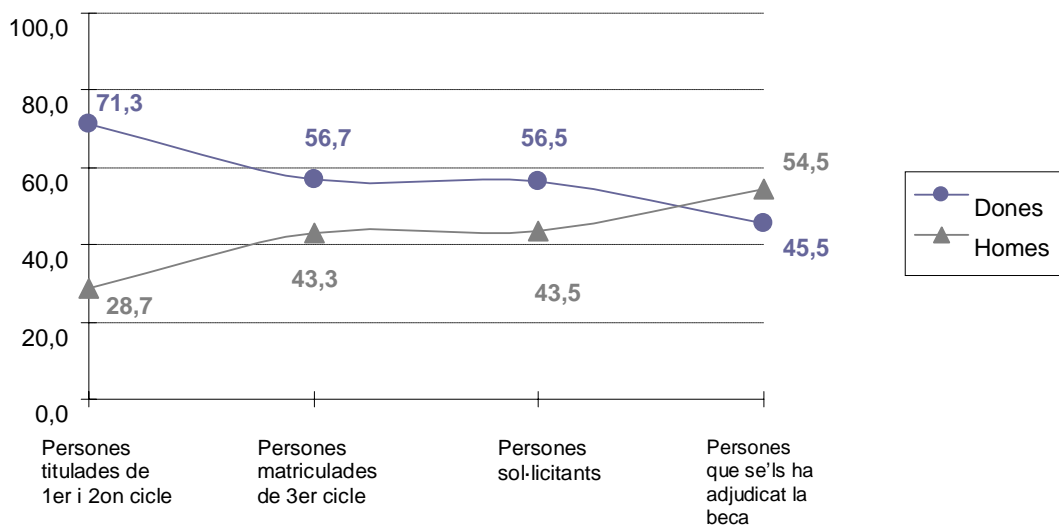
Font: UAB en Xifres (Curs 2005-2006) i Portal UAB recollit per l'Observatori per a la Igualtat (Curs 2006-2007)

GRÀFIC 18. DISTRIBUCIÓ DE POSICIONS EN LA TRAJECTÒRIA ACADÈMICA DEL PERSONAL BECARI PIF SEGONS SEXE. ÀMBIT DE LES CIÈNCIES HUMANES



Font: UAB en Xifres (Curs 2005-2006) i Portal UAB recollit per l'Observatori per a la Igualtat (Curs 2006-2007)

GRÀFIC 19. DISTRIBUCIÓ DE POSICIONS EN LA TRAJECTÒRIA ACADÈMICA DEL PERSONAL BECARI PIF SEGONS SEXE. ÀMBIT DE LES CIÈNCIES SOCIALS



Font: UAB en Xifres (Curs 2005-2006) i Portal UAB recollit per l'Observatori per a la Igualtat (Curs 2006-2007)

c) La suficiència i l'excel·lència en la investigació

Al tractar-se d'una convocatòria competitiva, una de les qüestions que s'ha de resoldre en qualsevol sistema d'avaluació és poder classificar les sol·licituds en funció de criteris determinats. Hem desenvolupat un índex que mesura la suficiència i l'excel·lència de les persones sol·licitants segons la classificació que ha establert la pròpia universitat: Persones acceptades, és a dir totes aquelles que compleixen amb

els requisits indicats en la convocatòria (que inclou tenir una nota mínima); Persones que se'ls ha adjudicat una beca, és a dir aquelles persones que aconsegueixen amb els requisits establerts per la convocatòria i alhora són qui obtenen les puntuacions més altes en l'acompliment dels requisits així com en la resta de criteris addicionals de selecció. Per tant, les persones que se'ls ha adjudicat una beca són un subgrup més petit del grup de persones acceptades. A partir d'aquí hem definit com a índex de suficiència la proporció entre el conjunt de persones acceptades i el conjunt de persones presentades. L'índex d'excel·lència l'hem definit com la proporció entre les persones que se'l ha adjudicat la beca i les persones acceptades.

TAULA 22. ÍNDEX DE SUFICIÈNCIA I D'EXCEL·LÈNCIA SEGONS ÀMBIT DE CONEIXEMENT I SEXE.

Àmbit de coneixement	Índex	Dones	Homes
Ciències de la Salut	Suficiència	0,20	0,23
	Excel·lència	0,23	0,14
Ciències Experimentals i Tecnologies	Suficiència	0,57	0,49
	Excel·lència	0,16	0,17
Ciències Humanes	Suficiència	0,67	0,70
	Excel·lència	0,16	0,11
Ciències Socials	Suficiència	0,35	0,44
	Excel·lència	0,13	0,15
Total	Suficiència	0,62	0,59
	Excel·lència	0,11	0,13

Font: Resolució de la convocatòria PIF de setembre de 2007. Dades publicades pel portal UAB.

Nota: Índex de suficiència = persones acceptades/persones presentades; Índex d'excel·lència = persones adjudicades/persones acceptades.

d) Els motius de denegació

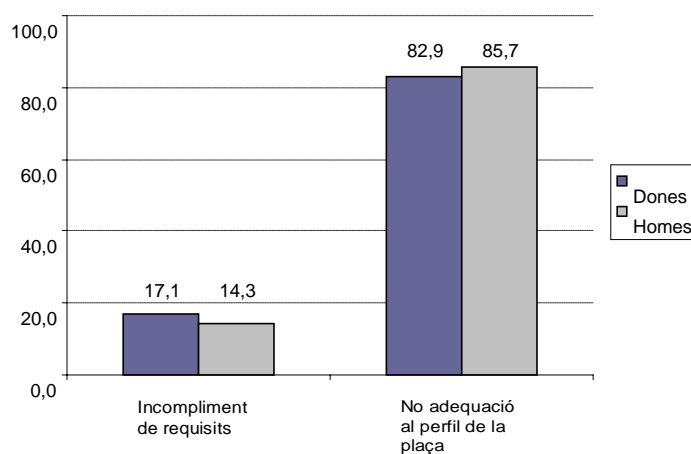
Si en les anteriors dades hem analitzat la composició de les sol·licituds que han estat acceptades, ara observarem les que han estat denegades, centrant-nos en el motiu que ha adduït la institució per a desestimar-les. Les diferents raons que es presenten han estat classificades segons si es tracta d'incompliment de requisits o de No adequació al perfil de la plaça. A continuació presentem els principals resultats.

TAULA 23. TIPUS DE MOTIU I MOTIU DE DENEGACIÓ SEGONS SEXE

Tipus de motiu i motiu de denegació		Dones	Homes	Total
Incompliment de requisits	n	105	151	256
	% col	39,3	44,0	42,0
Expedient inferior a 1,5	n	63	102	165
	% col	23,6	29,7	27,0
Ha gaudit d'altres beques similars	n	0	2	2
	% col	0,0	0,6	0,3
Manca la titulació requerida	n	1	2	3
	% col	0,4	0,6	0,5
No aporta la documentació requerida	n	37	41	78
	% col	13,9	12,0	12,8
Sol·licitud fora de termini	n	4	4	8
	% col	1,5	1,2	1,3
No adequació al perfil de la plaça	n	161	191	352
	% col	60,3	55,7	57,7
No adequació del Doctorat o Màster sol·licitat al perfil de la plaça	n	9	11	20
	% col	3,4	3,2	3,3
No adequació de la Formació Acadèmica i CV al perfil de la plaça	n	152	180	332
	% col	56,9	52,5	54,4
Altres	n	1	1	2
	% col	0,4	0,3	0,3
Total	n	267	343	610
	% fila	43,8	56,2	100

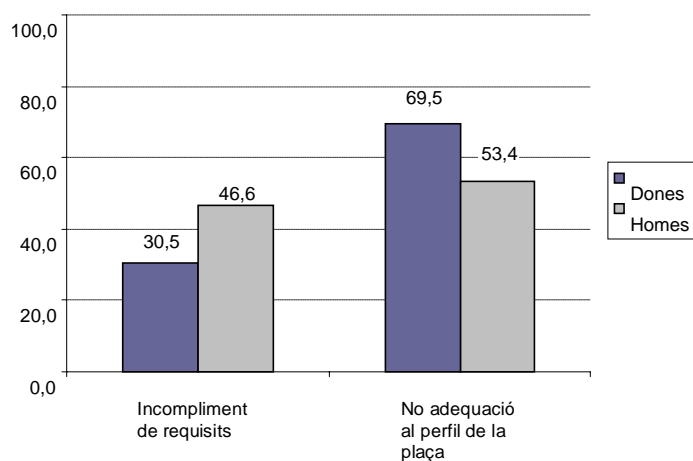
Font: Resolució de la convocatòria PIF de setembre de 2007. Dades publicades pel portal UAB.

GRÀFIC 20. MOTIU DE DENEGACIÓ SEGONS SEXE. ÀMBIT DE LES CIÈNCIES DE LA SALUT



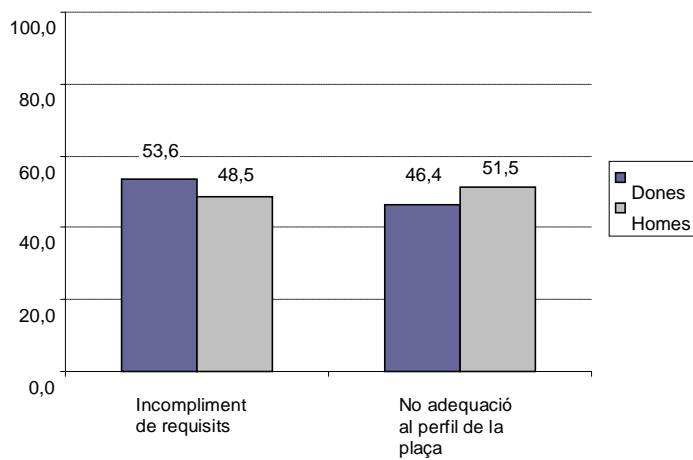
Font: Resolució de la convocatòria PIF de setembre de 2007. Dades publicades pel portal UAB.

GRÀFIC 21. MOTIU DE DENEGACIÓ SEGONS SEXE. ÀMBIT DE LES CIÈNCIES EXPERIMENTALS I TECNOLOGIES



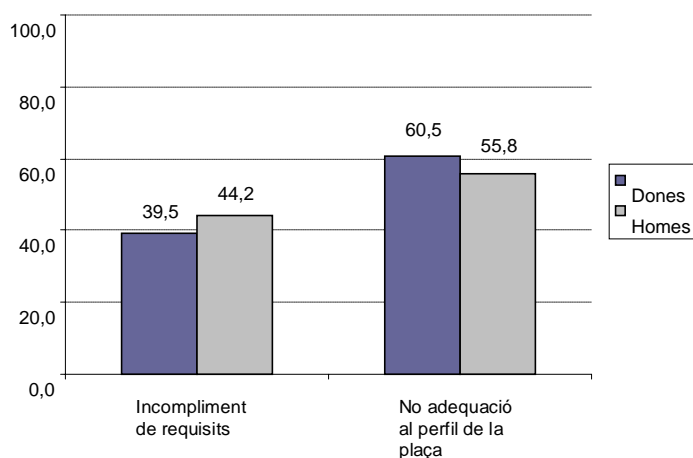
Font: Resolució de la convocatòria PIF de setembre de 2007. Dades publicades pel portal UAB.

GRÀFIC 22. MOTIU DE DENEGACIÓ SEGONS SEXE. ÀMBIT DE LES CIÈNCIES HUMANES



Font: Resolució de la convocatòria PIF de setembre de 2007. Dades publicades pel portal UAB.

GRÀFIC 23. MOTIU DE DENEGACIÓ SEGONS SEXE. ÀMBIT DE LES CIÈNCIES SOCIALS

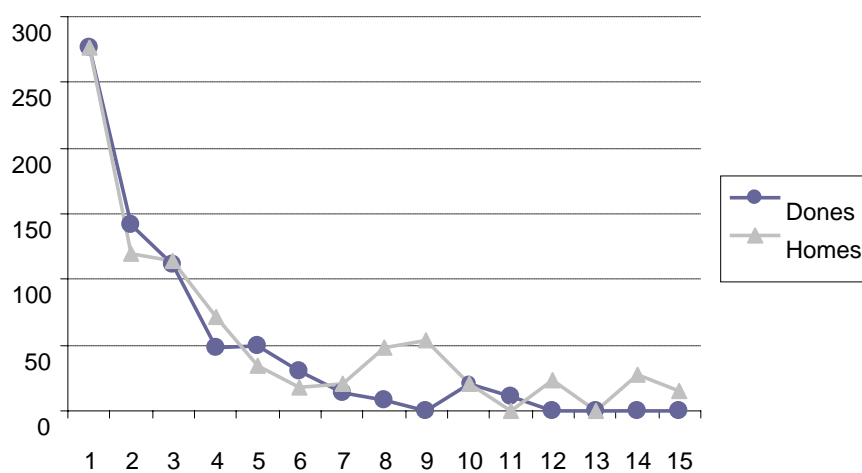


Font: Resolució de la convocatòria PIF de setembre de 2007. Dades publicades pel portal UAB.

e) Estratègies individuals

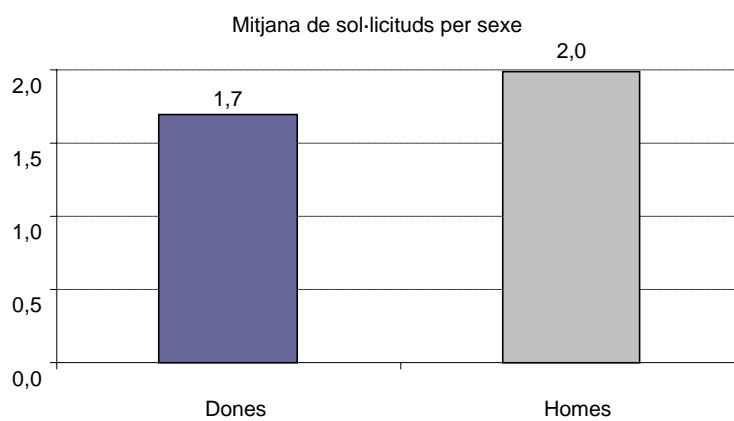
En aquest últim apartat, presentem les dades segons el resultat de les estratègies que han utilitzat les persones que s'han presentat a la convocatòria. Això ha estat possible perquè en la convocatòria analitzada no es restringien el número de sol·licituds presentades per persona. Això s'ha traduït en que una de les estratègies que han utilitzat les persones sol·licitants ha estat la de presentar més d'una sol·licitud i per altra banda la de presentar-la a diferents departaments i àmbits de coneixement.

GRÀFIC 24. NÚMERO DE SOL·LICITUDS PER PERSONA SEGONS SEXE



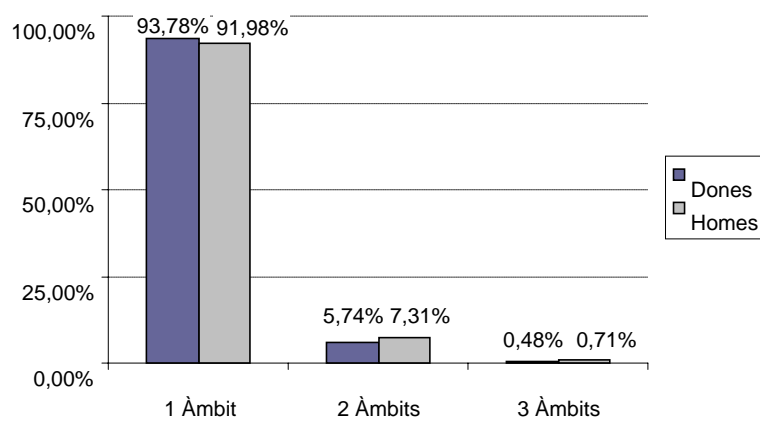
Font: Resolució de la convocatòria PIF de setembre de 2007. Dades publicades pel portal UAB.

GRÀFIC 25. MITJANA DE SOL·LICITUDS PER PERSONA SEGONS SEXE



Font: Resolució de la convocatòria PIF de setembre de 2007. Dades publicades pel portal UAB.

GRÀFIC 26. NÚMERO D'ÀMBITS ALS QUE S'HA PRESENTAT SOL·LICITUDS PER PERSONA SEGONS SEXE



Font: Resolució de la convocatòria PIF de setembre de 2007. Dades publicades pel portal UAB.

4. Trajectòria acadèmica del personal becari predoctoral

En aquest capítol i en el que dediquem al personal becari de suport a la recerca (SR), presentem els principals resultats de l'anàlisi de les entrevistes semi-estructurades realitzades (en el capítol 2, presentem els perfils de les persones entrevistades). L'estructura dels dos capítols, i la seva rèplica quantitativa, és la mateixa. Comencem per les experiències relacionades amb els primers moments del desenvolupament de la trajectòria, és a dir, el procés de decisió, els dubtes inicials, les alternatives que es manejaven en el moment, els suports rebuts, etc. A continuació, abordem l'experiència actual del treball com personal becari: quin tipus de feina es fa, quin lloc ocupa la docència en aquest treball, com es valora l'experiència de la recerca i el fet mateix de ser personal becari, etc. Finalment, ens centrem en les expectatives per al futur i les valoracions generals sobre el conjunt de la trajectòria desenvolupada fins ara.

En el cas del personal becari predoctoral (PD), acompanyarem l'anàlisi de les seves entrevistes amb l'anàlisi de les entrevistes al professorat estabilitzat que en els inicis de la seva trajectòria va gaudir d'una beca similar. L'anàlisi de les entrevistes realitzades al professorat amb plaça estable ens serveix sobretot com a font d'informació i de suggeriments per a la reflexió de la situació dels quals actualment són becàries i becaris en actiu. Ara bé, cal tenir cautela en l'ús de les informacions provinents d'aquestes entrevistes, sobretot perquè l'absència d'informacions relatives al col·lectiu dels quals van gaudir beca però no van arribar a estabilitzar la seva plaça, ens impedeix realitzar generalitzacions sobre els factors decisius que intervenen en l'estabilització. És a dir, identificar un tret, factor, característica, ètica de treball, etc. que hagi estat propi d'aquells que van estabilitzar la seva plaça no és suficient per concloure que aquest factor tingui eficàcia causal en la seva posterior estabilització. Tanmateix, ens ofereixen valuosos indicis que ens permeten matisar millor el nostre anàlisi sobre la situació actual del personal becari PD.

Optar a una beca

La vocació sorgeix en el propi procés de treball científic. Això queda ben reflectit en la narració que fa el personal becari PD i el professorat des del moment en què se'ls

va fer present la possibilitat d'optar a una beca. Els primers passos de la carrera acadèmica no es realitzen amb el projecte explícit i clar d'arribar a ser docent, excepte en algun cas aïllat. De fet, podem assenyalar dos punts de partida diferents de la carrera acadèmica. D'una banda, un col·lectiu sembla que s'hagi topat amb la possibilitat, o més aviat ha concebut la possibilitat de sol·licitar una beca perquè ha assistit a les sessions informatives sobre beques que s'oferia a l'alumnat d'últim curs, perquè algunes professores o professors els han animat explícitament a sol·licitar-la, o perquè la voluntat de fer els cursos de doctorat els conduïa a interessar-se per la sol·licitud de beques. Llavors l'opció a una beca es fa atractiva, encara que s'emprèn sense l'entusiasme típic de les accions que resulten més directament de la pròpia iniciativa. D'altra banda, un altre col·lectiu comença amb un major grau d'interès, que resulta d'experiències prèvies positives en el terreny del treball científic, com col·laboracions en grups de recerca o pràctiques en l'últim curs de carrera. No existeix una distribució desigual de dones i homes entre aquests dos tipus de narracions sobre el moment inicial de la carrera. Però, en general, apunten al fet que la "vocació" sembla més l'efecte que la causa de l'inici de l'activitat científica.

La gestió del dubte

La motivació i l'interès per l'objectiu de fer un doctorat i investigar planteja la necessitat d'obtenir finançament, i és llavors quan la perspectiva de la beca apareix com l'única alternativa disponible que s'ajusta a l'objectiu. Ara bé, haver de resoldre el finançament d'aquesta manera té implicacions pràctiques importants que requereixen reflexió i són origen de dubtes. Els dubtes relatius a aquestes implicacions pràctiques es vénen a sumar a les pròpies d'un punt d'inflexió en la trajectòria, en el que un o una ha de decidir si orienta o no la seva carrera durant uns anys en una direcció determinada. La manera que es van experimentar els dubtes, o almenys la manera que es narra que es van experimentar, no és igual per als becaris PD que les becàries PD.

En el cas dels becaris PD, l'element comú és que els dubtes semblen haver tingut escassa rellevància. Això no vol dir que no hagin estat presents, sinó que no ho van estar amb una intensitat destacable. La il·lusió i la motivació amb l'objectiu i l'oportunitat eclipsaven els possibles dubtes. És a dir, el projecte personal de fer un doctorat i la il·lusió amb la qual es viu semblen ser suficients o bé per bloquejar momentàniament el plantejament seriós d'alternatives professionals, o bé per aparcar els dubtes respecte al futur professional i la rendibilitat de la inversió que van a fer. Tan sols en un cas es sembla racionalitzar la inversió en el doctorat com

una inversió amb vista a una millor valoració en l'empresa privada. Un argument que interpretem com racionalitzador en la mesura que ve acompanyat de l'expressió del desig, presentat com probablement inabastable, de romandre en el món acadèmic.

L'element comú entre els becaris PD és, doncs, la consciència clara de l'objectiu desitjat, i juntament amb ella, el bloqueig de qualsevol altre plantejament que pogués qüestionar-ho. En una actitud pròpia de l'ètica de la provisió, els problemes es plantegen com objectius a assolir i com obstacles a superar, on l'interès està centrat en com assolir l'objectiu. En l'ètica de la provisió, el repte i l'objectiu s'enfronten per resoldre els problemes. Els dubtes respecte del futur incert no són dubtes respecte a si acceptar o no l'objectiu, sinó motivacions per al seu enfrontament, perquè és propi d'aquesta ètica fer que les coses passin. És a dir, l'atenció no està en reflexionar sobre les dificultats sinó en la seva resolució.

La claredat del seu propòsit es manifesta també en l'absència d'"un altre" en l'elaboració del dubte: tots els becaris afirmen haver resolt els seus dubtes per si mateixos, sense suport exterior, excepte en el cas de dubtes relacionats amb procediments burocràtics. Els "altres" entren en el propi pla de cada becari PD tan sols en la mesura que faciliten la superació d'un obstacle, com el burocràtic per exemple, però no com auxiliars en la resolució de dubtes.

L'estil femení d'experimentar els dubtes és considerablement diferent. Els dubtes semblen haver tingut una rellevància més gran en els plantejaments de les becàries PD. A risc de simplificar, diríem que la diferència entre becàries PD i becaris PD està en si dominen el dubte o són dominats o dominades per ell. Hi ha bàsicament dos tipus de plantejaments respecte del dubte entre les becàries PD. Quan es van enfrontar amb la idea de ser becària, algunes comenten haver donat rellevància a dubtes com la incertesa respecte del futur, la voluntat d'acceptar un determinat salari, l'impacte de la desconexió amb el món de l'empresa privada, etc. Altres no expressen dubtes, però no perquè la motivació i l'interès les aparquin, com en el cas dels becaris PD. En la narració que fan transmeten més aviat un cert distanciament respecte del projecte: s'al·ludeix, per exemple, a que simplement "s'havia d'intentar" o que s'ho plantejaven "com un treball de quatre anys". En qualsevol cas, sembla que aquest segon grup expressa l'intent de contrarestar l'impacte d'una experiència potencialment frustrant, a través de reduir la seva implicació emocional. Això no vol dir que efectivament no existís tal implicació, i encara menys que no existís la implicació laboral que l'acompanya. No parlem aquí d'actituds davant el

treball, sinó de maneres de gestionar les emocions en un punt d'inflexió, i per tant en un moment d'aposta amb cert risc en la pròpia trajectòria personal i professional.

Si hem d'establir una diferència entre els estils femenins i masculins, estaria en la manera com es resol el balanç entre l'interès i la motivació d'una banda, i els dubtes per un altre. Les becàries PD intenten contenir discursivament el seu interès i motivació, com a resultat de la rellevància subjectiva que tenen els seus dubtes mentre que els becaris PD resolen els dubtes gràcies a l'elevat grau d'interès i de motivació. És probable que en aquesta diferència s'estiguin expressant ètiques del treball diferents. Pel cas dels becaris PD, una ètica més pròxima a la provisió² es tradueix en un enfrontament del problema en si, al marge del context i del possible impacte en les persones, un mateix inclòs. En el cas de les becàries PD, una ètica més pròxima a l'ètica de la cura³ es tradueix en una major preocupació per l'impacte en les condicions de vida presents i futures, especialment les pròpies. En un context en el qual els homes obtenen més freqüentment l'estabilitat contractual que les dones, resulta lògic i comprensible que les segones tinguin més present que els primers el fet que les pròpies condicions de vida poden arribar a veure's danyades. El context acadèmic facilita així una ètica de la provisió en els homes i una ètica de la cura en les dones.

Resulta curiós observar com en la narració que fan les professores del moment d'inici de la seva primera beca d'investigació, aquests dubtes desapareixen. Evidentment, no estem en condicions d'assenyalar la causa de la diferència entre becàries i professores: podria tractar-se d'una diferència generacional, encara que també podria resultar d'un mecanisme de memòria selectiva, o fins i tot que la diferència es produís precisament perquè la narració de les professores és precisament la narració del col·lectiu que va aconseguir establir-se, és a dir, que resulti d'un biaix de selecció. En qualsevol cas, tant professores com professors assenyalen en la seva gran majoria que no van experimentar dubtes sobre si emprendre o no la trajectòria un cop sabien que havien guanyat la beca. On sí es diferencien els seus discursos és en les raons per les quals asseguren que no van dubtar. En aquest sentit, les dones no són molt explícites, i apunten diferents tipus de resposta: dos assenyalen el seu interès amb la matèria o amb la pròpia activitat investigadora, i

² Per ètica de la provisió ens referim a aquella ètica segons la qual es consideren els problemes com objectius a resoldre, els obstacles com quelcom a eliminar, sense considerar l'impacte en els altres, en una actitud activa i competitiva (Izquierdo, 2003).

³ Per ètica de la cura ens referim a aquella ètica segons la qual es mostra receptivitat a les necessitats alienes, preocupació per l'impacte de les pròpies accions sobre les altres persones, i consideració dels problemes en termes de responsabilitat (Izquierdo, 2003).

una altra sembla assenyalar que no va dubtar perquè la beca la situava en millor posició econòmica de la qual estava fins aquell moment. Els homes, no obstant això, semblen compartir una certa desconsideració respecte dels problemes futurs, i un abordatge de la beca en termes més immediats, com una oportunitat per gaudir en el curt termini, sense reflexionar massa sobre les dificultats futures: “no vaig dubtar, encara que no tens molt clar què passarà després” (Professor 4), “sóc un poc inconscient i no em vaig preocupar molt fins al final” (Professor 5) , “ho vaig tenir clar, perquè no pensava molt en el futur” (Professor 6), “era més aviat pensant que aquests dos anys ja ningú em els treia” (Professor 10). L’ètica de la provisió és l’ètica centrada en la resolució dels problemes, el que exigeix sens dubte una capacitat d’afrontar-los eficaçment. En aquest punt de la trajectòria, l’objectiu personal està fins a cert punt indefinit, per la qual cosa prestar atenció a la resolució de problemes futurs que encara estan per plantejar-se es consideraria una inversió innecessària. Per això, l’actitud centrada en el present és característica dels homes quan inicien la beca. Com veurem, just en la mesura que el seu objectiu es va clarificant, els problemes del futur s’afronten ja amb un nou esperit, més centrat en l’establiment de mitjans per a la seva resolució.

Renunciar a les alternatives

Acceptar la beca ha suposat per a les becàries i becaris PD renunciar a una sèrie d’alternatives, unes teòriques i altres reals. Les diferències en aquest punt no són, per tant, diferències en la decisió i l’acció, sinó en els processos deliberatius que les precedeixen. Ens interessa, per tant, la manera que es van plantejar les alternatives i els motius de la seva decisió, que poden ser diversos.

En el cas dels becaris PD, la intensitat del desig de l’objectiu perseguit es manifesta també, igual que en el cas dels dubtes, en la seva narració de les alternatives deixades de banda. O bé no hi havia cap alternativa prou atractiva com per a competir amb la seva voluntat de fer el doctorat, o bé les alternatives existents havien de ser considerades però no s’avaluaven pel seu valor intrínsec, sinó per la seva capacitat d’ajustar-se a un objectiu previ i intocable: fer la tesi. Per això, es pot deixar de banda, per exemple, una plaça de professor perquè la beca constitueix un marc més apropiat per a fer la tesi (Becari 1), o es pot renunciar a l’empresa privada perquè la maquinària per a l’elaboració de la tesi és més puntera a la universitat (Becari 2). L’objectiu és inqüestionable, i per això les alternatives s’avaluen menys pel seu valor intrínsec i més per la seva capacitat de constituir-se com a mitjans per a aquell fi.

En el cas de les becàries PD, el discurs és pràcticament el mateix: en la mesura que es parteix de l'objectiu de fer una tesi, la resta de les alternatives perden interès. No obstant això, almenys entre algunes d'elles, apareix quelcom que no apareixia en els discursos dels becaris PD: referències a les característiques de l'alternativa. Per exemple, s'al·ludeix a si el treball en l'empresa privada agrada més o menys o si és més o menys fàcil accedir-hi. Encara que en aquest cas la diferència entre becaris i becàries PD és mínima, el matís assenyalat apunta de nou a una menor centralitat subjectiva del projecte de ser becària entre les dones. En aquest sentit, podem pensar que la decisió de les dones és més pròpia d'una racionalitat instrumental, que avalua les alternatives en funció de les seves característiques intrínseques i dels costos i beneficis que poden aportar, mentre que la decisió dels homes és més pròpia d'una racionalitat ajustada a valors, perquè avalua les alternatives en funció del seu grau d'adequació a un objectiu valorat com desitjable a priori. Semblaria, per tant, que la racionalitat més eficient en el context actual de l'acadèmia no seria precisament la instrumental, el que no constitueix una sorpresa, doncs sembla evident que l'estil de vida i treball que es requereix avui a l'acadèmia només es pot sostenir sobre el pilar d'una consagració inqüestionada a l'activitat científica.

Però, insistim, en aquest punt les diferències entre tots dos col·lectius són escasses. En qualsevol cas, els indicis apunten a una diferència en la manera que s'ordenen les preferències. Allò femení es caracteritzaria per una menor definició de les preferències que es gesten de manera més dependent del context. En canvi, allò masculí es caracteritzaria aquí per una major definició de preferències que es gesten de manera menys dependent del context.

Si analitzem la narració del professorat numerari entrevistat sobre les alternatives que van deixar de banda quan se'ls va plantejar la possibilitat d'acceptar una beca, veiem que no hi ha diferències destacables entre professores i professors. En general, sembla que o bé no es van plantejar alternatives, perquè el lapse de temps entre l'obtenció de la llicenciatura i la concessió de la beca va ser curt, o bé les alternatives no van arribar a semblar prou atractives com perquè ningú es plantegés renunciar a la beca.

Recolzaments en la decisió

Les becàries i becaris PD entrevistats semblen haver-se sentit recolzats pel seu entorn en la decisió d'acceptar la beca. Al narrar els suports rebuts, algunes persones començaven per l'entorn familiar i d'amistats i altres per l'universitari, però no sembla haver diferències entre dones i homes en aquest sentit.

Totes i tots semblen haver-se sentit recolzats pels seus familiars i per les seves amistats en la decisió de convertir-se en personal becari PD. Familiars i amistats es limiten a donar suport a una decisió ja presa, i davant la qual no existeixen objeccions importants. La diferència entre becàries PD i becaris PD està en la manera que narren el tipus de suport rebut de l'entorn universitari. Entre les becàries PD es descriu el suport rebut en termes d'interessos de tercers: el suport que reben s'explica, per exemple, perquè la beca predoctoral allibera els diners del contracte o beca de suport a la recerca que tenia en el grup de recerca (Becària 1), o perquè "els interessa tenir gent en el seu grup" (Becària 2) o perquè "captien gent amb bon expedient per al seu projecte" (Becària 3). Entre els becaris PD, es descriu el suport en termes de confiança dipositada, voluntat de recolzar als membres del propi grup o departament, etc. La seva vàlua o la seva posició explicarien el suport rebut.

En definitiva, els homes expressen que es senten valorats per les seves característiques i la seva posició, mentre que les dones semblen atribuir el suport rebut a una espècie d'atzar que les va convertir en útils en un món controlat per altres. El primer estil de resposta, el masculí, posa les bases per sentir-se integrat en un món que en principi és aliè, mentre que el segon estil de resposta, el femení, pot contribuir a una perpetuació de la sensació d'estar habitant un lloc estrany governat des de lògiques definides per altres.

No sembla que a les becàries i becaris PD entrevistats se'ls hagi desaconsellat en cap moment donar aquest primer pas en la seva trajectòria. En alguns casos, les amistats i antigues companyes i companys poden haver qüestionat el seny d'acceptar la beca pel que suposa en termes de salari, dedicació horària, incertesa respecte del futur, etc. Però no existeixen en aquest sentit diferències entre becàries i becaris PD, és a dir, no sembla que l'entorn familiar i universitari pressioni diferencialment a les dones perquè reconsiderin l'opció.

Curiosament, entre les professores estabilitzades sí hi ha un record de comentaris descoratjadors de l'entorn, encara que no en la majoria de les entrevistes, sí en alguns casos. Cap professor recorda un "però" a la seva decisió d'optar a la beca amb la qual van arrencar la seva trajectòria. Però algunes professores sí assenyalen que el cercle d'amistats podia qüestionar la seva decisió: "els amics em deien que estava un poc boja, que eren molts anys..." (Professora 2), o "els amics pensaven que era una bogeria, absurd prolongar la joventut, un camí amb final incert" (Professora 3). Una altra entrevistada afegeix: "El camí és incert perquè no se t'assegura una plaça estable, però..." (Professora 4). És a dir, a través de les amistats o dels propis

plantejaments, les actuals professores sí semblen haver tingut present de manera més freqüent que els homes l'horitzó d'incertesa que havien d'assumir si acceptaven aquesta carrera professional. Podríem preguntar-nos si el fet que aquests comentaris de l'entorn no apareguin en les entrevistes de les becàries PD en actiu es deu a un canvi en la percepció social del paper de la dona, i més concretament a un canvi en la percepció social del paper de la dona en la ciència, que generaria un estat d'opinió més receptiu a aquesta mena d'apostes per part de les joves.

Rebre ajut

Basant-nos en el material de les entrevistes realitzades a becàries i becaris PD, no podem sostenir que dones i homes rebin ajudes diferents en el procés d'obtenció de les seves beques. Tant elles com ells asseguren haver-se sentit recolzats pels seus directores i directors de tesi o responsable de grup, així com per companyes i companys i PAS. I tampoc sembla haver una diferència important en l'origen d'aquestes ajudes, perquè s'acostumen a produir com a resultat natural d'algun tipus de vincle previ, en el grup de recerca, en el departament o en les aules de llicenciatura o doctorat. Algunes persones han rebut suports especials, com ara beques transitòries o avanços del pagament de la matrícula de doctorat fins a la resolució de la beca predoctoral, canvis en el signant de la sol·licitud de beca per augmentar les possibilitats de concessió, etc. Però no sembla que aquestes ajudes estiguin desigualment repartides en funció del sexe.

El que sí semblen una mica diferents són els discursos de professores i professors exbecaris i actualment docents permanents. Entre els homes, hi ha dos tipus de respostes. Uns es dibuixen com agents solitaris: "no [he rebut ajudes], sempre han estat [beques] a nivell competitiu" (Professor 7), "no destacaria cap ajuda concreta" (Professor 8), o "Vaig estar bastant sol. [...]. El projecte ho vaig fer jo, tot ho vaig fer jo" (Professor 10). Altres, no obstant això, destaquen especialment l'ajuda rebuda del seu director o directora de tesi: "el director amb el qual vaig començar sempre em va ajudar" (Professor 1), "per descomptat [em van ajudar] els meus directors, per omplir formularis i anímicament també" (Professor 2), "tot el suport l'he rebut de la directora" (Professor 5). En el cas de les professores, el paper del director o directora de tesi sembla menys definit, perquè tan sols una entrevistada cita al seu director, i no obstant això, en general s'assenyalen altres agents com a font de suport: un grup d'amistats-companys de beca, altres professores o professors, el responsable del projecte, o l'empenta emocional de la família, etc.

Obstacles per aconseguir la beca

Tampoc en aquest apartat trobem diferències entre becàries i becaris PD en actiu ni entre professorat exbecari i actualment estable. En el procés d'aconseguir la beca, i llevat d'obstacles particulars o conjunturals que alguna persona pot haver patit per atzar o mala sort, no sembla que es produeixi una experiència diferent per a elles i ells. L'obstacle comú per a tothom està en el període transcorregut entre la sol·licitud de la beca i la seva resolució, que suposa normalment un període de treball no remunerat. Algunes persones han estat ajudades en aquest període mitjançant beques especials o contractes de professora o professor associat, encara que en el cas d'una becària PD aquest període va suposar un inevitable retard en el projecte d'emancipació i en el cas d'un becarí PD es va resoldre fent ús dels estalvis i del dret a prestacions per desocupació.

Raons de la concessió de la beca

Quan es tracta de reflexionar sobre les raons per les quals creuen que se'ls va concedir la beca predoctoral, l'existència d'un barem oficial uniformitza considerablement les respostes, excepte en aquells casos en els quals el director o directora del projecte té un paper decisiu en la concessió. És per això que no hi ha diferències importants entre becàries i becaris PD en aquest punt dels seus discursos. Ara bé, allà on la resposta no es limita a enumerar els apartats valorats en la concessió, podem trobar una certa diferència en la manera que es presenta la pròpia vàlua i el propi mèrit. En el cas dels becaris PD, s'al·ludeix al mèrit o la circumstància de tenir un determinat expedient, d'estar cursant uns determinats estudis o d'estar ja situat en un grup determinat. En el cas de les becàries PD, es ressalta igualment el mèrit propi, però no presentant-lo per si mateix, com fan els becaris PD, sinó a través del reconeixement que d'ell en fan altres persones: s'al·ludeix així a que la directora o director o el cap de la recerca volia que fos a ella a qui se li concedís, o que la directora o director "pensava que jo era la millor", etc.

En aquest punt, podem dir que si bé el context afavoreix una ètica més pròxima a la provisió que a la cura, ja que regeixen principis valoratius pretesament impersonals i objectius, és cert que en els seus judicis les dones semblen rescatar aquest element de l'ètica de la cura que consisteix en la valoració del propi mèrit en funció de judicis subjectius resultants d'interaccions cara a cara, més personals. En el cas de les becàries es tendeix a presentar més com el resultat de l'avaluació que "un altre" realitza del que una fa, sent aquest "un altre" algú amb qui es té una relació més o

menys pròxima. En canvi, en el cas dels becaris PD el mèrit es presenta com una dada.

Encara que el perquè d'aquesta diferència en els discursos de dones i homes estigui fora del nostre abast, el que sí sembla evident és que tal diferència ha de tenir un impacte desigual en les trajectòries d'unes i altres. La progressiva construcció d'una confiança en un mateix fins a cert punt no dependent del context pot contribuir a reforçar l'empenta amb la qual es persegueix un objectiu. En el cas de les dones, l'obertura i sensibilitat als judicis aliens pot contribuir a la construcció de processos d'autoavaluació dependents en excés del context. Si el judici sobre el propi valor és dependent del context, i si el context és un context predominantment masculí, resulta més probable que les autoavaluacions reflecteixin en certa mesura els biaixos i estereotips culturals de l'entorn.

Resulta significatiu que aquesta diferència entre becàries i becaris PD desaparegui entre el professorat estable que va començar la seva trajectòria amb una beca. Per a aquest col·lectiu, ja no hi ha diferències entre dones i homes: "pel meu expedient" és la resposta de pràcticament totes les persones entrevistades amb més o menys matisos. La creença en la idea que la comunitat científica es governa a si mateixa mitjançant criteris estrictament meritocràtics sembla el resultat d'una immersió prolongada en aquesta mateixa comunitat. Encara que per raons metodològiques no ho puguem sostenir, resulta plausible que la tendència a una autoavaluació no excessivament dependent del reconeixement de tercers reforci les possibilitats d'èxit acadèmic, especialment en les dones.

QUADRE 3. INICI DE LA TRAJECTÒRIA: TRETS PRINCIPALS DEL DISCURS DEL PERSONAL BECARI PREDOCTORAL SEGONS SEXE

	Dones	Homes
Gestió dels dubtes en l'inici de la trajectòria	Rellevància subjectiva dels dubtes. En alguns casos, contenció de la implicació emocional.	Escassa rellevància subjectiva dels dubtes. Claredat en la definició de l'objectiu, il·lusió i motivació.
Renúncia a les alternatives	Alternatives avaluades en funció de les seves pròpies característiques i els seus costos i beneficis.	Alternatives avaluades en funció del seu grau de adequació a l'objectiu de fer la tesi.
Recolzaments per a la decisió i ajudes	Es van sentir recolzades per familiars, amics. En l'entorn universitari atribueixen el recolzament rebut a voluntats i interessos de tercers.	Es van sentir recolzats per familiars, amics i per l'entorn universitari. En l'entorn universitari atribueixen el recolzament rebut a les seves característiques o posició.
Raons de la concessió de la beca	Respostes "burocràtiques", que enumeren el barem oficial de les avaluacions de les sol·licituds. Respostes que destaquen el mèrit propi com quelcom que s'evidencia en el reconeixement de tercers.	Respostes "burocràtiques", que enumeren el barem oficial de les avaluacions de les sol·licituds. Respostes que destaquen el mèrit propi com una dada.

En l'apartat "Decidir optar a una beca predoctoral" del capítol següent, *Característiques quantitatives de la trajectòria del personal becari predoctoral*, descrivim les principals respostes que el personal becari PD ha contestat al qüestionari en línia sobre les qüestions aquí tractades.

Característiques i valoració del treball com personal becari

En aquest apartat prestem especial atenció a quatre qüestions centrals en la activitat acadèmica del personal becari PD: en què consisteix el treball quotidià de la beca, l'elaboració de la tesi doctoral, la realització de la tesi i la valoració que les persones entrevistades fan de la seva feina com a becària o becari i de la pròpia experiència de ser personal becari.

El treball quotidià

Basant-nos en el material del qual disposem, no sembla que les becàries i becaris PD s'enfrontin a càrregues de treball diferents. En general, el gruix del temps està dedicat a la recerca. La majoria ha realitzat alguna activitat de suport a la docència, com impartir classes pràctiques, realitzar substitucions puntuals, o col·laborar en feines de vigilància d'exàmens. Pel que fa a la recerca, a part de la tesi doctoral es

realitzen també altres activitats com l'ajuda en projectes o experiments d'altres investigadores o investigadors, col·laboració amb altres grups de recerca, assistència a congressos, etc. En aquest sentit, no sembla que el context en el qual realitzen la seva activitat els atribueixi càrregues de treball diferents. Ara bé, algunes becàries PD sí s'enfronten a una important càrrega extra, ja que per decisió pròpia no han iniciat una tesi doctoral temàticament emmarcada en el projecte de recerca en el qual són becàries. Així, aquestes becàries PD han de repartir el seu temps entre l'activitat de recerca del projecte del qual són becàries PD i la pròpia tesi doctoral (que no fa sinèrgia amb el projecte de recerca). Aquesta dedicació diferencial és, per tant, una doble dedicació voluntàriament assumida, en tant la iniciativa parteix de les pròpies preferències i interessos temàtics de cada becària PD. Encara que aquesta circumstància no sigui generalitzada en el col·lectiu de dones, el fet cert és que apunta a una actitud femenina davant el treball, almenys en el sentit que predomina una orientació cap a l'activitat molt poc provisorà. Si, com hem definit en la introducció, entenem la provisió acadèmica com l'establiment dels mitjans per a l'elaboració d'una tesi doctoral, aquesta estratègia augmenta sens dubte les probabilitats de no aconseguir acabar-la, o almenys allunya el procés del que seria el procés òptim per aconseguir aquest objectiu. És més, estableix una distinció innecessària entre el treball orientat cap a la provisió pròpia i el treball orientat al servei a altres, precisament en un context en el qual la institució ha facilitat les condicions perquè la provisió pròpia pugui convertir-se en la tasca principal. Una ètica provisorà s'enfronta als problemes com obstacles a superar, i el que algunes becàries PD fan aquí és enfrontar-se als problemes com obstacles a evitar, encara que en aquesta evitació es generen problemes majors. Si el tema de la tesi no s'ajusta completament als propis interessos, una ètica provisorà intentaria establir les condicions per a la major coincidència possible. En qualsevol cas, aquest tret és propi d'algunes dones, però no del conjunt de les mateixes.

En termes generals, no hi ha diferència entre la càrrega de treball que assumeixen dones i homes. On sí sembla haver diferència és en la "càrrega extra" que semblen haver assumit dones i homes del professorat actual quan van gaudir de la seva beca. En el cas d'ells, pràcticament cap es va fer càrrec de cap activitat més enllà de la recerca i la docència. Un entrevistat es feia càrrec d'alguns serveis de diagnòstic (Professor 6), i un altre de tasques com sol·licitud de llibres a la biblioteca (Professor 8). El que tenen de comú aquests dos casos és que tals activitats no s'experimentaven com un destorb per a la realització de les tesis, perquè el primer afirma "no em tocava [l'activitat] però jo la demanava", i el segon afirma que eren

“tasques que no em resultaven en absolut un fre per a la beca i que feia gustós”. En el cas d’elles és més freqüent, encara que no generalitzat, haver hagut de desenvolupar altres tasques extres: “era responsable d’un cromatògraf de gasos, però són petites responsabilitats del treball en un laboratori. És com de manteniment” (Professora 2), “vaig tenir la sensació no sé si d’exploació però sí de fer coses que no tocaven. Fins i tot organitzava congressos, concertant cites, reservant hotels, etc.” (Professora 4), “calia fer tasques rutinàries de diagnòstic” (Professora 9). És possible que en aquesta diferència s’expressi un canvi generacional, però tractant-se de les professores estabilitzades, no podem dir que les càrregues extres hagin suposat un pes amb repercussions diferencials per a elles i ells, al menys en el seu resultat últim, doncs s’han acabat estabilitzant. Sí poden haver influït, tanmateix, en el procés, dificultant-lo.

Trobar una directora o director de tesi

L’acord entre una becària o becari PD i una professora o professor per a que aquest últim dirigeixi la seva tesi pot ser la culminació de diferents processos. En alguns casos, en la pròpia convocatòria del projecte i la beca estava preestablert el tema i la direcció de la tesi. En altres casos, la relació prèvia entre alumna o alumne i professora o professor havia creat la base per futures sol·licituds de beques. En algunes ocasions, es una de les dues parts qui es posa en contacte amb l’altra per a realitzar la oferta. I en altres, sembla ser decisió del grup de recerca, i no tant dels participants. No existeixen diferències per sexe entre les persones entrevistades en la manera en com van tenir a la seva actual directora o director de tesi doctoral. En aquest punt de la trajectòria, les ofertes que arriben s’aprofiten, i quan no arriben, es busquen en una actitud activa i propositiva. El panorama general apunta a un escàs marge de maniobra per part de la becària i becari PD.

Docència

Sembla haver una gran diversitat de situacions pel que fa a la dedicació a activitats docents entre les becàries i els becaris PD. Aquesta diversitat va acompanyada d’un desconeixement generalitzat respecte de quines són exactament les obligacions docents del personal becari PD. És més, no sembla que en aquest punt se’ls exigeixi escrupolosament el compliment de les obligacions del lloc, perquè si fos així les situacions serien considerablement més homogènies.

Cal assenyalar que tots els becaris PD entrevistats han realitzat el màxim de docència establert, a excepció d’un que assegura que començarà l’activitat docent

en el pròxim curs. Entre les becàries PD tres de les cinc entrevistades no van desenvolupar cap tipus d'activitat docent durant el curs (les becàries 1 i 3, que van obtenir la beca l'any 2005, i la becària 5, que la va obtenir l'any 2004). Pel que fa a les càrregues assumides, les dues becàries que sí han realitzat docència durant el curs tan sols han assumit la meitat de la càrrega que els correspondria. És a dir, que en general, la dedicació docent és més generalitzada i més intensa entre els becaris PD que en les becàries PD⁴. Aquesta diferència podria ser interpretada com un intent dels departaments, que són els qui organitzen les dedicacions docents, per facilitar la carrera acadèmica de les dones, en la mesura que, en un context en el qual la docència té menys valor en els currículums, resulta més profitós dedicar tots els esforços a la recerca. No obstant això, aquesta diferència també pot dificultar les possibilitats d'èxit de la carrera acadèmica de les becàries PD. En primer lloc, perquè una vegada acabada la beca és possible que es trobin en pitjors condicions per competir per un lloc amb homes que sí tenen experiència docent. En un període de quatre anys, l'avantatge en recerca que poden haver desenvolupat elles, al no haver hagut de dedicar esforços a la docència, pot no ser tan determinant com per assegurar-los un avantatge. Tanmateix la carència d'experiència docent sí els pot situar en pitjor posició, tant en el moment d'obtenir una acreditació de lectora o ajudant doctora, com en l'accés a places docents de substitució, altra cosa es si parlem de prosseguir la carrera a través de beques postdoctorals. En segon lloc, la distància respecte de l'activitat docent pot tenir també un impacte en el procés de definició de l'ordre de preferències de les dones, en la mesura que les preferències es defineixen sovint en el propi desenvolupament de les activitats. És més fàcil tenir un ordre clar en les pròpies preferències quan un s'ha enfrontat a les diferents activitats que són objecte d'aquest ordre, mentre que resulta més difícil avaluar si un prefereix o no una activitat quan mai l'ha desenvolupat. És possible que la distància respecte de la docència en el desenvolupament de la beca expliqui en part el menor grau d'interès per la carrera docent que semblen tenir les dones que s'acosten al fi del seu període com becàries PD.

En el cas del professorat estable que va gaudir de beca en el passat, no existeix una clara diferència entre dones i homes en la qüestió de la docència impartida en la seva etapa com personal becarí PD. Ara bé, potser si és destacable el fet que en alguns casos de dones, i en cap d'homes, la dedicació docent sembla haver-se

⁴ Aquesta diferència entre becàries i becaris no s'explica per la pertinença a àmbits de coneixement diferents. Les becàries entrevistades que no han tingut dedicació docent en el curs present són de Tecnològiques, Humanitats i Ciències de la Salut, mentre que l'únic home que no va fer docència és de Ciències Socials.

realitzat en condicions "desregulades": no existia una quantitat de crèdits determinada que se'ls assignes, sinó que se'ls van assignar encàrrecs puntuals de substitució, a última hora, d'assignatures diferents, etcètera: "recordo cada dos per tres fer substitució, preparar ràpid classes, cada vegada d'una cosa, t'avisaven el dia abans..." (Professora 4), "Feia docència però no oficial. El professor viatjava molt i a vegades li substituïa." (Professora 10). Per descomptat no és una situació generalitzada, però potser és destacable que aquesta circumstància només apareix en els casos de les dones. Aquest tipus de dedicació docent s'ajusta a la idea de l'activitat femenina com a activitat de servei, que no estableix les condicions per a la pròpia provisió acadèmica, sinó que més aviat la dificulta. D'una banda, l'atenció d'encàrrecs puntuals, diversos i impredecibles dificulta la realització de la tesi doctoral, en la mesura que interromp el procés ordenat de desenvolupament de la mateixa i exigeix esforços poc rendibilitzats. D'altra banda, es planteja el dubte de si aquesta docència "desregulada" acabaria o no tenint un reconeixement oficial en el currículum.

Valoració del treball

És comú en tot el col·lectiu del personal becari PD la satisfacció per l'oportunitat de poder dedicar-se a la recerca. A això cal afegir un altre element comú en totes les referències a allò positiu de la feina diària: la satisfacció que aporta poder dedicar-se al tema d'investigació al qual es dediquen. En els àmbits tecnològics-experimentals, s'afegeix a més la satisfacció de poder utilitzar tècniques punteres, potser no disponibles en altres universitats o en l'empresa privada.

Però més enllà d'aquest terreny comú, trobem certes diferències entre la perspectiva de les becàries PD i la dels becaris PD. Quan es tracta d'assenyalar aspectes positius de la feina diària, els becaris PD no van molt més enllà de la satisfacció per poder investigar i per poder investigar el que s'investiga. Si bé en alguns casos es fa al·lusió a la satisfacció de poder estar vinculat al món acadèmic i poder impartir classes, o a la interacció amb les companyes i companys com a font de satisfacció, el tret bàsic dels aspectes assenyalats com positius pels becaris és la satisfacció intrínseca del treball desenvolupat. Aquest treball permet certa llibertat en el seu desenvolupament, o l'ús de determinades tècniques, o la combinació de coneixements de camps diferents, etc.

Encara que les becàries PD comparteixin això amb els becaris PD, més enllà de la satisfacció intrínseca del treball existeixen altres fonts de satisfacció, en el context i en el resultat del procés. Expressen la seva satisfacció amb determinades condicions

en les quals es realitza el treball, com la flexibilitat de l'horari, que permet no desatendre altres facetes de la vida, o la possibilitat de combinar diversos tipus de tasques, inclosa la docència. Expressen la seva satisfacció amb algunes possibilitats que brinda la beca, com les estades a l'estranger, la possibilitat de viatjar per assistir a congressos, etc. I expressen la seva satisfacció per la possibilitat de desenvolupar determinades qualitats o capacitats a la feina, com el desenvolupament de la imaginació en la recerca de solucions als problemes, el desenvolupament d'habilitats com la recerca bibliogràfica o la parla en públic, etc. En general sembla que les becàries elaboren amb més precisió les fonts de la seva satisfacció, mentre que els becaris es limiten al plaer de l'activitat en si mateixa.

En relació amb els aspectes negatius del treball quotidià, les respostes d'uns i altres responen al mateix patró de les respostes donades a allò considerat positiu. En el cas dels becaris PD, precisament perquè la seva font de satisfacció principal i gairebé única sembla el plaer de la recerca, quan han de reflexionar sobre els aspectes negatius ho fan en dos direccions. La primera consisteix en no indicar aspecte negatius propis de l'activitat investigadora i més aviat comenten els aspectes negatius de les condicions externes en les que es realitza el seu treball (fonamentalment, la incertesa respecte del futur, i els ingressos, considerats escassos). La segona direcció consisteix en destacar les dificultats inherents al treball científic autònom, que pot suposar una inversió d'esforç important que no sempre dona fruits en termes de resultats vàlids en una investigació.

També el que és negatiu, la capacitat de discernir elements de desplaer, és més evident en les becàries PD. Comparteixen les assenyalades pels becaris PD, però solen assenyalar el revers negatiu de tot allò que en principi s'havia presentat com a font de plaer. L'horari flexible, per exemple, que permet no descuidar altres àmbits de la vida, també pot suposar èpoques de jornades laborables interminables. La diversitat de tasques, que possibilitava el desenvolupament de capacitats diverses, pot portar o bé a la dispersió i a la dificultat per centrar-se en una labor concreta que requereixi atenció, o bé pot suposar haver de realitzar tasques monòtones que no requereixen una qualificació especial. La novetat del tema i la seva utilitat, que resultaven estimulants en si mateixes, suposaven també la falta de coneixements i referents previs en els que recolzar els avenços.

Com veiem, la valoració de la feina que fan els becaris PD és congruent amb la manera en que es van enfrontar a la decisió de ser becaris, la seva gestió dels dubtes i la seva valoració de les alternatives. Si tota aquesta deliberació es realitzava des

del punt de vista de l'objectiu clar i inqüestionable de fer la tesi, resulta del tot lògic que la satisfacció principal que obtenen del treball diari estigui precisament en la possibilitat de gaudir del procés mateix de la consecució del fi que persegueixen. El que es fa, es fa pel plaer que dóna fer-ho, perquè s'està en un procés que és agradable en si mateix i que persegueix un fi desitjat. En el cas de les dones, si van valorar els elements alternatius pel seu propi valor, però no des d'un ordre de preferències tan clarament predefinit com en els becaris PD, en la seva valoració del treball quotidià tornen a evidenciar una capacitat analítica més aguada.

A risc de sobreinterpretar aquesta diferència entre l'estil masculí i el femení de valorar el treball quotidià, podríem dir que resulta de la diferent intensitat amb la qual semblen vincular-se amb l'objectiu últim de l'estabilització a l'acadèmia. En general, la capacitat analítica i crítica requereix un cert distanciament de l'objecte que se sotmet a la dissecció. Els objectes del desig es fantasiegen com perfectes, i en el seu desig passem per alt els seus defectes amb més facilitat, dificultant-nos percebre en la nostra relació amb ells poc més que el plaer mateix de la relació.

La valoració que fa el professorat de l'etapa en la qual van gaudir de la seva beca predoctoral és pràcticament la mateixa que fan les becaries i becaris PD en actiu. Els professors són menys analítics que les professores en la seva descripció del que els semblava més positiu. En general, s'al·ludeix al plaer d'"estar" (a l'acadèmia), sobretot per les satisfaccions intrínseques que s'obtenen del treball intel·lectual. Les professores tenen un discurs més centrat en aspectes parcials que es destaquen com positius, per exemple: el treball de laboratori, el treball de camp, la possibilitat de fer cursos, l'accés a les instal·lacions de la universitat, les beques de viatge, el procés d'aprenentatge, el contacte amb professorat d'altres matèries, etc... Professores i professors comparteixen una valoració positiva de la seva activitat acadèmica en l'etapa de la beca, però difereixen en el nivell de concreció amb el qual narren allò que més els agradava.

La narració d'allò assenyalat com negatiu sí mostra algunes diferències entre personal becar i professorat. Si per a becàries i becaris PD continuava existint una diferència entre el nivell de detall amb el qual es presentava allò negatiu, en el cas del professorat la diferència entre dones i homes en aquest punt ha desaparegut. En general, tant uns com altres, o bé són incapaços d'assenyalar aspectes negatius d'aquella època, o bé assenyalen aspectes parcials, amb igual detall elles i ells. Ara bé, sí que existeix una certa diferència entre els aspectes parcials que unes i altres assenyalen, malgrat que alguns siguin comuns. Els professors assenyalen aspectes que

d'alguna manera apunten a un dèficit en prestigi o posició, per exemple: la dura lliçó d'aprendre que la seva tesi només serà una petita contribució, la necessitat de netejar materials en el laboratori després de cada treball, o haver d'assumir un nivell adquisitiu menor al de les companyes o companys que treballaven en l'empresa privada. La narració de les professores és més rica en elements assenyalats: la relació amb els companys, com ara friccions i conflictes, l'impacte sobre la salut del treball en laboratori, la inutilitat d'alguns cursos de doctorat, la carència de recursos per investigar, o els problemes amb la directora o director de tesi...

Ser personal becari

La visió crítica s'inverteix entre becàries i becaris PD quan del que es tracta és de valorar el fet de ser becari. Aquí, els becaris PD són molt més crítics. Una vegada expressada la seva satisfacció quotidiana amb el que fan, pràcticament tots els elements que aporten en la seva reflexió sobre el fet de "ser becari" són crítics. Es consideren econòmicament infravalorats, assenyalen l'existència de diferències injustes entre els diferents tipus de becaris, denuncien que ser becari no suposa cap reconeixement social, mostren el seu malestar amb el fet que l'estatus del becari és un estatus dèbilment definit, i sobretot, assenyalen la incertesa respecte del futur laboral que acompanya a la beca. Com veiem, totes aquestes són demandes pròpies d'una ètica més pròxima a l'ètica de la provisió que a la de la cura, perquè posen l'accent en la demanda de justícia en el tracte rebut, en la demanda de criteris clars i objectius sobre la definició del propi lloc i el seu futur, en la demanda d'una valoració corresponent a l'esforç que han realitzat, etc. És a dir, una ètica que demanda que la pròpia activitat es reguli segons principis universals, justos, clars i ben definits, i no en funció de criteris particulars o arbitraris.

En el cas de les becàries PD, encara que no sigui generalitzat un únic estil de resposta, en la valoració del fet de ser becària tenen major presència els elements positius. Assenyalen de nou algunes oportunitats o conseqüències de la beca, com la possibilitat de no descuidar altres àmbits de la vida, la possibilitat d'accedir a determinats serveis, o el fet mateix de poder dedicar-se a la investigació. Tan sol dos entrevistades van destacar com negativa la incertesa respecte del futur. Això no té perquè voler dir que no tingui un pes en les seves subjectivitats, però resulta significatiu que no el tingui en els seus discursos. És possible que ja aquí es comenci a perfilar un distanciament de la trajectòria acadèmica, bé per la via del desencís, al·ludint al desengany que suposa la realitat quotidiana del treball a la universitat enfront de la ficció i la fantasia que es tracta d'un treball que dóna prestigi i

reconeixement, bé per la via de la redefinició de la situació actual en termes d'experiència temporal sense probabilitats de continuïtat.

L'estabilització de la plaça sembla que té un efecte uniformitzador en els discursos dels que van ser becàries i becaris PD, almenys en allò referent a la seva valoració d'aquella etapa. Tant professores com professors valoren molt positivament l'experiència, i fins i tot ho fan amb una certa nostàlgia. A més de ser un prerrequisit per obtenir la seva actual posició, l'època de la beca s'enyora pel que va tenir d'aprenentatge i d'absència d'altres obligacions que només es fan presents en moments més avançats de la trajectòria.

Pot resultar interessant considerar en el seu conjunt totes les valoracions que van realitzar becàries i becaris PD en les entrevistes. Com hem vist, en els becaris PD el tret bàsic és la satisfacció, motivació i vocació amb la qual es porta a terme una tasca que es concep com desplegada en condicions que no es valoren com les més adequades o justes. És a dir, existeix una consciència de la diferència entre el que es fa i les condicions en les quals es fa, i ambdues coses es valoren de manera ben diferent. El compromís amb la tasca és fort, però això no suposa que perdin la capacitat de distanciar-se críticament del context, precisament en aquells aspectes en els quals aquest pugui dificultar l'objectiu últim de la provisió acadèmica, és a dir, la realització de la tesi doctoral. Per a les dones, el panorama és més complex, amb diversitat de fonts de satisfacció i desplaer, però sense una distinció clara entre la valoració del treball que es realitza i la valoració del fet de ser becària. La menor càrrega crítica amb el context, de produir-se, porta a un cert desencís i distanciament respecte de la carrera docent i investigadora.

QUADRE 4. DESCRIPCIÓ I VALORACIÓ DEL TREBALL: TRETS PRINCIPALS DEL DISCURS DEL PERSONAL BECARI PREDOCTORAL SEGONS SEXE

	Dones	Homes
Treball quotidià i docència	El gruix del temps dedicat a recerca pròpia, amb altres feines vinculades a la recerca. En dos casos, tesis no coincidents amb el projecte com a resultat d'una decisió pròpia. Tres de les cinc entrevistades no han realitzat docència en el curs 06-07.	El gruix del temps dedicat a recerca pròpia amb altres feines vinculades a la recerca. Tots excepte un han realitzat docència en el curs 06-07.
Valoració del treball	Gran satisfacció per poder dedicar-se a la recerca. Diversitat d'aspectes del procés i el context que s'assenyalen com font de satisfacció. Diversitat d'aspectes que s'assenyalen com font d'insatisfacció, especialment el revers negatiu d'allò assenyalat com positiu.	Gran satisfacció per poder dedicar-se a la recerca. Allò més positiu són les satisfaccions intrínseques del treball científic. Sense reflexió sobre allò negatiu, o amb reflexions que assenyalen a les condicions adverses en que es desenvolupa el treball científic.
Valoració del fet de ser personal becari	Major presència d'elements positius, i en general, el mateix estil de resposta que en la valoració del treball quotidià.	Valoració molt crítica, amb denuncia de les condicions i l'estatus del becari, i amb demanda de justícia, de reconeixement i de criteris clars, objectius i universals.

En l'apartat "Característiques i valoració del treball del personal becari predoctoral" del capítol següent, *Característiques quantitatives de la trajectòria del personal becari predoctoral*, descrivim les principals respostes que el personal becari PD ha contestat al qüestionari en línia sobre les qüestions aquí tractades.

Expectatives per al futur

En les perspectives per al futur és on les diferències entre becàries i becaris PD es fan més evidents. Evocar l'escenari posterior a la beca suposa necessàriament, per als becaris PD, evocar la qüestió de la beca postdoctoral i l'estada a l'estranger que comporta i que, a més, sembla prerrequisit per a l'estabilització a la universitat. Per a alguns és present en forma de pla prioritari després de la beca, i per a un dels entrevistats el tema és present però encara no resolt. Tan sols en una entrevista a un becari PD no va aparèixer la qüestió de la beca postdoctoral. En la línia del que estem considerant com masculí en el personal becari, es dissenya el que es pretén fer en el futur des del prisma de l'objectiu de fer carrera acadèmica. Això suposa un major grau de claredat de l'objectiu a perseguir després de la beca, sent aquest

l'objectiu a acomplir amb el requisit legalment establert per poder establitzar-se. La beca postdoctoral és l'objectiu a mitjà termini que esperen els habiliti per al seu objectiu a llarg termini: ocupar un lloc permanent en el món acadèmic. Tots ells afirmen que els agradaria dedicar-se a la docència, i que aquesta es realitzés a la universitat. És, per tant, un objectiu desitjat al voltant del qual dissenyen els seus plans futurs. De fet, ni tan sols es mostren molt exigents amb les condicions que hauria de tenir una hipotètica plaça que se'ls oferís a la universitat, encara que alguns comenten que hauria de poder ser compatible amb la recerca, retribuir-se amb un sou digne, etc.

Tot això, tanmateix, no vol dir que no siguin conscients de les dificultats que existeixen per a la consecució de l'objectiu. Quan reflexionen menys sobre les seves preferències i més sobre el que creuen que realment els espera, es mostren perfectament conscients de les dificultats futures, i fins i tot a vegades bastant segurs de la més que probable frustració futura del seu desig. Però, encara que s'assenyali el que té d'elevat el cost, s'aferma al temps la seva voluntat d'assumir-lo i de perseguir el fi que s'han plantejat. Com veiem, el plantejament dels becaris PD mostra aquí també una ètica del treball pròxima a l'ètica de la provisió, ja que plantegen la seva activitat en termes d'objectius a realitzar i obstacles a superar. El seu vincle amb l'activitat és assertiu: malgrat la seva consciència de les dificultats, intenten fer que allò que volen que els passi, els passi efectivament.

Cap becària PD, no obstant això, expressa el seu desig de fer una estada postdoctoral a l'estranger. Les entrevistades que al·ludeixen a l'existència de les beques postdoctorals, ho fan en uns termes que indiquen que aquest objectiu no està en els primers llocs del seu ordre de preferències per al futur. I quan al·ludeixen a aquesta possibilitat, la plantegen com una aposta insegura que encara no veuen amb suficient claredat si haurien de realitzar, o que ja veuen que descartaran. Els seus plans se centren fora de la universitat, i s'evidencia un menor entusiasme en la continuació de la carrera acadèmica. De fet, en el seu discurs sobre el desig de dedicar-se a l'activitat docent la situació és la inversa a la qual mostraven els becaris PD: allò destacat prioritàriament és la dificultat d'obtenir una plaça, la falta de possibilitats, la duresa dels obstacles, etc. En general, sembla haver dos factors fonamentals influint en la rebaixa de la intensitat del desig d'establitzar-se en una plaça. En primer lloc, la incertesa respecte de la possibilitat de continuïtat i estabilització suposa haver de realitzar una aposta de resultat incert, que a més exigeix un cost important. En segon lloc, també pot jugar un paper la percepció de l'escassetat de les possibilitats d'èxit. N'hi ha prou amb mirar la distribució per sexe de la plantilla

de la UAB per a poder obtenir una percepció sobre les probabilitats d'una dona d'obtenir una plaça. En general, per tant, entre les becàries PD no es contempla la integració a la universitat com a professores ni tan freqüent ni tan intensament com en els homes, perquè es consideren excessius els obstacles del camí, perquè superar-los no assegura arribar a la meta i perquè es perceben com escasses les possibilitats d'estabilitzar-se en una plaça. Tot plegat vindria a assenyalar que es viu el món universitari com a particularment hostil a les dones.

En aquest context, sembla que allò masculí és no renunciar ni rendir-se, i encara que les dificultats es vegin clares, insistir en la persecució de l'objectiu, mentre que allò femení consisteix en redefinir els objectius en un procés sempre obert de reformulació contextualitzada de l'ordre de les pròpies preferències. La intensitat emocional del fracàs previsible, o almenys esperable quan un observa a la plantilla del professorat fa que intentem "rebaixar" les nostres expectatives a través d'un mecanisme de preferències adaptatives: es pretén que no es desitja allò que es creu que no es pot obtenir. En general, les becàries PD semblen aquí estar lidiant amb un desig que tracten de reorientar (per exemple, de la docència universitària a la secundària, o de la recerca a la universitat a la recerca en empreses o Instituts) o que afirmen no tenir (i en aquest cas la docència no interessaria en tant que el resultat és massa incert). Per això, quan reflexionen sobre el que efectivament els espera després de la beca, la seva narració circula ja per escenaris aliens a la universitat: parlen de les dificultats per a trobar treball, dels dubtes respecte de la utilitat del doctorat en el mercat de treball, de la possibilitat de passar a una etapa pitjor en termes de condicions salarials i de treball, etc.

És possible que en aquesta diferència d'estils tingui un paper important la diferència en el cicle vital de dones i homes. Tal vegada, encara que no hagi hagut referències expressives en les entrevistes a això, aquesta diferència suposi entre els becaris PD major facilitat per assumir una nova inversió incerta el cost de la qual serà un nou període d'incertesa i una postergació de l'estabilització en un lloc o territori. Aquesta aposta és més que probable que interfereixi en certa mesura amb els plans de maternitat de les becàries PD, que poden estar condicionant el grau del risc assumible en un període crític del cicle vital. En el cas de la paternitat, s'apuntaria a que es dona per descomptat que es podrà realitzar aquest projecte independentment de l'incertesa del futur professional, on es compta amb algú, la parella, que s'encarregarà principalment de les activitats d'atenció a la criatura. Alhora la incertesa dels ingressos és una preocupació que assumeixen i però no l'experimenten amb una por intensa (en el cas de continuar la carrera acadèmica a través de beques

postdoctorals o places de professorat temporal a temps complet, el sou acostuma a augmentar en relació amb la beca). Tanmateix, la no problematització per part dels becaris PD sobre aquest assumpte podria indicar les dificultats de l'exercici de la paternitat donades les condicions de la carrera acadèmica i per tant la seva renúncia implícita per a assolir un objectiu preferent, la pròpia carrera acadèmica. Sobre aquest aspecte transversal a tot el personal becari tornarem en més detall en el capítol de conclusions.

Quan analitzem les entrevistes al professorat estabilitzat, trobem que les diferències entre dones i homes en la narració del que pretenien fer després de la seva beca han desaparegut. De fet, totes i tots en aquest col·lectiu han passat per un mateix procés. Quan l'última beca acaba, la majoria ja havia desenvolupat un vincle estret amb l'activitat acadèmica, de manera que el seu objectiu se'ls presentava amb tota claredat. Encara que no deixen d'assenyalar que veien difícil la seva consecució, transmeten en les seves entrevistes la idea que per a elles i ells estava clar l'objectiu de l'estabilització a la universitat, i per tant, tan sols feia falta persistir i esperar l'oportunitat. Els vincles familiars no semblen haver estat un obstacle determinant ni molt present en aquest moment de la trajectòria. Un professor i una professora els assenyalen com element que van haver de tenir en consideració abans de marxar un temps a l'estranger. Un altre professor, la parella del qual és també una acadèmica, tractava llavors de sincronitzar les dues carreres. Tan sols una professora va renunciar a una plaça a l'estranger a causa dels seus vincles familiars. Encara que no aparegui directament en les entrevistes, és més que probable que la maternitat, o la perspectiva de maternitat tingui una certa presència en aquest moment de la trajectòria.

La pròpia vinculació amb l'experiència de la beca es deixa entreveure en els consells que el personal becari PD entrevistat donaria a un hipotètic estudiant que demanés consell davant la possibilitat de ser becària o becari PD. En el cas dels becaris PD, els consells es plantegen en termes de resistir i lluitar: cal conèixer les dificultats del camí, els esforços i desil·lusions que esperen, però no cal deixar-se desanimar per res, perquè és una etapa de la vida especialment agradable, i en el fons, les possibilitats d'èxit depenen en gran mesura del propi esforç. Parlen de si mateixos, per tant, quan s'imaginen aconsellant a altres. I el que diuen sobre si mateixos és que el camí és dur i a vegades desil·lusionant, però que confien que el seu propi esforç tindrà un resultat positiu, i que en qualsevol cas, l'intent serà satisfactori per sí mateix. Els consells de les becàries PD són una mica diferents. Cap es mostra disposada a desanimar a ningú, però posen l'accent en la idea d'un esforç condicional: s'animaria

a qui demana consell a obtenir la beca, però se'l desanima si el que es pretén és anar després a l'empresa privada, si no hi ha una motivació molt clara, etc. Si en els becaris PD havia un major entusiasme en els consells, aquí el consell és condicional, i per tant menys entusiasta. En el que hipotèticament transmetrien a aquells que demanen consell, elles destaquen tant els aspectes positius com els negatius de l'experiència de la beca, en un aparent pla d'igualtat que es resol favorablement només si el subjecte té la voluntat i la motivació d'enfrontar-se als obstacles. Resulta almenys cridaner que, havent-se mostrat elles menys fermes en el seu ordre de preferències, assenyalin la determinació i la motivació amb la consecució d'un fi com el que hauria de ser l'element clau de la decisió d'emprendre una etapa com a becària o becari.

Aquestes diferències entre dones i homes es mantenen inalterades entre professores i professors. És molt probable que la posició adoptada a l'hora d'aconsellar sol·licitar una beca, s'expliqui fonamentalment com a resultat de la pròpia experiència com a becària o becari, pel que és lògic que diferents experiències en la beca per a dones i homes donin com a resultat diferents estils a l'hora d'aconsellar. Amb una única excepció, tots els professors adopten una posició més entusiasta que les professores. En la mesura que valoren la seva pròpia experiència molt positivament, afirmen que aconsellarien a tota persona interessada que sol·licités la beca, encara que això no suposi que no acompanyin el consell amb una dosi de realisme, en forma d'aspectes negatius que la beca comporta, especialment la incertesa, la baixa remuneració, o les llargues jornades de treball. Alguns professors centren el seu comentari directament en el com, de manera que els consells no s'orienten a la decisió de sol·licitar la beca o no, sinó a com enfrontar-se a la mateixa. Aquí bàsicament s'aconsella situar-se en una bona posició, és a dir, intentar obtenir un lloc en un bon grup, amb una bona directora o director, etc., i intentar treure el màxim profit a l'experiència.

Si és cert que cadascun aconsella en funció de la seva pròpia experiència, l'experiència com a becàries PD ha degut ser ben diferent per a les dones que actualment ocupen una plaça estable. En general, les professores transmeten un missatge menys entusiasta. Responen amb afirmacions com "no t'asseguro que li digués [a un alumne/a] que ho fes [sol·licitar una beca], l'entrada en el món acadèmic et reporta moltes decepcions" (Professora 3), "han d'estar preparats per patir" (Professora 10), o "si té altres alternatives en el mateix nivell d'interès, que se'n vagi per altres camps" (Professora 1). Bàsicament apunten dues advertències. La primera és que l'interès ha de ser molt alt per embarcar-se en aquest projecte. La

segona, que a pesar de l'interès, no hi ha res assegurat. En aquest sentit, afirmen "que ho tingui molt clar, que ningú li assegura plaça després" (Professora 4), "si algú em diu d'optar a una beca amb l'objectiu d'intentar situar-se a l'acadèmia és probable que li digués que no ho faci" (Professora 3), etc. És evident que els professors estarien d'acord amb aquestes dues advertències. El que ens importa aquí no és si dones i homes estan d'acord amb aquestes dues idees, sinó que existeix una diferència en la rellevància que li donen a les mateixes, i en la manera que les presenten. Els professors també són conscients de la incertesa que acompanya la beca predoctoral, però la seva actitud és més despreocupada: "que no es preocupi pel seu futur i que ho faci [...] que no es preocupi per si tindrà o no una plaça" (Professor 1), "que ho faci [...] i la resta és una loteria" (Professor 7). Quan es posa al professorat davant una hipotètica alumna o alumne que demana consell, no ja per sol·licitar una beca, sinó per fer carrera acadèmica, els seus discursos continuen en la mateixa línia. El discurs dels professors es pot resumir en dues idees principals. La primera, que cal intentar-ho, malgrat que en el panorama actual la consecució de l'objectiu de l'estabilització és molt difícil: "Si ho volen fer jo no renunciaria a intentar-ho, però se'ls explica que no fan falta molts professors" (Professor 3), o "[li diria] que ho té pelut, però que tampoc es rendeixi, 'quien la sigue la consigue'" (Professor 6). La segona idea: que cal un enorme esforç per aconseguir l'objectiu. En aquest sentit, apunten al que consideren que estan en condicions de fer per augmentar les probabilitats d'èxit: "fer una tesi i anar-te'n fora" (Professor 1), "donar el màxim nombre de classes" (Professor 2), "cal estar disposat a fer estades" (Professor 4), "no et pots dormir cap any" (Professor 5), "que faci una bona tesi" (Professor 10), etc. El panorama que dibuixen les professores en els seus consells és més desolador: "il·lusions no li trauria, però explicaria que no és fàcil" (Professora 2), "li diria que és molt difícil en el nostre àmbit" (Professora 4), "és una via tancada, [...] no l'animaria molt" (Professora 5), "que està tot molt ple, està fotut" (Professora 9), "que ara està molt difícil" (Professora 7), "que s'ho pensi perquè està complicat" (Professora 11), etc.

Professores i professors, per tant, coincideixen en el diagnòstic que estabilitzar-se és un objectiu difícil, però difereixen en la posició que adopten davant seu. Per a ells, cal esforçar-se, insistir, i esperar una conjuntura favorable. Per a elles, l'objectiu és tan difícil, que més val no embarcar-se en aquesta aventura si no es té una ferma vocació científica.

QUADRE 5. EXPECTATIVES DE FUTUR: TRETS PRINCIPALS DEL DISCURS DEL PERSONAL BECARI PREDOCTORAL SEGONS SEXE

	Dones	Homes
Preferències per després de la beca	Cap entrevistada expressa desig clar d'obtenir una beca postdoctoral i fer una estada en l'estranger.	Obtenir una beca postdoctoral i fer una estada en l'estranger.
Reflexions sobre la continuïtat de la vida acadèmica	Preferències adaptatives: es considera improbable i s'afirma que no hi ha molt interès en la continuïtat.	Preferències contra-adaptatives: es considera improbable però s'afirma la voluntat de realitzar els esforços que calguin per aconseguir-la.

En l'apartat "Expectatives de futur" del capítol següent, *Característiques quantitatives de la trajectòria del personal becari predoctoral*, descrivim les principals respostes que el personal becari PD ha contestat al qüestionari en línia sobre les qüestions aquí tractades.

5. Característiques quantitatives de la trajectòria del personal becari predoctoral

En aquest capítol oferim els principals resultats de l'exploració de l'enquesta en línia que varem realitzar durant els mesos de maig i juny de 2007, pel que fa al personal becari predoctoral de la UAB. Del total de respostes rebudes, el 73,6% corresponen al personal becari PD. Les característiques personals i laborals del col·lectiu estan descrites en el capítol 2. En aquest apartat ens centrem en tres aspectes centrals de la trajectòria segons sexe, que indiquem a continuació.

- La decisió de presentar-se a una convocatòria de beca. Prestem atenció a:
 - *La gestió del dubte*
 - *Raons de la concessió de la beca*
- Característiques i valoració del treball del personal becari. Prestem atenció a:
 - *El treball quotidià*
 - *Direcció i tema de la tesi doctoral*
 - *Docència*
 - *Valoració del treball*
- Expectatives de futur

Al final del capítol presentem un resum de les principals dades aquí exposades.

TAULA 24. PERSONAL BECARI SEGONS ORIENTACIÓ DE LA BECA I SEXE. ENQUESTA 2007

Orientació de la beca		Dones	Homes	Total
Predoctoral	n	114	76	190
	% col	70,4	79,2	73,6
Suport a la recerca	n	44	17	61
	% col	27,1	17,7	23,7
NS/NC	n	4	3	7
	% col	2,5	3,1	2,7
Total	n	162	96	258
	% fila	62,8	37,2	100

Decidir optar a una beca predoctoral

En aquest apartat presentem les principals motivacions que han portat a les persones becades a optar per una beca predoctoral, els dubtes que van planar sobre la decisió i les principals fonts d'informació que es van disposar per presentar-se a la beca que se'ls va adjudicar. Completem l'apartat amb dades sobre les raons de la concessió de la beca, diferenciant, els motius subjectius pels quals es pensa que es va obtenir la beca, i l'expedient acadèmic.

a) La gestió del dubte

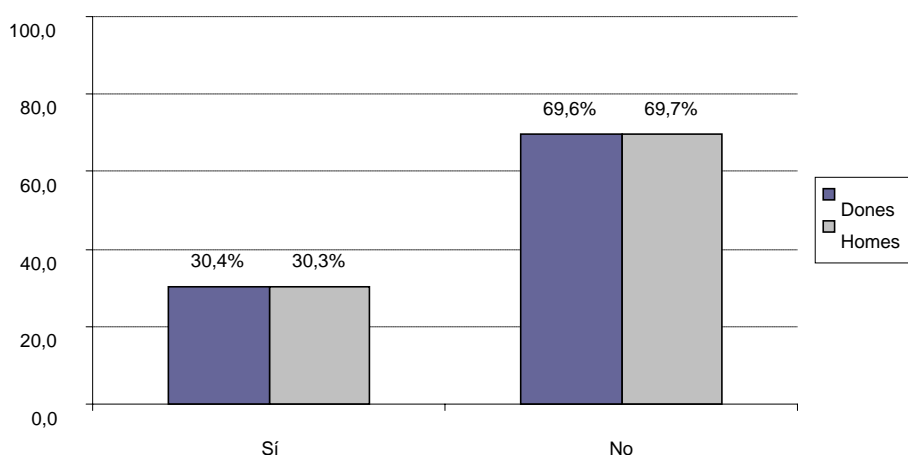
TAULA 25. MOTIUS MÉS IMPORTANTS PER OPTAR A UNA BECA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Motius		Dones	Homes	Total
Per fer el doctorat i ser més valorat/da al mercat de treball	n	46	41	87
	% col	40,4	53,9	45,8
Per dedicar-me a la recerca i docència universitària	n	47	24	71
	% col	41,2	31,6	37,4
Per tenir una feina	n	9	7	16
	% col	7,9	9,2	8,4
Perquè m'ho va proposar un professor/a	n	11	4	15
	% col	9,6	5,3	7,9
NS/NC	n	1	0	1
	% col	0,9	0,0	0,5
Total	n	114	76	190
	% fila	60,0	40,0	100

TAULA 26. PRINCIPAL FONT D'INFORMACIÓ DE LA POSSIBILITAT D'ACCEDIR A BEQUES SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Font d'informació		Dones	Homes	Total
Em va informar el meu actual director/a de tesina o tesi doctoral	n	47	35	82
	% col	41,2	46,1	43,2
Em va informar el/la responsable del projecte pel qual vaig ser contractat/da (exclòs director/a de tesina o tesi doctoral)	n	2	1	3
	% col	1,8	1,3	1,6
Em va informar una professora	n	9	3	12
	% col	7,9	3,9	6,3
Em va informar un professor	n	6	5	11
	% col	5,3	6,6	5,8
Em van informar els meus companys/es de carrera o becaris/àries que coneixia	n	29	17	46
	% col	25,4	22,4	24,2
Mitjançant la difusió de convocatòria de beques	n	20	15	35
	% col	17,5	19,7	18,4
NS/NC	n	1	0	1
	% col	0,9	0,0	0,5
Total	n	114	76	190
	% fila	60,0	40,0	100

TAULA 27. APARICIÓ DE DUBTES PER DECIDIR-SE A DEMANAR UNA BECA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL



Nota: Hi ha 2 casos (1'8%) que han respost NS/NC.

TAULA 28. TIPUS DE DUBTE PER DEMANAR UNA BECA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Tipus de dubtes		Dones	Homes	Total
Dubtava si tenia sentit dedicar tant esforç sense res assegurat pel futur	n	24	8	32
	% col	66,7	34,8	54,2
Dubtava si no era més rendible passar a l'empresa privada	n	4	7	11
	% col	11,1	30,4	18,6
Dubtava si volia desvincular-me durant uns quants anys del món laboral	n	8	6	14
	% col	22,2	26,1	23,7
Dubtava si la dedicació a la feina de becari/a em permetria o dificultaria fer la tesi i/o tesina	n	0	2	2
	% col	0,0	8,7	3,4
Total	n	36	23	59
	% fila	61,0	39,0	100

Nota: Hi ha 131 casos que no han expressat dubtes i no s'han comptabilitzat a la taula.

TAULA 29. MOTIUS DE L'ABSÈNCIA DE DUBTES PER DEMANAR UNA BECA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Motius per no tenir dubtes		Dones	Homes	Total
Motius normatius	n	12	7	19
	% col	15,4	13,2	14,5
Motius intencionals	n	65	42	107
	% col	83,3	79,2	81,7
Motius emocionals	n	1	4	5
	% col	1,3	7,5	3,8
Total	n	78	53	131
	% fila	59,5	40,5	100

Nota: Hi ha 57 casos que han expressat dubtes i 2 NS/NC. Aquests casos no s'han comptabilitzat en la taula.

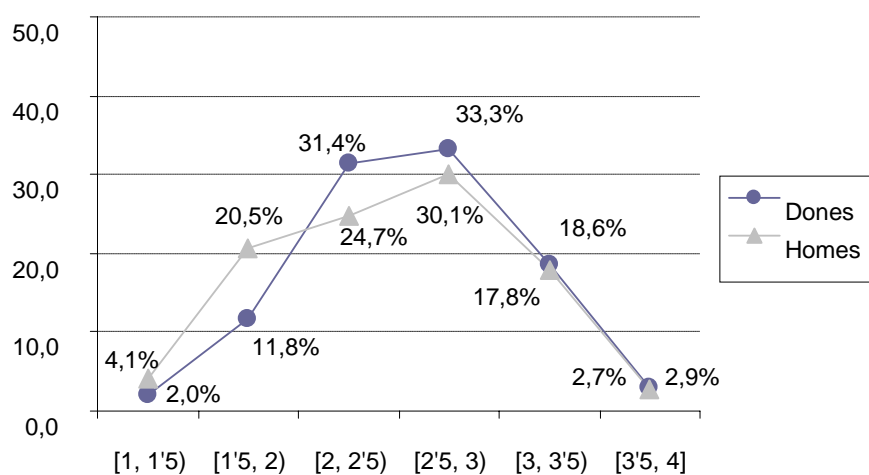
Nota: Entenem cada mena de motiu de la següent manera. Normatius: es refereixen a l'obediència d'un mandat moral; Intencionals: es refereixen als interessos que es volen assolir; Emocionals: es refereixen a l'expressió d'un estat d'ànim.

b) Raons de la concessió de la beca

TAULA 30. MOTIUS SUBJECTIUS D'OBTENCIÓ DE LA BECA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Motius		Dones	Homes	Total
Per mèrits propis	n	61	47	108
	% col	53,5	61,8	56,8
Per mèrits o necessitats del grup	n	42	21	63
	% col	36,8	27,6	33,2
Per afinitat entre les parts	n	6	7	13
	% col	5,3	9,2	6,8
NS/NC	n	5	1	6
	% col	4,4	1,3	3,2
Total	n	114	76	190
	% fila	60,0	40,0	100

GRÀFIC 27. EXPEDIENT ACADÈMIC SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL



Nota: Hi ha 15 casos (7'8%) que han respost NS/NC.

Característiques i valoració del treball del personal becari predoctoral

L'activitat laboral del personal becari la presentem, en primer lloc, indicant els objectius i les tasques que es realitzen, i la seva relació amb la elaboració de la tesi doctoral i com la direcció de la tesi facilita la seva realització. A continuació assenyalarem les activitats docents que es realitzen en el marc de la beca, amb quina dedicació i amb quina motivació. La valoració del treball que es realitza en la beca, en particular, els aspectes satisfactoris i les dificultats, i com es valora en conjunt l'experiència de la beca tanquen aquest apartat.

a) El treball quotidià

TAULA 31. OBJECTIUS DE LA BECA ACTUAL SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Objectius		Dones	Homes	Total
Fer el doctorat en el marc d'un projecte de recerca	n	99	67	166
	% col	86,8	88,2	87,4
Donar suport en un projecte d'investigació	n	6	1	7
	% col	5,3	1,3	3,7
Fer les tasques administratives i/o de gestió	n	0	0	0
	% col	0	0	0
Incorporar-me com a investigador/a doctor/a en un grup de recerca o departament	n	8	6	14
	% col	7,0	7,9	7,4
NS/NC	n	1	2	3
	% col	0,9	2,6	1,6
Total	n	114	76	190
	% fila	60,0	40,0	100

TAULA 32. TASCA QUE OCUPA LA MAJOR PART DEL TEMPS DE LA BECA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Tasques		Dones	Homes	Total
Realitzar la tesina o la tesi doctoral	n	96	69	165
	% col	84,2	90,8	86,8
Participar en projectes de recerca diferents al de la meva tesina o tesi doctoral	n	9	4	13
	% col	7,9	5,3	6,8
Tasques docents	n	1	0	1
	% col	0,9	0,0	0,5
Feines de suport administratiu i de gestió pel grup de recerca o del departament	n	5	3	8
	% col	4,4	3,9	4,2
NS/NC	n	3	0	3
	% col	2,6	0,0	1,6
Total	n	114	76	190
	% fila	60,0	40,0	100

TAULA 33. ACTIVITATS QUE ES REALITZEN SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Activitats		Dones	Homes	Total
Introducció de dades	n	7	5	12
	% col	3,3	3,0	3,2
Anàlisi de dades	n	26	24	50
	% col	12,3	14,5	13,3
Llegir publicacions	n	45	31	76
	% col	21,3	18,7	20,2
Redacció d'informes	n	6	9	15
	% col	2,8	5,4	4,0
Redacció de publicacions	n	20	15	35
	% col	9,5	9,0	9,3
Redacció de tesi o tesina	n	40	43	83
	% col	19,0	25,9	22,0
Investigació de laboratori/treball de camp	n	67	39	106
	% col	31,8	23,5	28,1
Total	n	211	166	377
	% fila	56,0	44,0	100

Nota: El total de casos és major de 190 degut a que es va realitzar una pregunta de resposta múltiple.

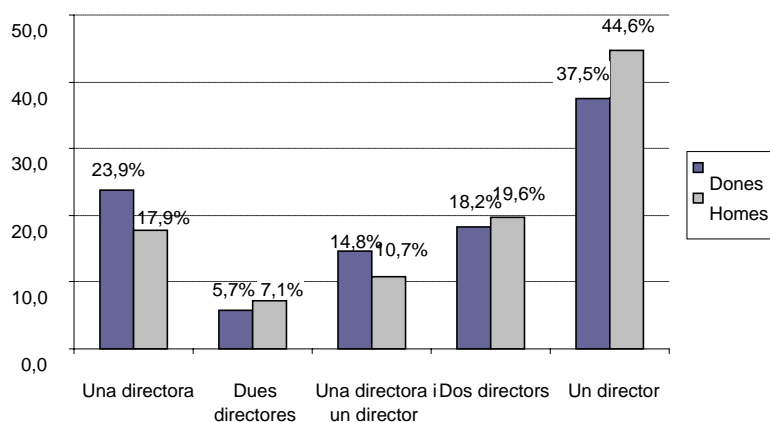
b) Direcció i tema de la tesi doctoral

TAULA 34. RELACIÓ ENTRE LA TESI I L'ACTIVITAT INVESTIGADORA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

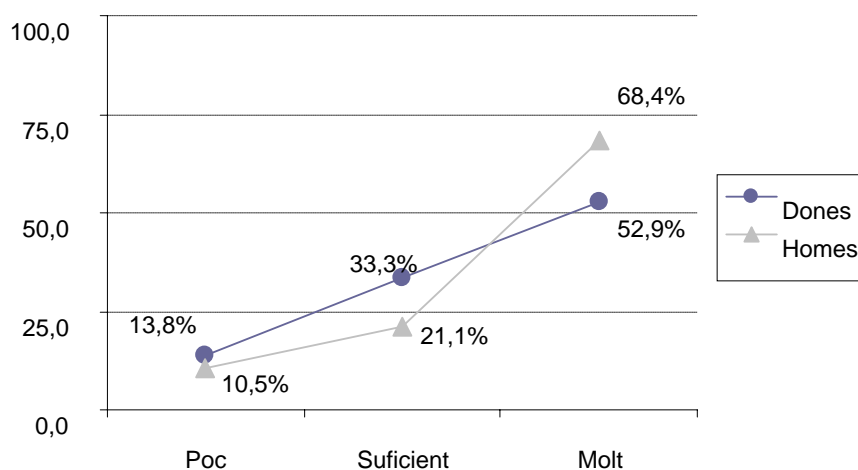
Tesi i activitat investigadora		Dones	Homes	Total
Realitza la tesi	n	86	56	142
	% col	75,4	73,7	74,7
L'activitat investigadora que faig i la tesi són el mateix	n	49	41	90
	% col	57,0	73,2	63,4
L'activitat investigadora que faig em permet fer la tesi	n	32	14	46
	% col	37,2	25,0	32,4
L'activitat d'investigació que faig no em permet fer la tesi	n	5	1	6
	% col	5,8	1,8	4,2
No realitza la tesi	n	14	12	26
	% col	12,3	15,8	13,7
NS/NC	n	14	8	22
	% col	12,3	10,5	11,6
Total	n	114	76	190
	% fila	60,0	40,0	100

Nota: De les persones que indiquen que no realitzen la tesi doctoral, hi ha 3 que ja la tenen.

**GRÀFIC 28. PERSONAL BECARI SEGONS NOMBRE DE DIRECTORES I DIRECTORS DE TESI DOCTORAL I SEXE.
PERSONAL BECARI PREDOCTORAL**



**GRÀFIC 29. GRAU EN QUE LA DIRECCIÓ DE TESI DOCTORAL FACILITA LA SEVA REALITZACIÓ SEGONS SEXE.
PERSONAL BECARI PREDOCTORAL**



	Dones	Homes	Total
Mitjana	2,4	2,6	2,5
Desv. típica	0,72	0,68	0,71
N	87	57	144

Nota: La mitjana es refereix al grau en que la direcció de la tesi doctoral facilita la seva realització, on 1 significa que la facilita poc i 5 que la facilita molt.

c) Docència

TAULA 35. REALITZACIÓ D'ACTIVITATS DOCENTS SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Activitat docent		Dones	Homes	Total
No en faig actualment	n	57	34	91
	% col	50,0	44,7	47,9
Sí que en faig, en el marc de la beca	n	54	42	96
	% col	47,4	55,3	50,5
NS/NC	n	3	0	3
	% col	2,7	0,0	1,6
Total	n	114	76	190
	% fila	60,0	40,0	100

TAULA 36. TIPUS D'ACTIVITAT DOCENT QUE ES REALITZA PRINCIPALMENT SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Tipus d'activitat docent		Dones	Homes	Total
Classes pràctiques	n	38	36	74
	% col	67,9	83,7	74,7
Classes de teoria (amb o sense pràctica)	n	6	3	9
	% col	10,7	7,0	9,1
Substitucions esporàdiques de professors/es	n	6	3	9
	% col	10,7	7,0	9,1
Altres	n	4	0	4
	% col	7,1	0,0	4,0
NS/NC	n	2	1	3
	% col	3,6	2,3	3,0
Total	n	56	43	99
	% fila	56,6	43,4	100

Nota: Hi ha 91 casos que no fan docència i per tant no s'han comptabilitzat en aquesta taula.

TAULA 37. DEDICACIÓ A LA DOCÈNCIA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Dedicació		Dones	Homes	Total
Està per sota del màxim fixat a la beca o contracte	n	28	19	47
	% col	54,9	51,4	53,4
Faig el màxim d'hores de docència contemplades a la beca o contracte	n	20	16	36
	% col	39,2	43,2	40,9
Està per sobre del màxim fixat a la beca o contracte	n	2	2	4
	% col	3,9	5,4	4,5
NS/NC	n	1	0	1
	% col	2,0	0,0	1,1
Total	n	51	37	88
	% fila	58,0	42,0	100

Nota: Hi ha 91 casos que no fan docència i 11 que desconeixen el límit d'hores legal que hi poden dedicar, i per tant no s'han comptabilitzat a la taula.

TAULA 38. MOTIU PERQUÈ ES FA DOCÈNCIA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Motius		Dones	Homes	Total
Forma part de les meves obligacions	n	34	16	50
	% col	59,6	38,1	50,5
No m'hi obliguen però m'ho suggereixen	n	11	15	26
	% col	19,3	35,7	26,3
Em vaig oferir a donar docència	n	9	11	20
	% col	15,8	26,2	20,2
NS/NC	n	3	0	3
	% col	5,3	0,0	3,0
Total	n	57	42	99
	% fila	57,6	42,4	100

Nota: Hi ha 91 casos que no fan docència i per tant no s'han comptabilitzat en aquesta taula.

d) Valoració del treball

TAULA 39. ASPECTE MÉS SATISFACTORI DE LA BECA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Aspectes satisfactoris		Dones	Homes	Total
Satisfacció personal	n	43	22	65
	% col	37,7	28,9	34,2
Relacions amb els companys/es	n	21	10	31
	% col	18,4	13,2	16,3
Obtenir més ingressos	n	3	10	13
	% col	2,6	13,2	6,8
Experiència professional	n	33	17	50
	% col	28,9	22,4	26,3
Res en especial	n	12	17	29
	% col	10,5	22,4	15,3
NS/NC	n	2	0	2
	% col	1,8	0,0	1,1
Total	n	114	76	190
	% fila	60,0	40,0	100

TAULA 40. PRINCIPALS DIFICULTATS EN LA FEINA DE BECÀRIA O BECARI SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Dificultats		Dones	Homes	Total
Massa feina i pocs mitjans/recursos	n	33	26	59
	% col	28,9	34,2	31,1
Excessiva pressió i mal ambient de treball	n	26	16	42
	% col	22,8	21,1	22,1
Massa incertesa respecte de la utilitat/qualitat d'allò que faig	n	22	10	32
	% col	19,3	13,2	16,8
No hi ha cap dificultat destacable	n	30	24	54
	% col	26,3	31,6	28,4
NS/NC	n	3	0	3
	% col	2,6	0,0	1,6
Total	n	114	76	190
	% fila	60,0	40,0	100

TAULA 41. PERSONA QUE HA DONAT SUPORT EN CAS DE DIFICULTAT SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Suports		Dones	Homes	Total
La persona responsable del projecte	n	8	8	16
	% col	7,0	10,5	8,4
El director/a de tesina o tesi doctoral	n	53	38	91
	% col	46,5	50,0	47,9
Els companys/es	n	46	29	75
	% col	40,4	38,2	39,5
Ningú	n	5	0	5
	% col	4,4	0,0	2,6
NS/NC	n	2	1	3
	% col	1,8	1,3	1,6
Total	n	114	76	190
	% fila	60,0	40,0	100

TAULA 42. VALORACIÓ DE L'ETAPA DE BECÀRIA O BECARI PREDOCTORAL SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Valoració		Dones	Homes
És una etapa molt important de la meva vida	mitjana	3,9	3,8
	desv. típica	0,97	1,03
Em permet no descuidar la meva vida personal i familiar	mitjana	2,8	3,1
	desv. típica	1,21	1,13
Les condicions laborals són bones	mitjana	2,6	2,9
	desv. típica	1,23	1,11
Em permet aprendre a assolir objectius i superar obstacles	mitjana	3,9	3,8
	desv. típica	0,95	1,02
Em permet dedicar-me a allò que m'agrada	mitjana	4,1	4,2
	desv. típica	1,01	0,90
Em permet adquirir habilitats en el treball en equip	mitjana	3,7	3,3
	desv. típica	1,13	1,35
Un cop acabada la beca no veig el futur clar	mitjana	4,3	4,0
	desv. típica	1,03	1,15
Em considero ben pagat	mitjana	2,2	2,3
	desv. típica	1,17	1,04
Nota subjectiva del període de becari/ària	mitjana	3,5	3,7
	desv. típica	0,94	0,86

Nota: La mitjana fa referència a una escala de valoració de l'1 (completament en desacord) al 5 (completament d'acord) per cada afirmació.

Expectatives de futur

En aquest darrer apartat, presentem com s'imaginen el futur les actuals persones que gaudeixen d'una beca predoctoral. En particular, fins a quin punt es creu que es continuarà en el món universitari i perquè. Es tracta, doncs, de recollir les

expectatives que es tenen sobre la probabilitat o no de continuar la carrera acadèmica.

TAULA 43. EXPECTATIVES DE FUTUR SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Expectatives		Dones	Homes	Total
Continuar la formació	n	37	49	86
	% col	28,5	27,4	27,8
Continuar treballant a la Universitat	n	51	61	112
	% col	39,2	34,1	36,2
Treballar fora de la Universitat	n	42	69	111
	% col	32,3	38,5	35,9
Total	n	130	179	309
	% fila	42,1	57,9	100

Nota: El total de casos és major de 190 degut a que es va realitzar una pregunta de resposta múltiple.

TAULA 44. CREENÇA QUE UN COP ACABADA LA BECA ES CONTINUARÀ A LA UNIVERSITAT SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Continuïtat a la universitat		Dones	Homes	Total
Sí, seguiré a la universitat	n	40	33	73
	% col	35,1	43,4	38,4
Sí, en aquesta universitat	n	19	14	33
	% col	47,5	42,4	45,2
Sí, però en una altra universitat	n	21	19	40
	% col	52,5	57,6	54,8
No seguiré a la universitat	n	70	41	111
	% col	61,4	53,9	58,4
NS/NC	n	4	2	6
	% col	3,5	2,6	3,2
Total	n	114	76	190
	% fila	60,0	40,0	100

TAULA 45. MOTIU PEL CUAL ES CREU QUE NO ES CONTINUARÀ A LA UNIVERSITAT SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Motius		Dones	Homes	Total
Les condicions de treball que hi ha a la universitat no són gaire bones	n	54	25	79
	% col	77,1%	61,0%	71,2%
La feina que faig no m'agrada massa	n	7	11	18
	% col	10,0%	26,8%	16,2%
El meu entorn laboral no em valora prou	n	7	1	8
	% col	10,0%	2,4%	7,2%
NS/NC	n	2	4	6
	% col	2,9%	9,8%	5,4%
Total	n	70	41	111
	% fila	100%	100%	100%

Nota: Hi ha 73 casos que consideren que seguiran a la universitat un cop acabada la beca i 6 que no saben o no contesten a aquesta pregunta. Aquests casos no s'han comptabilitzat en la taula.

TAULA 46. CONSELL QUE ES DONARIA A QUI OPTI A UNA BECA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI PREDOCTORAL

Consells		Dones	Homes	Total
Que faci el possible per acabar la tesi mentre sigui becari/ària	n	33	24	57
	% col	28,9	31,6	30,0
Li advertiria que es sol passar per una sèrie de fases com il·lusió, desencís, recuperació	n	40	27	67
	% col	35,1	35,5	35,3
Que sigui el millor i ho demostrï	n	2	7	9
	% col	1,8	9,2	4,7
Que aprofiti l'experiència professional que li donarà la beca	n	38	16	54
	% col	33,3	21,1	28,4
NS/NC	n	1	2	3
	% col	0,9	2,6	1,6
Total	n	114	76	190
	% fila	60,0	40,0	100

Trets destacats

- La majoria del personal becari que ha contestat l'enquesta té una beca predoctoral. Proporcionalment, hi ha més becaris que becàries (gairebé 10 punts de diferència).

Decidir optar a una beca predoctoral

- Les becàries assenyalen com a principals motius per optar a una beca, tant per fer el doctorat i ser més valorades al mercat de treball (objectius a curt i mig termini) com per dedicar-se a la recerca i la docència en general (objectiu a llarg termini).
- Els becaris assenyalen principalment que han optat per una beca per fer el doctorat i ser més valorat en el mercat de treball (objectius a curt i mig termini).
- Tant per dones com per homes, la principal font d'informació sobre les beques predoctorals va ser la directora o director de tesi. Quan la font d'informació ha estat el professorat, les professores apareixen com a font d'informació particularment especial per a les candidates.
- Les becàries expressen com a principal font de dubte que van tenir per demanar una beca si tenia sentit dedicar tant d'esforç sense tenir res assegurat pel futur. Els becaris també assenyalen aquest dubte però en una proporció molt menor, i paral·lelament indiquen un altre dubte, el cost econòmic que implica no passar a l'empresa privada.

- En general, el personal becari predoctoral considera que ha obtingut la beca per mèrits propis. Particularment ho assenyalen els homes. Addicionalment s'assenyala que s'ha obtingut la beca per mèrit del grup de recerca en el qual s'investiga. Particularment ho assenyalen les dones.
- En general, les dones tenen un expedient acadèmic més alt que el dels homes.

Característiques i valoració del treball del personal becari predoctoral

- Tant becàries com becaris tenen com a principal objectiu de la beca fer el doctoral en el marc d'un projecte de recerca. Cal assenyalar, encara que en una proporció molt petita, que qui considera que l'objectiu principal de la seva beca és donar suport a un projecte d'investigació són, bàsicament, dones.
- El temps de beca es dedica, principalment, a realitzar la tesi doctoral o la tesina, si bé també hi ha un grup petit de becàries i becaris que indiquen que la major part del temps el dediquen a feines administratives. En aquest punt no s'aprecien diferències per sexe destacables.
- Si bé, dones i homes indiquen que, majoritàriament, realitzen la tesi, no ho fan en les mateixes condicions. Per la majoria de becaris (73,2%) la realització de la tesi doctoral i de l'activitat investigadora associada a la beca són el mateix. En canvi, per una part de les dones (el 37,2%), la coincidència no és produïda, si bé no significa que l'activitat investigadora que realitza sigui un obstacle per fer la tesi. Semblaria que en aquest cas, caldria un esforç suplementari (que en desconeixement la magnitud).
- Per una ampla majoria de becaris, la direcció de tesi doctoral que reben els facilita la seva realització. També ho és per les dones, però en una proporció menor.
- La meitat de les becàries i dels becaris fan docència, lleugerament per sobre els homes respecte de les dones, realitzant, sobretot, classes pràctiques i fent el màxim d'hores de docència establertes. Cal destacar que, per la majoria de becàries, fer docència forma part de les seves obligacions. En canvi, pels becaris fer docència respon, en proporcions similars, a complir amb les obligacions, però també a seguir els suggeriments de la conveniència de fer docència i també a oferir-se a realitzar-la per iniciativa pròpia.
- Becàries i becaris coincideixen en considerar com a aspectes més satisfactoris de la beca la satisfacció personal que n'extreuen i l'experiència professional. Addicionalment, les dones assenyalen particularment la relació amb les

companyes i companys de beca i els homes el fet que el permet obtenir ingressos o no en destaquen res en especial del seu pas per la beca.

- Les principals dificultats, tant per becàries com per becaris, estan vinculats a l'excès de feina i els pocs mitjans i recursos per a dur-la a terme i l'excessiva pressió i mal ambient de treball. Una quarta part del personal becari predoctoral coincideix en considerar que no hi ha cap dificultat destacable.
- Les becàries puntuen de forma global el període de beca amb un 3,5 (sobre 5) i una desviació del 0,94, i els becaris amb un 3,7 (sobre 5) i una desviació del 0,86.

Expectatives de futur

- L'expecativa més extesa entre les becàries i becaris es poder mantenir-se en el món universitari, bé perquè estan continuant la seva formació o bé per que hi treballaran. Tanmateix, la majoria de les becàries (el 61,4%) creuen que no seguiran a la universitat perquè les condicions de treball que hi ha a la universitat no són gaire bones (el 77,1%), tot i que la feina els puguis agradar. Entre els becaris aquesta creença és proporcionalment menor (el 53,9%).

6. Trajectòria acadèmica del personal becari de suport a la recerca

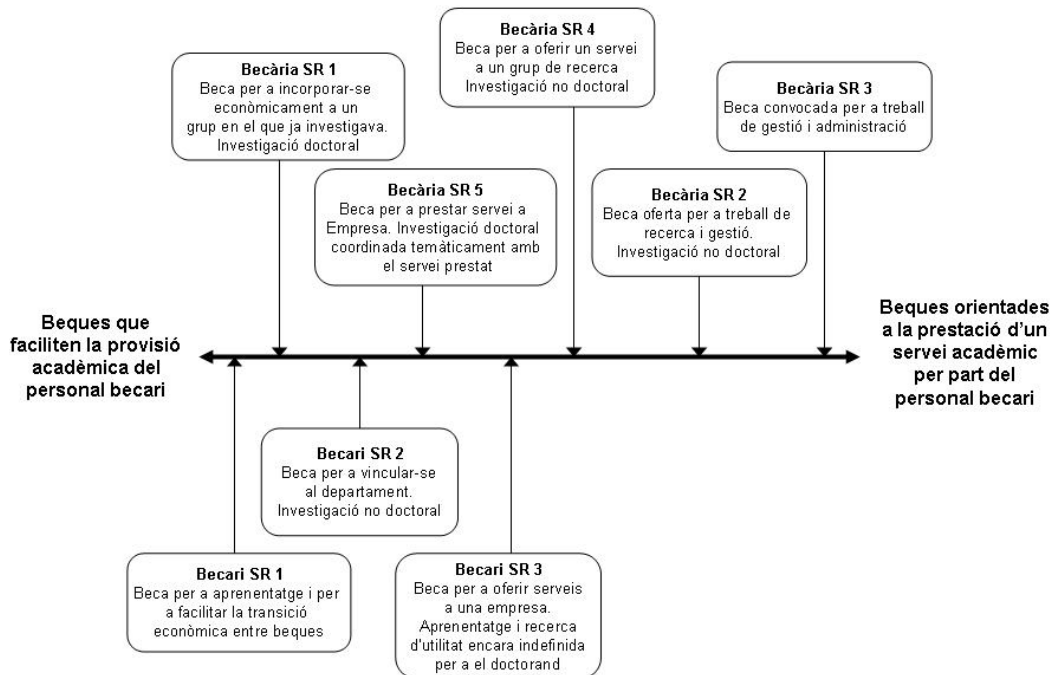
Les beques de suport a la recerca són un calaix de sastre en el qual és possible trobar situacions de tota mena: beques de suport real a la recerca, beques en les quals es desenvolupen treballs administratius, beques que faciliten transicions entre una beca i una altra o entre una beca i una plaça docent, etc. Com ja hem vist, encara que l'escenari de cada beca predoctoral té les seves particularitats, alguns trets compartits ens permeten identificar maneres diferents d'enfrontar-se a elles per part de dones i homes. En el cas de les beques de suport a la recerca (en el capítol 2, presentem els perfils de les persones entrevistades), l'absència d'aquests trets compartits dificulta considerablement la comparació entre dones i homes, perquè, de fet, la variable sexe no sol ser rellevant per a l'anàlisi dels discursos d'aquests col·lectiu. Per tant, resultarà més rellevant el gènere de la posició que s'ocupa que el sexe de la persona.

En termes generals, hem considerat a les beques de suport a la recerca com beques femenines (veure el capítol introductori d'aquest diagnòstic), en el sentit que estan dissenyades de tal manera que la becària o becari ha de prestar el que hem anomenat un "servei acadèmic". En aquestes beques, la institució (la universitat, el grup d'investigació, etc.) es proveeix d'algun bé amb l'ajuda d'un servei que la becària o becari realitza. Les característiques de la beca, és a dir, la seva planificació temporal, els seus recursos, el tipus de vinculació que exigeix a la becària o becari, etc., no estan dissenyades per facilitar-li la realització de la seva tesi doctoral. És a dir, no estan orientades a facilitar institucionalment que la becària o el becari es proveixin dels requisits acadèmics que la carrera acadèmica exigeix en les seves diferents etapes (fer el doctorat, realitzar la tesi doctoral, escriure i publicar articles, fer docència, etc.), com sí és el cas de les beques predoctorals. Aquí és la institució qui busca algun tipus de provisió acadèmica (facilitar la realització d'un projecte, cobrir una demanda puntual, organitzar o gestionar activitats no relacionades amb la recerca, etc.), i es dota d'un servei que la becària o el becari li dona. En termes generals, podem dir d'elles que són beques de servei.

Ara bé, la realitat concreta de les beques de suport a la recerca és extremadament heterogènia. Entre elles, podem trobar algunes en les que es consideren, en el seu disseny o concessió, les necessitats de la persona becada, pel que podem situar-les

com més pròximes a les predoctorals, i altres en les que el disseny o la seva concessió responen sobretot a les necessitats de qui la convoca. Les pròpies condicions en les quals sorgeix la necessitat d'aquest tipus de beques, i els procediments mitjançant els quals es convoquen i resolen, deixen la porta oberta a una gran quantitat de possibilitats. En la mesura que ens trobem en un context acadèmic, i el nostre objectiu aquí són les trajectòries laborals del personal becari, el nostre interès està en classificar les beques en funció del grau que afavoreixen la provisió acadèmica de la persona becada, en el context general de no facilitació de les beques de suport a la recerca. Repetim, aquestes beques estan bàsicament orientades a la prestació d'un servei que faciliti a altres la seva pròpia provisió acadèmica. És a dir, elaborarem un continu que va des de les beques de suport a la recerca pròpiament dites, en les que la becària o becari és un prestador de serveis, a les beques de suport a la recerca en les quals les seves necessitats acadèmiques de la becària o becari són també objecte d'atenció, per tant, se li facilita la seva pròpia provisió acadèmica. Les primeres estan centrades en la institució o els seus elements que són objecte d'un servei. Aquestes beques estan orientades a satisfer necessitats de la institució, no les dels qui realitzen el treball de satisfer-les, encara que aquestes persones puguin obtenir un benefici del servei que presten (per exemple, currículum). Les segones estarien més a prop de les beques predoctorals en el sentit que estan orientades a formar com a investigador o docent a la becària o becari, o almenys a facilitar-li aquest objectiu.

IL·LUSTRACIÓ 1. PERSONES ENTREVISTADES AMB BECA DE SUPORT A LA RECERCA, SEGONS TIPUS DE BECA



La Il·lustració 1 planteja la qüestió de fins a quin punt la recerca o col·laboració que es fa en el marc de la beca és intrínsecament incompatible amb el desenvolupament de la pròpia tesi doctoral (en l'annex 3 descrivim en detall cada una de les beques de suport a la recerca que tenien les persones entrevistades). Almenys teòricament, el tema podria ser incompatible, compatible, o idèntic. El que ens transmeten els discursos de les persones entrevistades és que tracten de rendibilitzar tot el possible per a la seva tesi el treball que realitzen en el marc de la beca, si bé això no sempre és del tot possible. Bé perquè les seves tasques són merament administratives, o bé perquè col·laboren en una recerca emmarcada en una especialitat que no és la seva, o bé perquè la beca va plantejar una temàtica determinada quan la seva tesi doctoral ja estava en ple desenvolupament. No sembla que en aquest sentit hi hagi un estil masculí o femení d'enfrontar-se a aquesta limitació. En general, el conjunt de becàries i becari SR entrevistats expressen la seva preferència per no haver de repartir la seva jornada laboral o sacrificar els seus moments d'oci per poder enfrontar-se a l'elaboració de la seva tesi doctoral.

Tanmateix, també cal assenyalar que encara que el treball desplegat en el marc de la beca pot no ser l'ideal per a l'elaboració de la tesi doctoral, en general aquestes beques es solen oferir i experimentar com una ajuda per a la realització de la tesi

quan altres alternatives més interessants no estan disponibles. Són per tant, una millor situació per a l'alumnat que la d'haver de compatibilitzar la tesi amb un treball en l'empresa privada. Així, per exemple, quan es deneguen les beques predoctorals, quan no es té suficient expedient com per optar a elles, o quan encara no s'ha presentat l'oportunitat d'accedir a una d'aquestes beques en la pròpia especialitat, s'obre la possibilitat d'optar a una beca menys atractiva que aquelles, però més atractiva que la desconexió del món universitari.

A continuació presentem els principals resultats de l'anàlisi. Primer ens fixem en la decisió d'optar a una beca, continuem per les característiques i condicions de treball i acabem amb les expectatives de futur que expressen les persones entrevistades.

Decidir optar per una beca

En el cas de les becàries i becaris SR, la beca se'ls presenta o bé com una segona opció, després de la denegació de les beques predoctorals o a l'espera de la seva resolució, o bé com a una alternativa més compatible per fer la tesi doctoral que el treball en l'empresa privada. En termes generals, les becàries i becaris SR entrevistats no plantegen la decisió d'optar per una beca de suport de la recerca com a la millor alternativa a altres tipus de beques, perquè en elles i ells la motivació per la realització de la tesi és idèntica a la del personal becari predoctoral, i per tant, per a totes i tots la beca predoctoral és més adequada.

Potser aquest és el tret comú més clar que comparteix el personal becari SR. Fora d'aquí existeix una gran heterogeneïtat en les seves situacions. Per això, les seves narracions sobre el moment i la manera que se'ls va presentar l'oportunitat d'optar a la beca són també molt diverses. En uns casos, hi havia una experiència prèvia de col·laboració amb el grup de recerca, en altres la directora o director de tesi va recomanar aquesta alternativa després de diversos intents fallits de sol·licitud de beques predoctorals, en altres simplement va arribar la informació sobre l'existència d'una convocatòria mitjançant algun vincle especial amb professores o professors, càrrecs del departament, etc. No hi ha cap patró observat en aquesta heterogeneïtat: no hi ha diferències entre les becàries i els becaris SR entrevistats, ni entre aquells amb una beca provisorà i aquells amb una de servei.

La gestió dels dubtes

La idea de la beca de suport a la recerca com un pla millor que l'alternativa del treball a la empresa privada, però pitjor que la beca predoctoral, es reflecteix en la

narració del procés de decisió que els va portar a acceptar la beca. En el grup de les becàries SR és generalitzada una visió pragmàtica de la beca, excepte en el cas de l'entrevistada la beca de la qual li permet desenvolupar la seva tesi en el marc d'un grup en el qual ja treballava sense remuneració. El pragmatisme, en el cas de les becàries SR, fa referència a una vinculació "freda" amb el lloc, realitzada més pels seus beneficis econòmics o per la comoditat que comporta en comparació amb d'altres alternatives, que pel benefici intrínsec que pugui aportar la feina que s'hi fa. La beca es concep així com la possibilitat de resoldre la qüestió econòmica durant el procés d'elaboració de la tesi. Apareixen llavors expressions com "no pego salts d'alegria amb el tema que faig, però l'elecció és molt pragmàtica" (Becària 2), o "l'ideal és un altre [la beca predoctoral], [però] més val ocell en mà..." (Becària 3), o "es tracta de solucionar un problema econòmic... [...] a nivell professional no té bon disseny" (Becària 4). Lògicament, el vincle amb la beca en termes instrumentals o pragmàtics és major com més a la dreta ens trobem en el continu de la Il·lustració 1, és a dir, quan més aliena és la feina quotidiana al tema de la tesi doctoral.

La implicació pràctica d'això és que el context d'una beca de suport a la recerca, i especialment aquelles situades a l'extrem més femení, és a dir, en el més centrat en el servei que en la pròpia provisió, afavoreix l'elaboració de plantejaments pragmàtics en relació amb el propi treball. Quan el vincle amb la feina quotidiana en el marc de la beca es presenta com una activitat de servei, el context no afavoreix la capacitat d'establir vincles emocionals amb el mateix, dificulta la implicació emocional, i resta possibilitats a l'hora de convertir el que allà s'obté en eines útils per a la pròpia provisió acadèmica. Podem dir que el context femení centrat en el servei, dificulta la possibilitat de passar per una experiència de treball satisfactòria. Això pot tenir implicacions importants en l'elaboració de preferències professionals, perquè és com a resultat de les experiències satisfactòries que es construeix la permanència a l'acadèmia com un objectiu prioritari.

Òbviament, aquelles i aquells que gaudeixen d'una beca en la qual principalment són objecte de cura, i per tant, troben la seva pròpia provisió facilitada pel disseny de la beca, no van tenir cap tipus de dubtes en el moment en el qual se'ls va plantejar la possibilitat d'acceptar-la. Així, el Becari 1 afirmava "no [vaig tenir dubtes], perquè vaig pensar que era perfecte...", i la Becària 1 afirmava "Cap dubte, [...] va ser com caiguda del cel".

Així, per tant, el procés de presa de decisions és menys dependent del sexe que de la caracterització de gènere de la beca ocupada. Aquelles que faciliten la pròpia

provisió acadèmica faciliten al seu torn el procés de presa de decisions, perquè constitueixen una oportunitat intrínsecament interessant quan la candidata o el candidat té interès en la vida acadèmica. Aquelles beques en les quals principalment es presta un servei acadèmic, que facilita la provisió acadèmica d'altres, suposen un context que afavoreix una actitud més pragmàtica, centrada en una acceptació més o menys resignada d'una alternativa que, sense ser la millor (la millor sempre és la beca predoctoral), és millor que l'alternativa de l'empresa privada.

Rebre ajudes

En les beques de suport a la recerca, les ajudes en el procés d'informació de convocatòries i resolució de les mateixes adquireixen gran rellevància, encara que no puguem dir que les ajudes que reben dones i homes siguin diferents en intensitat. En general, les becàries i becaris SR entrevistats reconeixen la importància en aquest procés d'alguna figura concreta, com el cap del departament, la directora o el director de tesi o alguna professora o professor amb en el que els uneix algun tipus de relació. Els llaços personals, els contactes cara a cara previs, o fins i tot anteriors experiències de treball, són aquí determinants per poder accedir a aquestes beques. No hi ha, en aquest sentit, cap diferència entre dones i homes, ni entre personal amb beques proveïdores i personal amb beques de servei.

Raons de la concessió de la beca

En aquest punt, es reproduïx de manera pràcticament idèntica l'estil d'argumentació de dones i homes que ja s'aprecia en el personal becari PD. Quan els becaris SR narren per què creuen que van obtenir la beca, al·ludeixen o bé als seus mèrits (capacitat de treball contrastada, bon currículum, etc.), o bé a la seva capacitat d'entendre les regles del joc i estar en el moment i lloc adequat. Les becàries SR, per la seva part, o bé també al·ludeixen als seus mèrits, o bé contesten de manera similar a l'estil que en l'apartat de les beques predoctorals varem qualificar com femení. És a dir, aquell que al·ludeix al propi mèrit no com evident per sí mateix, sinó pels vincles personals anteriors que es tenen (en classe, en investigacions anteriors, etc.). De nou les dones ho presenten com evident perquè altres així ho han considerat (en el món del reconeixement per part de l'altre, el valor s'expressa subjectivament i està vinculat al context). Mentre, els homes presenten el seu mèrit com una dada a classificar en una escala objectiva i vàlida per a tothom (en el món de la proporció de les coses que es comparen, el valor s'expressa objectivament mitjançant equivalents universals).

Pel que sembla, fins i tot en un context tan diversificat com les beques de suport a la recerca, les pautes de resposta de dones i homes es mantenen diferents entre elles i internament homogènies. És a dir, la manera que unes i altres conceben la seva pròpia vàlua sembla variar poc en funció del context en el qual despleguen la seva acció. Molt probablement, aquesta diferència és producte de processos anteriors a la vida universitària, i està tan robustament construïda, que contextos absolutament diversos no són capaços de dissoldre-la. Les diferències rellevants en aquest punt, per tant, són les de sexe, i no tant les del gènere de la beca que es gaudeix.

QUADRE 6. INICI DE LA TRAJEKTÒRIA: TRETS PRINCIPALS DEL DISCURS DEL PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA SEGONS LA VARIABLE EXPLICATIVA

	Variable explicativa principal	Discursos
La decisió d'acceptar la beca	Cap	Totes les persones entrevistades estan d'acord en que la beca de suport a la recerca es una segona millor opció darrere de les beques predoctorals. Estan d'acord en què la beca és un millor escenari per doctorar-se que l'empresa privada.
Raons per a l'acceptació	Tipus de beca	Beques de provisió acadèmica: decisió facilitada pel context, oportunitat intrínscament interessant. Beques de servei acadèmic: pragmatisme econòmic.
Raons per a la concessió	Sexe	Homes: Respostes que destaquen el mèrit propi com una dada. Dones: Respostes que destaquen el mèrit propi com quelcom que s'evidencia a partir del reconeixement de tercers.

En l'apartat "Decidir optar a una beca predoctoral" del capítol següent, *Característiques quantitatives de la trajectòria del personal becari de suport a la recerca*, descrivim les principals respostes que el personal becari PD ha contestat al qüestionari en línia sobre les qüestions aquí tractades.

Característiques i valoració del treball com personal becari

En aquest apartat prestem especial atenció a quatre qüestions centrals en la activitat acadèmica del personal becari SR: en què consisteix el treball quotidià de la beca, l'elaboració de la tesi doctoral, la realització de la tesi i la valoració que les persones entrevistades fan de la seva feina com a becària o becari i de la pròpia experiència de ser personal becari.

El treball quotidià

La divisió de les beques en provisoras i de servei s'ha realitzat en funció del contingut del treball i de la concepció i disseny de la beca. Com es pot apreciar en la

Il·lustració 1 (i en el detall en l'annex 3), les característiques del treball quotidià són molt diverses entre les becàries i becaris SR. Aquelles persones que gaudeixen de beques que faciliten la seva provisió acadèmica (situats a la dreta de la Il·lustració 1), no només dediquen tot el seu temps a l'aprenentatge i a la col·laboració en un projecte directament profitós per a la realització de la seva tesi doctoral o per a objectius acadèmics, sinó que a més a més es veuen lliurats d'un altre tipus de tasques com la docència, la gestió i administració, etc. Encara que el treball realitzat en el projecte de la beca no sigui exclusivament orientat a la pròpia tesi, aquest col·lectiu té una jornada laboral en la que els seus objectius acadèmics i els del grup o institució no estan absolutament divorciats, de manera que no experimenta la necessitat de duplicar la seva jornada. Un segon grup es caracteritza precisament per haver de dividir el seu temps en dos, un dedicat a les tasques que realitza en el marc de la beca, i un altre dedicat a la seva tesi doctoral, amb l'avantatge que en el marc de la beca realitzen activitats de recerca que consideren profitoses i estimulants. Finalment, un tercer grup, amb beques de servei acadèmic, es caracteritza per haver de desenvolupar una activitat en el marc de la beca que, o bé absorbeix pràcticament tota la jornada laboral, o bé resulta mancada d'interès i de relació amb la pròpia tesi, o les dues coses.

És important aquí ressaltar el potencial impacte d'aquesta diversitat de situacions en la configuració de la pròpia subjectivitat, i en concret, de les pròpies preferències professionals i expectatives per al futur. Si partim de la idea que el disseny d'una preferència d'activitat professional enfront d'una altra resulta sobretot de les experiències gratificants en el desenvolupament d'aquesta activitat, llavors resulta evident que el tipus de beca que es gaudeix constituirà un context en el qual s'estimularà més o menys l'elaboració d'una marcada preferència per a la continuació de la vida acadèmica. Així, igual que en els becaris PD la realització d'activitats docents podia constituir l'escenari d'una construcció de la preferència per l'activitat docent, que resultaria de la pròpia experiència satisfactòria en la seva realització, per al conjunt de becàries i becaris SR aquesta possibilitat està estructuralment impossibilitada, perquè no correspon al tipus de beca que gaudeixen de la realització de tasques docents. Això suposa un conjunt d'oportunitats i experiències desiguals per als dos col·lectius, sent l'escenari dels predoctorals més favorable a la construcció d'una ferma vocació de permanència a l'acadèmia. És més, aquest conjunt d'oportunitats i experiències desiguals semblaria també produir-se, internament en el col·lectiu del personal becari de suport a la recerca. Per a aquelles persones que gaudeixen d'una beca més provisorà, la possibilitat

d'experimentar la pròpia activitat científica com a font de plaer i satisfacció és molt superior a la d'aquelles persones que veuen arraconada la recerca al temps lliure que queda després d'una jornada de treball en tasques administratives. Aquests conjunts d'oportunitats són diferents, i per això, podem dir que existeixen condicionants contextuals que afavoreixen més o menys, encara que no determinin mecànicament, l'elaboració d'idees respecte de la pròpia vàlua i els propis objectius professionals. Una persona se sentirà valuosa en aquelles activitats en les quals ha tingut l'oportunitat d'experimentar-se com a útil i en les que ha obtingut plaer per això. Vetar algunes activitats o generar condicions que dificulten la seva realització és una manera indirecta d'impedir que un individu es concebi a si mateix com valuós per a la seva realització.

A això cal sumar el fet que el tipus d'experiència investigadora i la falta d'experiència docent poden constituir una rêmora en les pròpies possibilitats d'estabilització a l'acadèmia. Una perspectiva tal, en la que existeixen pocs llocs disponibles, i altres col·lectius es troben millor posicionats per obtenir-los, també dificulta l'elaboració de fantasies i planificacions de permanència en la vida acadèmica, o en qualsevol cas, estimula un mecanisme de preferències adaptatives, en el que la impossibilitat estructural de satisfer el desig es tradueix en una pretensió que tal desig no ha existit mai.

Directora o director i tema de tesi doctoral

La majoria de becàries i becaris SR entrevistats han obtingut recentment la beca, de manera que algunes d'elles i ells no tenen encara clar qui serà la seva directora o director de tesi o quin serà el seu tema. No obstant això, la posició d'aquestes persones en el continu dibuixat en la Il·lustració 1 no sembla aleatòria. Les quatre persones que estan en una posició més avantatjosa en allò referit a la provisió acadèmica, és a dir, aquelles que gaudeixen d'una beca que està dissenyada de tal manera que els faciliti la realització de la seva tesi doctoral, efectivament tenen totes elles definit el tema i la tesi en marxa. El Becari SR 1 ja és doctor, la Becària SR 1 va acceptar el suggeriment de definir un tema emmarcat en el projecte en el qual participa, el Becari SR 2 elabora una tesi el tema de la qual va definir ell mateix però la realització de la qual queda facilitada pels ingressos i la jornada parcial de la seva beca, i la Becària SR 5 es troba pràcticament en la mateixa situació que el Becari SR 2.

La majoria del personal becari entrevistat que ocupa places més definides en termes de prestació de serveis acadèmics coincideix en el fet de no tenir un tema de tesi

definit. En aquesta situació estan el Becari SR 3, la Becària SR 4 i la Becària SR 2. Tan sols la Becària SR 3 té una línia d'investigació oberta en la seva tesina.

Com veiem, en aquells escenaris on el disseny i objectius de la beca afavoreixen la provisió, la tendència general és a obtenir rendibilitat d'aquesta circumstància, mentre que els escenaris que situen a la becària o becari davant la prestació d'un servei tenen la tendència a traduir-se en una dificultat més gran a l'hora fins i tot de definir el propi tema de la tesi doctoral. Aquesta relació no s'explica ni com a conseqüència d'una diferència en l'any d'obtenció de la beca ni com a conseqüència d'una diferència en les edats. En principi, sembla més raonable pensar que és el caràcter de gènere del lloc que ocupen, més pròxim a la provisió o al servei, el que augmenta o disminueix les probabilitats d'avançar a millor ritme en la definició i desenvolupament de la tesi doctoral.

Valoració del treball

Evidentment, les valoracions que s'efectuen sobre el treball quotidià són molt dependents de la posició que s'ocupa en el continu descrit en la II·lustració 1, és a dir, en funció de la posició de gènere que s'ocupa. Si dividim les becàries i becaris SR en dos grups tenim, d'una banda, les persones que gaudeixen d'una beca més pròxima en la seva definició a les beques predoctorales, és a dir, les que se situen més a la dreta en la II·lustració 1, i d'altra banda, les persones que gaudeixen d'una beca més definida en termes de servei acadèmic, és a dir, les que situen més a l'esquerra en la II·lustració 1.

Les valoracions del primer grup són molt similars a les que realitzava el personal becari predoctoral, encara que en aquest cas no s'evidenciïn diferències entre dones i homes. Com valoracions positives s'assenyalen el procés d'aprenentatge, el vincle laboral i personal amb les companyes i companys i membres del grup, i les satisfaccions intrínseques del procés d'investigació, com per exemple, obtenir bons resultats després d'un esforç. S'assenyalen aspectes negatius com errors de coordinació o desacords en el grup, la jerarquitització de les relacions, i les dificultats intrínseques del procés d'investigació, com per exemple, trobar-se amb dificultats en l'obtenció de resultats o tenir dificultats per desconnectar del treball fora de la jornada.

Aquelles persones que gaudeixen d'una beca més definida en termes de servei tenen, lògicament, un estil de resposta diferent. Totes valoren positivament l'aprenentatge, però més enllà d'això, les seves valoracions positives se centren més en l'entorn i les condicions que en la feina mateixa: s'assenyala com positiva la flexibilitat, la relació

amb les companyes i companys, etc. Les valoracions negatives se centren o bé en el contingut del treball, assenyalant el seu caràcter mecànic o la seva carència d'interès, o bé en les condicions en que es realitza, assenyalant que absorbeix massa temps o que està escassament definit en les seves funcions, el que obre la porta a potencials abusos.

Sembla evident que de nou és la posició ocupada i no tant el sexe qui condiciona les subjectivitats d'aquest col·lectiu. És el context, més o menys amigable a la realització de la tesi doctoral, i l'activitat desenvolupada en el marc de la beca, més o menys relacionada amb la investigació, el que determina en última instància quin és l'objecte d'aquestes valoracions, i així modifica el caràcter d'aquestes. El personal becari amb beques més provisoras valora tant positiva com negativament aspectes més relacionats amb la investigació, o amb els mitjans físics i socials en que es desplega. El personal becari amb beques de servei acadèmic, tanmateix, valora positivament alguns aspectes de les condicions de treball i negativament el contingut d'aquest. Un context més o menys facilitador de la provisió acadèmica es revela així com un factor més determinant en la construcció de les subjectivitats que el propi sexe de la becària o becari SR.

Ser personal becari

En tan sols un aspecte dels discursos predomina amb claredat un mateix tipus de resposta entre tot el personal becari de suport a la recerca, i és en la valoració que fan del fet de ser becari. En aquest punt, la diversitat de situacions es veu contrarestada per una tendència que homogeneïtza els discursos. En termes generals, la valoració que realitza aquest col·lectiu és bastant crítica, i els seus discursos es caracteritzen sobretot per un qüestionament de les condicions contractuals, la seguretat laboral i econòmica, i en algun cas, el conjunt del "sistema".

És cert que en dues entrevistes el discurs és sensiblement diferent, però al nostre parer aquestes particularitats s'expliquen precisament com a resultat de la particularitat de les situacions en les quals es troben aquests entrevistats (Becari SR 1 i SR 3) més que com a resultat del seu sexe o de la posició de gènere que ocupen. En aquests casos concrets, la valoració del fet de ser becari és bàsicament positiva. Aquests becaris s'enfronten a la beca amb un esperit positiu, intentant obtenir tot el que sigui possible de l'experiència, és a dir, aprofitant l'ocasió en la mesura del possible. Probablement l'explicació estigui en la conjunció entre el moment de la trajectòria en el qual estan i el tipus de beca que estan gaudint. En un cas, la beca serveix tan sols per realitzar un aprenentatge en un moment de transició entre una

beca predoctoral i una altra postdoctoral. En l'altre, es tracta d'un recent llicenciat que encara no està inscrit en els cursos de doctorat. En cap dels dos casos l'objectiu de la provisió acadèmica està a la vista, en el primer cas perquè és tema resolt, i en el segon perquè està per plantejar-se.

És precisament en aquest últim aspecte que assenyalem el que pot servir-nos per explicar l'homogeneïtat dels discursos de la resta de becàries i becaris SR. El punt de partida es una certa paradoxa: aquest col·lectiu presenta la seva situació com més favorable per a la realització de la tesi doctoral que un hipotètic treball en l'empresa privada, i tanmateix, són al mateix temps molt crítics quan se'ls demana que valorin el fet de "ser personal becari". L'objectiu de la provisió acadèmica, i en concret d'elaborar una tesi doctoral, està al centre de les seves valoracions, és a dir, la situació s'avalua en funció de la seva capacitat de facilitar més o menys aquell objectiu. Però això no és tot, perquè si ho fos les valoracions serien diferents en funció de si la beca que gaudeixen és més provisorà o més de servei. Ha d'haver un altre factor que unifica els discursos en un sentit crític. Al nostre parer, és possible que la valoració que es fa de la beca i la seva capacitat de facilitar la realització de la tesi no es faci en el buit, sinó prenent a les becàries i becaris PD com a punt de referència per a la pròpia valoració. Encara que són conscients que l'empresa privada constitueix un pitjor escenari per a la realització de la seva tesi, la valoració té un component social, perquè es fa prenent com a grup de referència a les becàries i becaris PD. Aquesta idea de la privació relativa ens permet comprendre l'aparent paradoxa que es produeix entre la consciència de la fortuna de gaudir d'una beca i la valoració tan crítica que es realitza del fet de ser personal becari. L'existència d'un "altre" molt similar al "nosaltres" però amb condicions de treball i perspectives molt més favorables, pot estar en la base de l'actitud crítica davant una situació que es podria considerar positivament si la referència fossin aquells que desenvolupen la seva labor en l'empresa privada.

En definitiva, l'homogeneïtzació dels discursos sembla resultar d'una valoració de la pròpia situació en la qual tothom pren un mateix punt de referència, que en aquest cas seria el personal becari predoctoral. En aquest punt, ni el tipus de beca ni el sexe del becari no fragmenten els discursos.

QUADRE 7. DESCRIPCIÓ I VALORACIÓ DEL TREBALL: TRETOS PRINCIPALS DEL DISCURS DEL PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA SEGONS LA VARIABLE EXPLICATIVA

	Variable explicativa principal	Discursos
Treball quotidià	Tipus de beca	Beques de provisió acadèmica: principalment recerca en projectes profitosos per la tesi doctoral. Beques de servei acadèmic: principalment gestió i administració en activitats o projectes difícilment profitosos per la tesi.
Estat de la tesi doctoral	Tipus de beca	Beques de provisió acadèmica: tema de tesi definit. Beques de servei acadèmic: tema de tesi per definir.
Valoració del treball	Tipus de beca	Beques de provisió acadèmica: Positiu: aspectes relacionats amb la recerca. Negatiu: aspectes relacionats amb la recerca. Beques de servei acadèmic: Positiu: condicions de treball. Negatiu: contingut del treball.
Valoració del fet de ser personal becari	Cap	En general, coincideixen en una actitud crítica amb les condicions contractuals, la seguretat laboral i econòmica, etc.

En l'apartat "Característiques i valoració del treball com personal becari" del capítol següent, *Característiques quantitatives de la trajectòria del personal becari de suport a la recerca*, descrivim les principals respostes que el personal becari SR ha contestat al qüestionari en línia sobre les qüestions aquí tractades.

Expectatives de futur

En relació amb les expectatives i plans per al futur, el personal becari de suport a la recerca torna a estar dividit sobretot pel tipus de beca que gaudeix, i no tant pel seu sexe. Així, aquelles persones que gaudeixen d'una beca que facilita més la seva provisió acadèmica (Becari SR 1 i Becària SR 2) responen com responien els becaris PD: manifestant la seva voluntat de continuar la seva labor investigadora a l'estranger, en el marc d'una beca o contracte postdoctoral. Pel que sembla, un context que converteix a la becària o becari en objecte de cura afavoreix la construcció d'un ordre de preferències en el qual la recerca i la vida acadèmica s'han col·locat en el primer lloc, contribuint així a una determinada planificació de les activitats que s'espera poder realitzar després de la beca.

Aquelles persones que es troben en una posició intermèdia entre les beques provisories i les de servei (Becari SR 2 i Becària SR 5), es veuen a si mateixes fora de la universitat, exercint docència no universitària o treballant a l'empresa privada. És a dir, aquells que no troben un entorn molt favorable a la realització de la tesi però

que igualment poden anar elaborant-la, desenvolupen la seva activitat en un context que bàsicament es caracteritza per una dificultat sentida com "extra" en comparació amb la dificultat pròpia de l'elaboració d'una tesi doctoral. En aquest cas, la referència de la situació en la qual es troben les becàries i becaris PD pot estar estimulant l'elaboració de la creença que el món acadèmic és cosa d'altres, i que per tant, la beca constitueix tan sols una etapa d'una trajectòria laboral que no discorrerà per ambients acadèmics.

Finalment, aquelles persones que gaudeixen d'una beca més definida en termes de servei (Becari SR 3, i Becàries SR 4, SR 2 i SR 3), no renuncien al somni de poder accedir a una beca d'investigació que els permeti elaborar la seva tesi doctoral en millors condicions. En aquest cas, la gran dificultat que el context laboral posa a l'elaboració de la tesi no es tradueix encara en una renúncia a la vida acadèmica. Com ja varem veure, aquest col·lectiu es caracteritza per no haver definit encara amb claredat el tema de la seva tesi doctoral. Per això, el que domina els discursos no és tant una experiència de la dificultat que aboqui a l'abandonament, sinó una incipient dificultat amb els primers passos de la tesi que es tradueix en l'esperança de poder "donar el salt" a unes condicions laborals més favorables a la pròpia provisió.

El paper que les becàries i becaris SR li atribueixen a la docència en els seus plans futurs també és dependent de la mateixa variable. Els dos primers (Becari SR 1 i Becària SR 2) no la descarten, però tenen un perfil més orientat a la recerca, i per tant la docència resulta atractiva només si resulta compatible amb aquella. En aquest cas, el discurs que caracteritza l'actual reorganització de la vida acadèmica, en el qual la valoració institucional de la docència passa a un segon pla, ha calat en les persones entrevistades. Les beques més similars a les predoctorals no semblen llavors un escenari amb un impacte en la subjectivitat, almenys en aquest punt, molt diferent del que puguin tenir aquelles beques. La redefinició i reestructuració del discurs de la comunitat científica en general tenen la seva plasmació directa també aquí, encara que les beques de suport a la recerca se situïn en la perifèria d'aquesta comunitat.

El Becari SR 2 i la Becària SR 5 afirmen la seva vocació docent, però no es veuen en el futur com docents universitaris, o bé per desinterès o bé perquè ho consideren impossible. L'explicació en aquest punt pot ser la mateixa que varem exposar en relació amb les seves expectatives de futur: l'experiència de la dificultat de realitzar els propis objectius en el context acadèmic aboca a un distanciament respecte del món acadèmic en l'elaboració dels plans de futur.

L'últim grup de becàries i becaris (Becari SR 3, i Becàries SR 4, 2 i 3) no tenen un estil unificat de resposta: alguns estan centrats en la investigació i tan sols la contempen com a complement, altres assenyalen la seva vocació docent però no creuen que establir-se a la universitat els resulti possible, i altres tenen clar que aquest és el seu objectiu prioritari. En aquest grup l'estat precoç en el que es troba el desenvolupament de la seva activitat acadèmica impossibilita la convergència dels seus ordres de preferències en allò relacionat amb la docència. La importància, molta o poca, que s'atribueixi a la docència, no resulta aquí de l'experiència més o menys satisfactòria en la realització de classes, sinó en una prospectiva imaginada sobre el que tal experiència podria arribar a suposar.

De la mateixa manera que hem indicat pel personal becarí predoctoral, la pròpia experiència en el gaudi de la beca marca el tipus de consell que el personal entrevistat donaria a una alumna o alumne que decidís optar a una beca d'aquest tipus. El personal entrevistat que gaudeix d'una beca més provisorà (Becari SR 1 i Becària SR 1) elabora una sèrie de consells centrats sobretot en allò que és necessari per obtenir profit de l'experiència. Si considerem que aquest col·lectiu s'enfronta a un context que facilita l'assoliment de metes acadèmiques, resulta lògic que el coneixement que sorgeix d'aquesta experiència fonamentin els consells que ofereixin a una hipotètica alumna o alumne. En un context provisor, els millors consells que es poden rebre són els que apunten maneres d'obtenir el màxim profit. A l'altre extrem, el personal entrevistat que gaudeix de beques de servei acadèmic elabora consells bastant diferents. Quan la pròpia feina quotidiana es caracteritza pel servei, els consells que s'ofereixen són sobretot orientats a la manera que el servei hauria de ser ofert. En un cas (Becària SR 2), s'anima a la consideració de la beca com un lloc de treball, en el que semblaria una estratègia consistent a reduir la potencial frustració de la alumna o alumne per la via de reduir les seves expectatives inicials. En l'altre (Becària SR 3), el consell se centra en com ha de ser ofert el servei perquè la futura becària o becarí no surti malparat: aquí, fonamentalment, s'aconsella (i també es demanda) una clara definició inicial de les funcions que corresponen al lloc. Entre els dos extrems, aquelles persones que gaudeixen de beques amb caràcters provisors i de servei no mostren un discurs homogeni. La diversitat de situacions és, en aquest punt, origen d'una gran diversitat de tipus de consells. Aquests consells ens serveixen sobretot per identificar maneres de vinculació amb la beca que són molt dependents de les característiques de la beca gaudida, més involucrats i entusiastes en les beques provisoras, i més distants i crítics en les beques de servei, com resulta previsible.

QUADRE 8. EXPECTATIVES DE FUTUR: TRETS PRINCIPALS DEL DISCURS DEL PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA SEGONS LA VARIABLE EXPLICATIVA

	Variable explicativa principal	Discursos
Preferències per després de la beca	Tipus de beca	Beques de provisió acadèmica: Obtenir una beca postdoctoral i fer una estada en l'estranger. Beques de servei acadèmic: treball fora de la acadèmia o obtenir una beca predoctoral.
Paper atorgat a la docència	Tipus de beca	Beques de provisió acadèmica: supeditada a la recerca. Beques de servei acadèmic: diversitat de respostes.

En l'apartat "Expectatives de futur" del capítol següent, *Característiques quantitatives de la trajectòria del personal becari de suport a la recerca*, descrivim les principals respostes que el personal becari SR ha contestat al qüestionari en línia sobre les qüestions aquí tractades.

7. Característiques quantitatives de la trajectòria del personal becari de suport a la recerca

En aquest capítol oferim els principals resultats de l'exploració de l'enquesta en línia que varem realitzar durant els mesos de maig i juny de 2007, pel que fa al personal becari de suport a la recerca de la UAB. Del total de respostes rebudes, el 23,7% corresponen al personal becari de suport a la recerca. Les característiques personals i laborals del col·lectiu estan descrites en el Capítol 2. En aquest ens centrem en tres aspectes centrals de la trajectòria segons sexe, que indiquem a continuació.

- La decisió de presentar-se a una convocatòria de beca. Prestem atenció a:
 - *La gestió del dubte*
 - *Raons de la concessió de la beca*
- Característiques i valoració del treball del personal becari. Prestem atenció a:
 - *El treball quotidià*
 - *Docència*
 - *Valoració del treball*
- Expectatives de futur

Degut a l'escassetat de respostes rebudes del personal becari de suport a la recerca hem de prendre amb prudència els resultats aquí presentats. Pel mateix motiu ens hem vist obligats a reduir algunes de les qüestions tractades, especialment les referides a la realització de la tesi doctoral. Al final del capítol presentem un resum de les principals dades aquí exposades.

TAULA 47. PERSONAL BECARI SEGONS ORIENTACIÓ DE LA BECA I SEXE. ENQUESTA 2007

Orientació de la beca		Dones	Homes	Total
Predoctoral	n	114	76	190
	% col	70,4	79,2	73,6
Suport a la recerca	n	44	17	61
	% col	27,1	17,7	23,7
NS/NC	n	4	3	7
	% col	2,5	3,1	2,7
Total	n	162	96	258
	% fila	62,8	37,2	100

Decidir optar a una beca

En aquest apartat presentem les principals motivacions que han portat a les persones becades a optar per una beca de suport a la recerca, els dubtes que van planar sobre la decisió i les principals fonts d'informació que es van disposar per presentar-se a la beca que se'ls va adjudicar. Completem l'apartat amb dades sobre les raons de la concessió de la beca, diferenciant, els motius subjectius pels quals es pensa que es va obtenir la beca, i l'expedient acadèmic.

a) La gestió del dubte

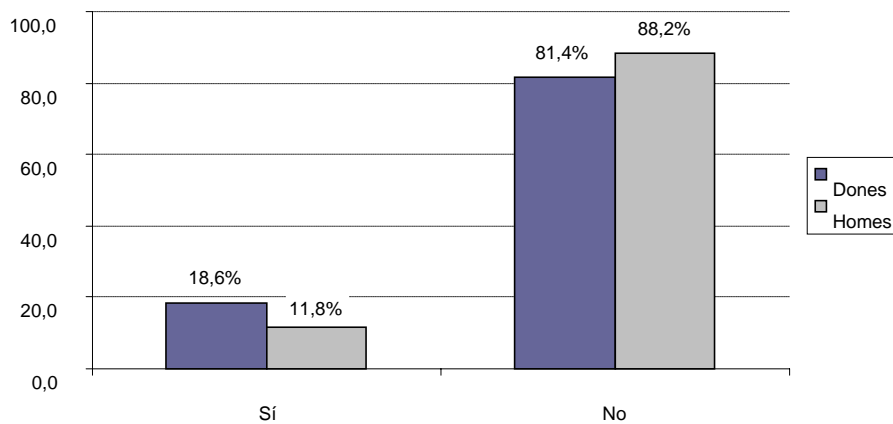
TAULA 48. MOTIU MÉS IMPORTANT PER OPTAR A UNA BECA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA

Motius		Dones	Homes	Total
Per fer el doctorat i ser més valorat al mercat de treball	N	16	5	21
	% col	36,4	29,4	34,4
Per dedicar-me a la recerca i docència universitària	N	14	6	20
	% col	31,8	35,3	32,8
Per tenir una feina	N	8	2	10
	% col	18,2	11,8	16,4
Perquè m'ho va proposar un professor/a	N	5	4	9
	% col	11,4	23,5	14,8
NS/NC	N	1	0	1
	% col	2,3	0,0	1,6
Total	N	44	17	61
	% fila	72,1	27,9	100

TAULA 49. PRINCIPAL FONT D'INFORMACIÓ DE LA POSSIBILITAT D'ACCEDIR A BEQUES SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA

Font d'informació		Dones	Homes	Total
Em va informar el meu actual director/a de tesina o tesi doctoral	N	16	4	20
	% col	36,4	23,5	32,8
Em va informar el/la responsable del projecte pel qual vaig ser contractat (exclòs director/a de tesina o tesi doctoral)	N	8	5	13
	% col	18,2	29,4	21,3
Em va informar una professora	N	5	1	6
	% col	11,4	5,9	9,8
Em va informar un professor	N	7	1	8
	% col	15,9	5,9	13,1
Em van informar els meus companys/es de carrera o becaris/es que coneixia	N	2	5	7
	% col	4,5	29,4	11,5
Mitjançant la difusió de convocatòria de beques	N	5	1	6
	% col	11,4	5,9	9,8
NS/NC	N	1	0	1
	% col	2,3	0,0	1,6
Total	N	44	17	61
	% fila	72,1	27,9	100

GRÀFIC 30. APARICIÓ DE DUBTES PER DECIDIR-SE A DEMANAR UNA BECA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA



Nota: Hi ha 1 cas (12'3%) que han respost NS/NC.

TAULA 50. MOTIUS DE L'ABSÈNCIA DE DUBTES PER DEMANAR UNA BECA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA

Motius		Dones	Homes	Total
Motius normatius	N	3	0	3
	% col	8,6%	0,0%	6,0%
Motius intencionals	n	30	14	44
	% col	85,7%	93,3%	88,0%
Motius emocionals	n	2	1	3
	% col	5,7%	6,7%	6,0%
Total	n	35	15	50
	% fila	70,0%	30,0%	100%

Nota: Hi ha 10 casos que han expressat dubtes i 1 NS/NC. Aquests casos no s'han comptabilitzat en la taula.

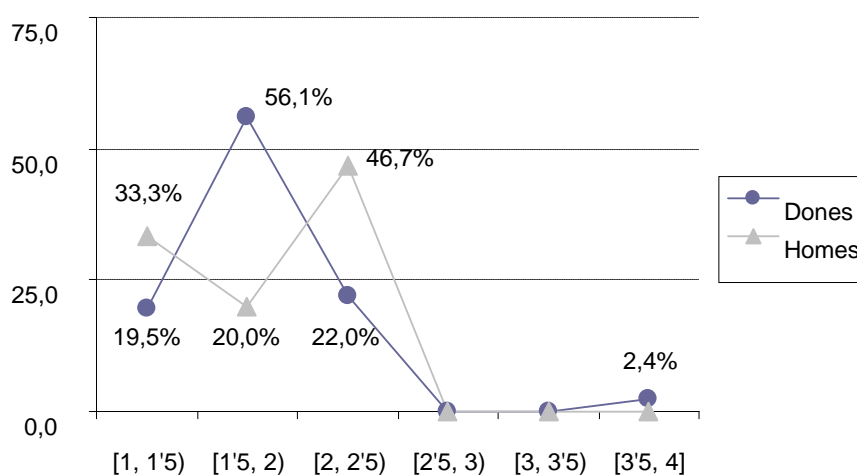
Nota: Entenem cada mena de motiu de la següent manera. Normatius: es refereixen a l'obediència d'un mandat moral; Intencionals: es refereixen als interessos que es volen assolir; Emocionals: es refereixen a l'expressió d'un estat d'ànim.

b) Raons de la concessió de la beca

TAULA 51. MOTIU SUBJECTIU D'OBTENCIÓ DE LA BECA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA

Motius		Dones	Homes	Total
Per mèrits propis	n	6	3	9
	% col	13,6	17,6	14,8
Per mèrits o necessitats del grup	n	17	7	24
	% col	38,6	41,2	39,3
Per afinitat entre les parts	n	19	6	25
	% col	43,2	35,3	41,0
NS/NC	n	2	1	3
	% col	4,5	5,9	4,9
Total	n	44	17	61
	% fila	72,1	27,9	100

GRÀFIC 31. EXPEDIENT ACADÈMIC SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA



Nota: Hi ha 5 casos (8'2%) que han respost NS/NC.

Característiques i valoració del treball del personal becari

L'activitat laboral del personal becari la presentem, en primer lloc, indicant els objectius i les tasques que es realitzen, i la seva relació amb l'elaboració de la tesi doctoral. A continuació assenyalarem les activitats docents que es realitzen en el marc de la beca. La valoració del treball que es realitza amb la beca, en particular, els aspectes satisfactoris i les dificultats, i com es valora en conjunt l'experiència de la beca tanquen aquest apartat.

a) El treball quotidià

TAULA 52. OBJECTIUS DE LA BECA ACTUAL SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA

Objectius		Dones	Homes	Total
Fer el doctorat en el marc d'un projecte de recerca	n	16	3	19
	% col	36,4	17,6	31,1
Donar suport en un projecte d'investigació	n	18	11	29
	% col	40,9	64,7	47,5
Fer les tasques administratives i/o de gestió	n	5	1	6
	% col	11,4	5,9	9,8
Incorporar-me com a investigador/a doctor/a en un grup de recerca o departament	n	3	2	5
	% col	6,8	11,8	8,2
NS/NC	n	2	0	2
	% col	4,5	0,0	3,3
Total	n	44	17	61
	% fila	72,1	27,9	100

TAULA 53. TASCA QUE OCUPA LA MAJOR PART DEL TEMPS DE LA BECA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA

Tasques		Dones	Homes	Total
Realitzar la tesina o la tesi doctoral	n	15	8	23
	% col	34,1	47,1	37,7
Participar en projectes de recerca diferents al de la meva tesina o tesi doctoral	n	16	8	24
	% col	36,4	47,1	39,3
Tasques docents	n	1	0	1
	% col	2,3	0,0	1,6
Feines de suport administratiu i de gestió pel grup de recerca o del departament	n	9	1	10
	% col	20,5	5,9	16,4
NS/NC	n	3	0	3
	% col	6,8	0,0	4,9
Total	n	44	17	61
	% fila	72,1	27,9	100

TAULA 54. ACTIVITAT QUE ES REALITZA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA

Activitats		Dones	Homes	Total
Introducció de dades	n	9	1	10
	% col	10,5	2,9	8,3
Anàlisi de dades	n	14	9	23
	% col	16,3	25,7	19,0
Llegir publicacions	n	11	2	13
	% col	12,8	5,7	10,7
Redacció d'informes	n	10	7	17
	% col	11,6	20,0	14,0
Redacció de publicacions	n	9	3	12
	% col	10,5	8,6	9,9
Redacció de tesi o tesina	n	11	3	14
	% col	12,8	8,6	11,6
Investigació de laboratori/treball de camp	n	22	10	32
	% col	25,6	28,6	26,4
Total	n	86	35	121
	% fila	71,1	28,9	100

Nota: El total de casos és major de 61 degut a que es va realitzar una pregunta de resposta múltiple.

b) Docència

TAULA 55. REALITZACIÓ D'ACTIVITATS DOCENTS SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA

Activitat docent		Dones	Homes	Total
No en faig actualment	n	33	14	47
	% col	75,0	82,4	77,0
Sí que en faig	n	10	3	13
	% col	22,7	17,6	21,3
Sí que en faig, en el marc de la beca	n	7	1	8
	% col	70,0	33,3	61,5
Sí que en faig, perquè també sóc professor/a associat/da	n	3	2	5
	% col	30,0	66,7	38,5
NS/NC	n	1	0	1
	% col	2,3	0,0	1,6
Total	n	44	17	61
	% fila	72,1	27,9	100

No aportem més detalls sobre l'activitat docent del personal becari de suport a la recerca degut a l'escassetat de dades.

c) Valoració del treball

TAULA 56. ASPECTE MÉS SATISFACTORI DE LA BECA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA

Aspectes satisfactoris		Dones	Homes	Total
Satisfacció personal	n	6	5	11
	% col	13,6	29,4	18,0
Relacions amb els companys/es	n	6	2	8
	% col	13,6	11,8	13,1
Més ingressos	n	2	1	3
	% col	4,5	5,9	4,9
Experiència professional	n	25	8	33
	% col	56,8	47,1	54,1
Res en especial	n	3	1	4
	% col	6,8	5,9	6,6
NS/NC	n	2	0	2
	% col	4,5	0,0	3,3
Total	n	44	17	61
	% fila	72,1	27,9	100

TAULA 57. PRINCIPAL DIFICULTAT EN LA FEINA DE BECÀRIA O BECARI SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA

Dificultats		Dones	Homes	Total
Massa feina i pocs mitjans/recursos	n	20	5	25
	% col	45,5	29,4	41,0
Excessiva pressió i mal ambient de treball	n	6	2	8
	% col	13,6	11,8	13,1
Massa incertesa respecte de la utilitat/qualitat d'allò que faig	n	5	0	5
	% col	11,4	0,0	8,2
No hi ha cap dificultat destacable	n	11	10	21
	% col	25,0	58,8	34,4
NS/NC	n	2	0	2
	% col	4,5	0,0	3,3
Total	n	44	17	61
	% fila	72,1	27,9	100

TAULA 58. PERSONA QUE HA DONAT SUPORT EN CAS DE DIFICULTAT SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA

Suports		Dones	Homes	Total
La persona responsable del projecte	n	9	4	13
	% col	20,5	23,5	21,3
El director/a de tesina o tesi doctoral	n	9	6	15
	% col	20,5	35,3	24,6
Els companys/es	n	22	6	28
	% col	50,0	35,3	45,9
Ningú	n	2	1	3
	% col	4,5	5,9	4,9
NS/NC	n	2	0	2
	% col	4,5	0,0	3,3
Total	n	44	17	61
	% fila	72,1	27,9	100

TAULA 59. VALORACIÓ DE L'ETAPA DE BECÀRIA O BECARI DE SUPORT A LA RECERCA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA

Valoració		Dones	Homes
És una etapa molt important de la meva vida	mitjana	3,6	3,4
	desv. típica	1,05	0,86
Em permet no descuidar la meva vida personal i familiar	mitjana	3,0	2,6
	desv. típica	1,35	0,93
Les condicions laborals són bones	mitjana	2,4	2,4
	desv. típica	1,13	1,11
Em permet aprendre a assolir objectius i superar obstacles	mitjana	3,7	4,1
	desv. típica	0,93	0,90
Em permet dedicar-me a allò que m'agrada	mitjana	4,1	4,1
	desv. típica	0,85	0,90
Em permet adquirir habilitats en el treball en equip	mitjana	3,7	4,0
	desv. típica	1,02	0,89
Un cop acabada la beca no veig el futur clar	mitjana	4,2	3,6
	desv. típica	1,10	1,06
Em considero ben pagat	mitjana	2,2	2,0
	desv. típica	1,11	0,94
Nota subjectiva del període de becari/a	mitjana	3,5	3,4
	desv. típica	0,83	0,87

Nota: La mitjana fa referència a una escala de valoració de l'1 (completament en desacord) al 5 (completament d'acord) per cada afirmació.

Expectatives de futur

En aquest darrer apartat, presentem com s'imaginen el futur les actuals persones que gaudeixen d'una beca de suport a la recerca. En particular, fins a quin punt es creu que es continuarà en el món universitari i perquè. Es tracta, doncs, de recollir

les expectatives que es tenen sobre la probabilitat o no de continuar la carrera acadèmica.

TAULA 60. EXPECTATIVES DE FUTUR SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA

Expectatives		Dones	Homes	Total
Continuar la formació	n	13	19	32
	% col	40,6	30,2	33,7
Continuar treballant a la Universitat	n	6	13	19
	% col	18,8	20,6	20,0
Treballar fora de la Universitat	n	13	31	44
	% col	40,6	49,2	46,3
Total	n	32	63	95
	% fila	33,7	66,3	100

Nota: El total de casos és major de 61 degut a que es va realitzar una pregunta de resposta múltiple.

TAULA 61. CREENÇA QUE UN COP ACABADA LA BECA ES CONTINUARÀ A LA UNIVERSITAT SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA

Continuïtat a la universitat		Dones	Homes	Total
Sí	n	21	8	29
	% col	47,7	47,1	47,5
Sí, en aquesta universitat	n	17	7	24
	% col	81,0	87,5	82,8
Sí, però en una altra universitat	n	4	1	5
	% col	19,0	12,5	17,2
No	n	21	9	30
	% col	47,7	52,9	49,2
NS/NC	n	2	0	2
	% col	4,5	0,0	3,3
Total	n	44	17	61
	% fila	72,1	27,9	100

TAULA 62. MOTIU PEL CUAL ES CREU QUE NO ES CONTINUARÀ A LA UNIVERSITAT SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA

Motius		Dones	Homes	Total
Massa complicat aconseguir estabilitat	n	17	6	23
	% col	81,0	66,7	76,7
No m'agrada prou	n	2	3	5
	% col	9,5	33,3	16,7
No em valoren prou	n	1	0	1
	% col	4,8	0,0	3,3
NS/NC	n	1	0	1
	% col	4,8	0,0	3,3
Total	n	21	9	30
	% fila	70,0	30,0	100

Nota: Hi ha 29 casos que consideren que seguiran a la universitat un cop acabada la beca i 2 que no saben o no contesten. Aquests casos no s'han comptabilitzat en la taula.

TAULA 63. CONSELL QUE ES DONARIA A QUI OPTI A UNA BECA SEGONS SEXE. PERSONAL BECARI DE SUPORT A LA RECERCA

Consells		Dones	Homes	Total
Que faci el possible per acabar la tesi mentre sigui becari/ària	n	9	4	13
	% col	20,5	23,5	21,3
Li advertiria que es sol passar per una sèrie de fases com il·lusió, desencís, recuperació...	n	15	2	17
	% col	34,1	11,8	27,9
Que sigui el millor i ho demostrï	n	2	0	2
	% col	4,5	0,0	3,3
Que aprofiti l'experiència professional que li donarà la beca	n	16	11	27
	% col	36,4	64,7	44,3
NS/NC	n	2	0	2
	% col	4,5	0,0	3,3
Total	n	44	17	61
	% fila	72,1	27,9	100

Trets destacats

- El 23,7% del personal becari que ha contestat l'enquesta és de suport a la recerca. Proporcionalment, hi ha més becàries que becaris (gairebé 10 punts de diferència). Cal tenir premdre amb prudència aquest resultat, degut que en alguns casos les freqüències absolutes (*n*) són molt petites. La rellevància de la informació la situariem a nivell indicatiu.

Decidir optar a una beca de suport a la recerca

- Les becàries i els becaris assenyalen com a principals motius per optar una beca, fer el doctorat i ser més valorades al mercat de treball (objectius a curt i mig termini) o dedicar-se a la recerca i la docència en general (objectiu a llarg termini). Addicionalment, les becàries destaquen com a motiu per tenir una beca de suport a la recerca, el fet que els permet tenir una feina (objectiu a curt termini), mentre que els becaris assenyalen que es van decidir per la beca a partir de la proposta d'una professora o professor.
- Per les becàries, la principal font d'informació sobre les beques de suport a la recerca va ser la directora o director de tesi. Pels becaris ho va ser, en igual mesura, el responsable del projecte pel qual van ser contractats, com els propis companys de carrera, becàries o becaris coneguts.
- En termes generals, el personal becari de suport a la recerca indica en una proporció molt més petita que el personal becari predoctoral, que va tenir dubtes en acceptar la beca.

- En general, el personal becari de suport a la recerca considera que ha obtingut la beca principalment per mèrits o necessitats del grup o per afinitats entre les parts. Aquest punt és particularment diferent, respecte del personal becari predoctoral, perquè en aquell cas, un element particularment destacat és indicar que s'ha obtingut la beca per mèrits propis.
- En general, les dones tenen un expedient acadèmic més alt que el dels homes.

Característiques i valoració del treball del personal becari de suport a la recerca

- Les becàries tenen com a principal objectiu de la beca donar suport al projecte d'investigació (40,9%) o fer el doctorat en el marc d'un projecte de recerca (36,4%). Aquest darrer objectiu és, fins a un cert punt sorprenent, si considerem que les beques de suport a la recerca són, en termes generals, beques per treballar en l'execució d'un projecte d'investigació. Aquest punt pot indicar-nos, com hem assenyalat en el capítol anterior, l'extraordinària heterogeneïtat d'aquesta mena de beques, i, fins hi tot arbitrietat, que potser positiva o negativa per la persona becada. En aquest sentit, el 11,4% de les becàries assenyalen que l'objectiu de la seva beca és la de fer tasques administratives i de gestió. En el cas dels becaris, la majoria indica que l'objectiu és donar suport al projecte de recerca (64,7%). Semblaria, que l'heterogeneïtat afectés més a les dones que als homes.
- Els objectius anteriors es tradueixen en que el temps de beca es dedica, principalment, tant per becàries com per becaris, en participar en els projectes de recerca, que són diferents a la pròpia tesi, o en realitzar la pròpia tesi o tesina. La diferència destacable és que el 20% de les becàries dediquen la majoria del temps de feina de la beca a tasques administratives i de gestió, (enfrent del 6% dels becaris).
- Un petit grup de becàries i becaris fan docència, particularment dones, i assenyalen, que ho fan en el marc de la beca de suport a la recerca que tenen. De nou tindriem un altre exemple de la gran heterogeneïtat d'aquesta mena de beca.
- Becàries i becaris coincideixen en considerar com a aspectes més satisfactoris l'experiència professional. Addicionalment, els becaris destaquen també la satisfacció personal que n'extreuen.

- Les principals dificultats, per les becàries (45,%) estan vinculats/des a l'excès de feina i els pocs mitjans i recursos. En canvi, els becaris (58,8%) consideren que no hi ha cap dificultat destacable.
- Les becàries puntuen de forma global el període de beca amb un 3,5 (sobre 5) i una desviació del 0,83, i els becaris amb un 3,4 (sobre 5) i una desviació del 0,87.

Expectatives de futur

- Les expectatives més exteses entre les becàries i becaris és poder mantenir-se en el món universitari, bé perquè s'està continuant la formació o bé per que s'hi treballarà. Tanmateix, gairebé la meitat de les becàries creuen que no seguiran a la universitat perquè és massa complicat aconseguir-hi una estabilitat laboral (el 81,0%), tot i que la feina els pugui agradar. Entre els becaris aquesta creença és proporcionalment menor (el 66,7%).

8. La segregació espacial del personal becari

L'objectiu principal d'aquest capítol es presentar l'aportació al sexisme de cada departament pel que fa al personal becari. Donat que es tracta d'un tipus de càlcul que requereix el màxim nivell de desagregació de les dades, el realitzem amb les dades provinents de la totalitat del personal becari, que ens ha facilitat la Oficina de Gestió de la Informació i de la Documentació (OGID) de la UAB, i que són del 2005 (les úniques disponibles). Si bé no són el més actuals que desitjaríem, poden servir d'indicador per a orientar àmbits d'actuació preferent.

A continuació es presenten un conjunt de taules que indiquen la distribució del personal becari en cada departament i àrea, segons sexe. Inclou l' *índex d'aportació al sexisme*. Aquesta mesura ponderada del sexisme (Izquierdo et altri, 1999:150) es calcula amb la següent fórmula:

$$\text{Aportació al sexisme} = ((d-h)/(D-H))*100$$

d= becàries d'un cert departament (àrea o àmbit de coneixement)

h= becaris del mateix departament (àrea o àmbit de coneixement)

D= total de becàries de la universitat

H= total de becaris de la universitat

Els percentatges positius indiquen que el departament, àrea o àmbit en qüestió aporta més dones que homes, i els percentatges negatius que aporta més homes que dones.

La suma d'aportacions de tots els departaments (o en el seu cas àrees o àmbits de coneixement) donen 100.

TAULA 64. APORTACIÓ DELS ÀMBITS DE CONEIXEMENT AL SEXISME. PERSONAL BECARI (2005)

Àmbit de coneixement	Dones	Homes	Total	% Dones	Aportació al sexisme ¹
Ciències de la Salut	67	28	95	70,5	68,4
Ciències Experimentals i Tecnologies	194	236	430	45,1	-73,7
Ciències Humanes	59	35	94	62,8	42,1
Ciències Socials	121	114	235	51,5	12,3
Centres de Recerca o altres	86	57	143	60,1	50,9
Total general	527	470	997	52,9	100

¹ L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada al començament d'aquest capítol.

TAULA 65. APORTACIÓ DELS DEPARTAMENTS DE L'ÀMBIT DE LES CIÈNCIES DE LA SALUT AL SEXISME. PERSONAL BECARI (2005)

Departament	Àrea de coneixement	Dones	Homes	Total	% Dones	Sexisme ¹	
						Àrea	Dept.
Ciència Animal i dels Aliments		18	14	32	56,3		7,0
	Nutrició i Bromatologia	0	1	1	0,0		-1,8
	Producció Animal	8	4	12	66,7		7,0
	Tecnologia dels Aliments	2	0	2	100		3,5
	Sense vinculació	8	9	17	47,1		-1,8
Farmacologia, de Terapèutica i de Toxicologia		9	1	10	90,0		14,0
	Farmacologia	4	0	4	100		7,0
	Sense vinculació	5	1	6	83,3		7,0
Medicina		1	1	2	50,0		0,0
	Sense vinculació	1	1	2	50,0		0,0
Medicina i Cirurgia Animals		11	6	17	64,7		8,8
	Medicina i Cirurgia Animal	5	1	6	83,3		7,0
	Sense vinculació	6	5	11	54,5		1,8
Pediatría, d'Obstetrícia i Ginecologia i de Medicina Preventiva		0	2	2	0,0		-3,5
	Medicina Preventiva i Salut Pública	0	1	1	0,0		-1,8
	Sense vinculació	0	1	1	0,0		-1,8
Psicobiologia i Metodologia de les Ciències de la Salut		7	0	7	100		12,3
	Psicobiologia	7	0	7	100		12,3

TAULA 65. CONTINUACIÓ

Departament	Àrea de coneixement	Dones	Homes	Total	% Dones	Sexisme ¹	
						Àrea	Dept.
Psicologia Clínica i de la Salut		10	0	10	100		17,5
	Personalitat, avaluació i tractament psicològic	3	0	3	100	5,3	
	Sense vinculació	7	0	7	100	12,3	
Psiquiatria i Medicina Legal		5	1	6	83,3		7,0
	Psiquiatria	4	1	5	80,0	5,3	
	Sense vinculació	1	0	1	100	1,8	
Sanitat i d'Anatomia Animals		6	3	9	66,7		5,3
	Anatomia i Anatomia Patològica	3	0	3	100	5,3	
	Sanitat Animal	2	1	3	66,7	1,8	
	Sense vinculació	1	2	3	33,3	-1,8	

¹ L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada al començament d'aquest capítol.

Nota: L'expressió "Sense vinculació" es refereix a que la becària o el becari no figuren vinculats a una àrea de coneixement específica.

TAULA 66. APORTACIÓ DELS DEPARTAMENTS DE L'ÀMBIT DE LES CIÈNCIES EXPERIMENTALS I TECNOLOGIES AL SEXISME. PERSONAL BECARI (2005)

Departament	Àrea de coneixement	Dones	Homes	Total	% Dones	Sexisme ¹	
						Àrea	Dept.
Arquitectura de Computadors i Sistemes Operatius		3	20	23	13,0		-29,8
	Arquitectura i Tecnologia de Computadors	3	19	22	13,6	-28,1	
	Sense vinculació	0	1	1	0,0	-1,8	
Biologia Animal, de Biologia Vegetal i d'Ecologia		11	4	15	73,3		12,3
	Biologia Animal	1	1	2	50,0	0,0	
	Biologia Vegetal	1	0	1	100	1,8	
	Ecologia	3	1	4	75,0	3,5	
	Fisiologia	1	0	1	100	1,8	
	Sense vinculació	5	2	7	71,4	5,3	
Biologia Cel·lular, Fisiologia i Immunologia		29	12	41	70,7		29,8
	Biologia Cel·lular	6	7	13	46,2	-1,8	
	Fisiologia	16	2	18	88,9	24,6	
	Sense vinculació	7	3	10	70,0	7,0	

TAULA 66. CONTINUACIÓ

Departament	Àrea de coneixement	Dones	Homes	Total	% Dones	Sexisme ¹	
						Àrea	Dept.
Bioquímica i de Biologia Molecular		44	40	84	52,4		7,0
	Bioquímica i Biologia Molecular	25	23	48	52,1	3,5	
	Sense vinculació	19	17	36	52,8	3,5	
Ciències de la Computació		3	4	7	42,9		-1,8
	Ciències de la Computació i Intel·ligència Artificial	3	4	7	42,9	-1,8	
Física		11	28	39	28,2		-29,8
	Ciència dels Materials i Enginyeria Electrònica	1	0	1	100	1,8	
	Física Aplicada	0	5	5	0,0	-8,8	
	Física Teòrica	0	6	6	0,0	-10,5	
	Física de la Matèria Condensada	1	1	2	50,0	0,0	
	Física Atòmica, Molecular i Nuclear	2	5	7	28,6	-5,3	
	Òptica	1	1	2	50,0	0,0	
	Sense vinculació	6	10	16	37,5	-7,0	
Genètica i de Microbiologia		21	12	33	63,6		15,8
	Microbiologia	9	6	15	60,0	5,3	
	Genètica	10	4	14	71,4	10,5	
	Sense vinculació	2	2	4	50,0	0,0	
Geologia		8	8	16	50,0		0,0
	Cristal·lografia i Mineralogia	1	0	1	100	1,8	
	Geodinàmica	1	3	4	25,0	-3,5	
	Paleontologia	2	2	4	50,0	0,0	
	Petrologia i Geoquímica	1	1	2	50,0	0,0	
	Sense vinculació	3	2	5	60,0	1,8	
Matemàtiques		6	14	20	30,0		-14,0
	Anàlisi Matemàtica	0	3	3	0,0	-5,3	
	Àlgebra	0	1	1	0,0	-1,8	
	Geometria i Topologia	2	1	3	66,7	1,8	
	Matemàtica Aplicada	1	2	3	33,3	-1,8	
	Sense vinculació	3	7	10	30,0	-7,0	

TAULA 66. CONTINUACIÓ

Departament	Àrea de coneixement	Dones	Homes	Total	% Dones	Sexisme ¹	
						Àrea	Dept.
Química		38	45	83	45,8		-12,3
	Química Física	4	6	10	40,0		-3,5
	Química Inorgànica	2	6	8	25,0		-7,0
	Química Orgànica	16	8	24	66,7		14,0
	Química Analítica	6	8	14	42,9		-3,5
	Sense vinculació	10	16	26	38,5		-10,5
Telecomunicació i Enginyeria de Sistemes		3	5	8	37,5		-3,5
	Enginyeria de Sistemes i Automàtica	1	1	2	50,0		0,0
	Llenguatges i Sistemes Informàtics	1	0	1	100		1,8
	Sense vinculació	1	4	5	20,0		-5,3
Enginyeria de la Informació i de les Comunicacions		0	4	4	0,0		-7,0
	Ciències de la Computació i Intel·ligència Artificial	0	4	4	0,0		-7,0
Enginyeria Electrònica		1	4	5	20,0		-5,3
	Electrònica	0	1	1	0,0		-1,8
	Sense vinculació	1	3	4	25,0		-3,5
Enginyeria Química		9	16	25	36,0		-12,3
	Enginyeria Química	3	12	15	20,0		-15,8
	Sense vinculació	6	4	10	60,0		3,5
Informàtica ²		7	20	27	25,9		-22,8
	Sense vinculació	7	20	27	25,9		-22,8

¹ L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada al començament d'aquest capítol.

² Aquest denominació de departament actualment ja no existeix.

Nota: L'expressió "Sense vinculació" es refereix a que la becària o el becari no figuren vinculats a una àrea de coneixement específica.

TAULA 67. APORTACIÓ DELS DEPARTAMENTS DE L'ÀMBIT DE LES CIÈNCIES HUMANES AL SEXISME. PERSONAL BECARI (2005)

Departament	Àrea de coneixement	Dones	Homes	Total	% Dones	Sexisme ¹	
						Àrea	Dept.
Antropologia Social i de Prehistòria ²		2	0	2	100		3,5
	Sense vinculació	2	0	2	100		3,5
Art		6	1	7	85,7		8,8
	Història de l'Art	5	1	6	83,3		7,0
	Sense vinculació	1	0	1	100		1,8

TAULA 67. CONTINUACIÓ

Departament	Àrea de coneixement	Dones	Homes	Total	% Dones	Sexisme ¹	
						Àrea	Dept.
Ciències de l'Antiguitat i de l'Edat Mitjana		4	1	5	80,0		5,3
	Filologia Grega	2	0	2	100	3,5	
	Història Antiga	0	1	1	0,0	-1,8	
	Història Medieval	1	0	1	100	1,8	
	Sense vinculació	1	0	1	100	1,8	
Filologia anglesa i de Germanística		4	0	4	100		7,0
	Filologia anglesa	2	0	2	100	3,5	
	Sense vinculació	2	0	2	100	3,5	
Filologia catalana		8	1	9	88,9		12,3
	Filologia catalana	5	0	5	100	8,8	
	Lingüística General	1	0	1	100	1,8	
	Sense vinculació	2	1	3	66,7	1,8	
Filologia espanyola		10	13	23	43,5		-5,3
	Filologia anglesa	0	1	1	0,0	-1,8	
	Filologia espanyola	1	2	3	33,3	-1,8	
	Literatura espanyola	2	3	5	40,0	-1,8	
	Llengua espanyola	1	2	3	33,3	-1,8	
	Teoria de la literatura	1	3	4	25,0	-3,5	
	Sense vinculació	5	2	7	71,4	5,3	
Filologia francesa i romànica		2	1	3	66,7		1,8
	Filologia francesa	1	1	2	50,0	0,0	
	Filologia italiana	1	0	1	100	1,8	
Filosofia		4	4	8	50,0		0,0
	Estètica i Teoria de les Arts	1	0	1	100	1,8	
	Filosofia	2	0	2	100	3,5	
	Filosofia moral	0	1	1	0,0	-1,8	
	Història de la Ciència	0	2	2	0,0	-3,5	
	Lògica i Filosofia de la Ciència	1	1	2	50,0	0,0	
Prehistòria		11	7	18	61,1		7,0
	Prehistòria	7	6	13	53,8	1,8	
	Sense vinculació	4	1	5	80,0	5,3	
Traducció i d'interpretació		2	0	2	100		3,5
	Sense vinculació	2	0	2	100	3,5	

TAULA 67. CONTINUACIÓ

Departament	Àrea de coneixement	Dones	Homes	Total	% Dones	Sexisme ¹	
						Àrea	Dept.
Història Moderna i Contemporània		6	7	13	46,2		-1,8
	Història moderna	2	5	7	28,6	-5,3	
	Història Contemporània	3	2	5	60,0	1,8	
	Sense vinculació	1	0	1	100	1,8	

¹ L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada al començament d'aquest capítol.

² Aquest denominació de departament actualment ja no existeix.

Nota: L'expressió "Sense vinculació" es refereix a que la becària o el becari no figuren vinculats a una àrea de coneixement específica.

TAULA 68. APORTACIÓ DELS DEPARTAMENTS DE L'ÀMBIT DE LES CIÈNCIES SOCIALS AL SEXISME. PERSONAL BECARI (2005)

Departament	Àrea de coneixement	Dones	Homes	Total	% Dones	Sexisme ¹	
						Àrea	Dept.
Antropologia Social i Cultural		1	3	4	25,0		-3,5
	Antropologia Social	1	3	4	25,0	-3,5	
Ciència Política i de Dret Públic		19	19	38	50,0		0,0
	Ciència Política i de l'Administració	5	7	12	41,7	-3,5	
	Dret Penal	2	0	2	100	3,5	
	Sense vinculació	12	12	24	50,0	0,0	
Comunicació Audiovisual i de Publicitat		2	2	4	50,0		0,0
	Comunicació Audiovisual i Publicitat	1	0	1	100	1,8	
	Sense vinculació	1	2	3	33,3	-1,8	
Didàctica de la Llengua, de la Literatura i de les Ciències Socials		1	1	2	50,0		0,0
	Didàctica de les Ciències Socials	0	1	1	0,0	-1,8	
	Didàctica de la Llengua i la Literatura	1	0	1	100	1,8	
Didàctica de la Matemàtica i de les Ciències Experimentals		6	0	6	100		10,5
	Didàctica de les Ciències Experimentals	1	0	1	100	1,8	
	Sense vinculació	5	0	5	100	8,8	
Didàctica de l'Expressió Musical, Plàstica i Corporal		3	2	5	60,0		1,8
	Didàctica de l'Expressió Corporal	1	2	3	33,3	-1,8	
	Didàctica de l'Expressió Musical	2	0	2	100	3,5	

TAULA 68. CONTINUACIÓ

Departament	Àrea de coneixement	Dones	Homes	Total	% Dones	Sexisme ¹	
						Àrea	Dept.
Dret Privat		3	1	4	75,0		3,5
	Dret Internacional Privat	2	0	2	100		3,5
	Dret Processal	0	1	1	0,0		-1,8
	Sense vinculació	1	0	1	100		1,8
Dret Públic i de Ciències Històrico-Jurídiques		4	6	10	40,0		-3,5
	Dret del Treball i de la Seguretat Social	1	0	1	100		1,8
	Dret Internacional Públic i Relacions Internacionals	1	0	1	100		1,8
	Sense vinculació	2	6	8	25,0		-7,0
Economia Aplicada		4	10	14	28,6		-10,5
	Dret Internacional Públic i Relacions Internacionals	1	0	1	100		1,8
	Economia Aplicada	1	5	6	16,7		-7,0
	Sense vinculació	2	3	5	40,0		-1,8
Economia de l'Empresa		6	3	9	66,7		5,3
	Economia Financera i Comptabilitat	2	3	5	40,0		-1,8
	Organització d'Empreses	1	0	1	100		1,8
	Sense vinculació	3	0	3	100		5,3
Economia i d'Història Econòmica		16	42	58	27,6		-45,6
	Fonaments d'Anàlisi Econòmica	14	37	51	27,5		-40,4
	Història i Institucions Econòmiques	0	1	1	0,0		-1,8
	Sense vinculació	2	4	6	33,3		-3,5
Geografia		10	8	18	55,6		3,5
	Anàlisi Geogràfica Regional	2	2	4	50,0		0,0
	Geografia Humana	3	5	8	37,5		-3,5
	Geografia Física	1	0	1	100		1,8
	Sense vinculació	4	1	5	80,0		5,3
Pedagogia Aplicada		8	0	8	100		14,0
	Sense vinculació	8	0	8	100		14,0
Pedagogia Sistemàtica i Social		1	0	1	100		1,8
	Sense vinculació	1	0	1	100		1,8

TAULA 68. CONTINUACIÓ

Departament	Àrea de coneixement	Dones	Homes	Total	% Dones	Sexisme ¹	
						Àrea	Dept.
Periodisme i de Ciències de la Comunicació		8	5	13	61,5		5,3
	Periodisme	0	2	2	0,0	-3,5	
	Sense vinculació	8	3	11	72,7	8,8	
Psicologia bàsica, evolutiva i de l'Educació		9	3	12	75,0		10,5
	Psicologia Bàsica	1	0	1	100	1,8	
	Psicologia Evolutiva i de l'Educació	2	0	2	100	3,5	
	Sense vinculació	6	3	9	66,7	5,3	
Psicologia Social		3	1	4	75,0		3,5
	Psicologia Social	1	0	1	100	1,8	
	Sense vinculació	2	1	3	66,7	1,8	
Sociologia		17	8	25	68,0		15,8
	Sociologia	8	4	12	66,7	7,0	
	Sense vinculació	9	4	13	69,2	8,8	

¹ L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada al començament d'aquest capítol.

Nota: L'expressió "Sense vinculació" es refereix a que la becària o el becari no figuren vinculats a una àrea de coneixement específica.

TAULA 69. APORTACIÓ DELS CENTRES DE RECERCA I ALTRES CENTRES NO DEPARTAMENTALS AL SEXISME. PERSONAL BECARI (2005)

Centres de recerca i altres centres	Dones	Homes	Total	% Dones	Sexisme ¹
Càtedra UNESCO sobre Pau i Drets Humans	1	2	3	33,3	-1,8
Cent. Rec. Ecològica i d'Aplicacions Forestals	1	0	1	100	1,8
Cent. Rec. en Sanitat Animal	0	1	1	0,0	-1,8
Cent. Rec. per a l'Educació Científica i Matemàtica (CRECIM)	0	1	1	0,0	-1,8
Centre d'Estudis Internacionals i Interculturals	1	0	1	100	1,8
Escola Tècnica Superior d'Enginyeria	2	4	6	33,3	-3,5
Escola Universitària d'Informàtica de Sabadell	1	0	1	100	1,8
Facultat de Ciències de la Comunicació	3	3	6	50,0	0,0
Facultat de Medicina	2	0	2	100	3,5
Facultat de Veterinària	0	1	1	0,0	-1,8
Hospital Clínic Veterinari	20	4	24	83,3	28,1
Inst. Biotecnologia i de Biomedicina "Vicent Villar Palasí"	14	13	27	51,9	1,8
Inst. Ciència i Tecnologia Ambientals	28	17	45	62,2	19,3
Inst. Ciències de l'Educació	3	3	6	50,0	0,0

Taula 69. Continuació

Centres de recerca i altres centres	Dones	Homes	Total	% Dones	Sexisme ¹
Inst. Govern i Polítiques Públiques	1	0	1	100	1,8
Inst. Neurociències	3	3	6	50,0	0,0
Inst. Estudis Medievals	0	1	1	0,0	-1,8
Inst. Universitari d'Estudis Europeus	1	0	1	100	1,8
Lab. de Llum de Sincrotó	1	0	1	100	1,8
Lab. d'Informació Geogràfica i de Teledetecció	2	2	4	50,0	0,0
Oficina de l'Autònoma Interactiva Docent	0	2	2	0,0	-3,5
Servei de Ressonància Magnètica i Nuclear	1	0	1	100	1,8
Vicerektorat de Professorat i de Personal d'Administració i Serveis	1	0	1	100	1,8

¹ L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada al començament d'aquest capítol.

Nota: L'expressió "Sense vinculació" es refereix a que la becària o el becari no figuren vinculats a una àrea de coneixement específica.

TAULA 70. ELS DEU DEPARTAMENTS AMB MAJORIA DE BECARIS QUE MÉS CONTRIBUEIXEN AL SEXISME. PERSONAL BECARI (2005)

Departaments	Dones	Homes	Total	% Dones	Sexisme ¹
Economia i d'Història Econòmica	16	42	58	27,6	-45,6
Arquitectura de Computadors i Sistemes Operatius	3	20	23	13,0	-29,8
Física	11	28	39	28,2	-29,8
Informàtica ²	7	20	27	25,9	-22,8
Matemàtiques	6	14	20	30,0	-14,0
Química	38	45	83	45,8	-12,3
Enginyeria Química	9	16	25	36,0	-12,3
Economia Aplicada	4	10	14	28,6	-10,5
Enginyeria de la Informació i de les Comunicacions	0	4	4	0,0	-7,0
Enginyeria Electrònica	1	4	5	20,0	-5,3

¹ L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada al començament d'aquest capítol.

² Aquesta denominació de departament actualment ja no existeix.

TAULA 71. LES DEU ÀREES AMB MAJORIA DE BECARIS QUE MÉS CONTRIBUEIXEN AL SEXISME. PERSONAL BECARI (2005)

Àrea de coneixement	Dones	Homes	Total	% Dones	Sexisme ¹
Fonaments Anàlisi Econòmica	14	37	51	27,5	-40,4
Arquitectura i Tecnologia de Computadors	3	19	22	13,6	-28,1
Enginyeria Química	3	12	15	20,0	-15,8
Física Teòrica	0	6	6	0,0	-10,5
Física Aplicada	0	5	5	0,0	-8,8
Química Inorgànica	2	6	8	25,0	-7,0
Ciències de la Computació i Intel·ligència Artificial	0	4	4	0,0	-7,0
Economia Aplicada	1	5	6	16,7	-7,0
Física Atòmica, Molecular i Nuclear	2	5	7	28,6	-5,3
Anàlisi Matemàtica	0	3	3	0,0	-5,3

¹ L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada al començament d'aquest capítol.

Nota: Recordem que en el cas de les àrees de coneixement, no cal que tot el personal becari hi estigui vinculat. En les taules anteriors sovint apareixen becaris o becàries vinculades a un departament però no a una àrea. Això té per conseqüència que els valors canviïn si parlem només de departaments (que inclouen tot el personal becari amb o sense vinculació amb les àrees) o d'àrees (on en el càlcul del índex queda exclòs el personal becari sense vinculació amb les àrees).

TAULA 72. ELS DEU DEPARTAMENTS AMB MAJORIA DE BECÀRIES QUE MÉS CONTRIBUEIXEN AL SEXISME. PERSONAL BECARI (2005)

Departaments	Dones	Homes	Total	% Dones	Sexisme ¹
Biologia Cel·lular, Fisiologia i Immunologia	29	12	41	70,7	29,8
Hospital Clínic Veterinari	20	4	24	83,3	28,1
Inst. Ciència i Tecnologia Ambientals	28	17	45	62,2	19,3
Psicologia Clínica i de la Salut	10	0	10	100,0	17,5
Sociologia	17	8	25	68,0	15,8
Genètica i de Microbiologia	21	12	33	63,6	15,8
Pedagogia Aplicada	8	0	8	100,0	14,0
Farmacologia, de Terapèutica i de Toxicologia	9	1	10	90,0	14,0
Psicobiologia i Metodologia de les Ciències de la Salut	7	0	7	100,0	12,3
Filologia Catalana	8	1	9	88,9	12,3

¹ L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada al començament d'aquest capítol.

TAULA 73. LES DEU ÀREES AMB MAJORIA DE BECÀRIES QUE MÉS CONTRIBUEIXEN AL SEXISME. PERSONAL BECARI (2005)

Àrea de coneixement	Dones	Homes	Total	% Dones	Sexisme ¹
Fisiologia	16	2	18	88,9	24,6
Química Orgànica	16	8	24	66,7	14,0
Psicobiologia	7	0	7	100,0	12,3
Genètica	10	4	14	71,4	10,5
Filologia Catalana	5	0	5	100,0	8,8
Producció Animal	8	4	12	66,7	7,0
Farmacologia	4	0	4	100,0	7,0
Medicina i Cirurgia Animal	5	1	6	83,3	7,0
Història de l'Art	5	1	6	83,3	7,0
Sociologia	8	4	12	66,7	7,0

¹ L'índex d'aportació al sexisme s'ha calculat amb la fórmula exposada al començament d'aquest capítol.

Nota: Recordem que en el cas de les àrees de coneixement, no cal que tot el personal becari hi estigui vinculat. En les taules anteriors sovint apareixen becaris o becàries vinculades a un departament però no a una àrea. Això té per conseqüència que els valors canviïn si parlem només de departaments (que inclouen tot el personal becari amb o sense vinculació amb les àrees) o d'àrees (on en el càlcul de l'índex queda exclòs el personal becari sense vinculació amb les àrees).

De les dades presentades, a nivell agregat, dels quatre àmbits de coneixement, on es produeix una presència escassa de dones és en el de Ciències Experimentals i Tecnològiques. Semblaria que les dades indiquen una presència més alta de les dones en la carrera acadèmica, si la comparem amb les dades que varem presentar en l'estudi *El sexisme a la UAB* (Izquierdo et altri, 2003) sobre la situació del PDI. En aquell estudi, la presència de les dones PDI era, proporcionalment, molt més minsa. En cap àrea de coneixement l'índex d'aportació al sexisme era de signe positiu per a les dones. Tanmateix, si entrem al nivell de departaments, àrees de departament i centres de recerca, la situació es mostra força més heterogènia i amb una gran variabilitat. En aquest nivell, podem identificar focus de segregació per sexe força més intesos que en el cas del PDI i es torna a constatar, ara pel personal becari, que la intensitat de la segregació en detriment de les dones és més forta que la que es produeix en detriment dels homes. No hi ha disponibles sèries temporals de dades que permetin comparar per un mateix període de temps els canvis en la contractació/funcionarització del professorat i del personal becari de la UAB. Tanmateix, podem il·lustrar que es produeixen focus de segregació per sexe força més intesos pel personal becari que pel PDI si comparem els índex d'aportació al sexisme que tenim disponibles. Pel professorat és del 2003 i pel personal becari és del 2005. Al 2003 el departament que més aporta al sexisme a la UAB es el de Medicina, on la proporció de dones PDI es del 18,5%, amb un índex d'aportació al

sexisme de -16,2 (Izquierdo et altri, 2003: 192). Amb les dades que disposem del personal becari de la UAB, al 2005 el departament que més aporta al sexisme és el d'Economia i d'Història Econòmica, on la proporció de dones becàries és del 27,6%, amb un índex de -45,6. La diferència d'anys entre un índex i l'altre podria explicar una part de la diferència notable en la intensitat de l'índex d'aportació al sexisme. Però creiem també que potser indicador de que les dinàmiques sexistes tenen àmbits de contenció diferents, que malauradament desconeixem.

9. Conclusions i propostes

Les raons de la progressiva desaparició de les dones de l'activitat científica a mesura que ens movem a categories professionals superiors són sens dubte nombroses, però tradicionalment l'esforç s'ha orientat a la identificació dels factors "externs" a la dona, és a dir, aquells que donen forma a la demanda: discriminació, biaixos en els processos avaluatius (European Commission, 2004), etc. Com han assenyalat Browne i Engalnd (1997), els enfocaments centrats en l'oferta han estat desacreditats com políticament interessats, perquè s'ha entès que culpabilitzaven a les víctimes. No obstant això, una explicació del fenomen requereix també una comprensió dels processos mitjançant els quals les condicions estructurals limiten i donen forma a les subjectivitats, tenint aquestes llavors un efecte reproductor d'aquelles condicions.

De fet, els enfocaments centrats en els factors "externs" solen moure's sota l'implícit que les dones són éssers que pateixen passivament els embats de dinàmiques i processos definits per altres i en funció dels seus interessos, contraris als d'elles. Encara que aquests plantejaments calguin per assenyalar la importància dels factors estructurals, limitar-nos a ells podria tenir com a resultat un reforç de la concepció patriarcal de les dones, perquè com ha assenyalat Izquierdo (2001), les presenten tan sols com un objecte-passiu, necessitades de la intervenció d'alguna entitat superior que les ajudi. En la mesura que assumim el patriarcat com un tipus de relació, la participació de les dones en el mateix ha de ser analitzada, i amb ella, els processos de construcció de subjectivitats que es produeixen en aquestes relacions i que les reforcen.

Per això, ens centrem en aquest diagnòstic en combinar, per una banda una descripció estadística de la plantilla del personal becari per a dimensionar la magnitud del fenomen, i per un altre analitzar el procés de construcció diferencial de subjectivitats per a dones i homes del personal becari de la UAB. Entenem aquestes subjectivitats com un resultat de la interacció entre els individus i el context en el qual desenvolupen la seva activitat.

Probablement, el fenomen de la progressiva desaparició de les dones de l'activitat científica conforme ens movem a categories professionals superiors, resulta d'una combinació de factors que no tenen per què ser els mateixos en cadascun dels punts crítics de la trajectòria acadèmica. Aquí ens hem centrat en un període que considerem especialment important de la trajectòria: el gaudi de les beques

predoctorals i de suport a la recerca. Considerem que és en aquest període quan comencen a dibuixar-se les preferències i els interessos professionals d'aquelles persones que en un principi s'han mostrat atretes per l'activitat científica. El nostre objectiu en aquestes conclusions es identificar factors causals que expliquin per què es produeixen diferències en funció del sexe i el gènere en aquest procés de construcció de creences, preferències i interessos en la carrera acadèmica, més enllà dels possibles biaixos de gènere que es poden produir en els sistemes d'avaluació per l'atorgament de beques, aspecte que hem pogut identificar a nivell indiciari a través de les dades estadístiques i exemplificat a través del cas de les beques PIF, però que depassa els límits d'aquest diagnòstic.

La vocació: definició i implicacions pràctiques

La vocació científica sol presentar-se com un dels elements imprescindibles per a la vida acadèmica. De fet, els membres de la comunitat científica es caracteritzen, en terme mitjà, per una implicació emocional amb la seva tasca que no pot explicar-se com efecte d'un desig de poder o recursos, encara que un cert grau de poder en la comunitat i de recursos es puguin obtenir amb aquesta activitat. En tot cas, el que motiva en general a la comunitat científica és el prestigi, i per ser més exactes, el prestigi o reconeixement entre els iguals. Aquesta motivació sembla conviure naturalment amb la idea que la pròpia activitat quotidiana constitueix un fi en si mateixa. Una persona pot desitjar ser reconeguda per les i els col·legues, però en el dia a dia la implicació amb el treball es caracteritza principalment pel gaudi del procés i els resultats.

Sobre la base d'aquesta implicació, es desenvolupen llargues jornades de treball, i en realitat, es difuminen les fronteres entre obligació i plaer. Les tasques pròpies de la professió, com per exemple la lectura, la reflexió, la discussió o la redacció d'informes i articles, passen a tenir un paper important en les maneres que aquest col·lectiu gaudeix del seu temps lliure. La comunitat científica sol representar-se com una comunitat caracteritzada per una exigent ètica del treball i una entrega considerable a la professió. Òbviament, aquest tipus de vincles requereixen algun tipus d'infraestructura domèstica, és a dir, tenen com requisit previ l'externalització de la pròpia cura i de les persones dependents, per la qual cosa històricament ha estat una possibilitat manifestament masculina.

Aquesta constel·lació de creences, preferències i ètiques del treball sol condensar-se sota la idea de la vocació científica. Al cap i a la fi, es diu, totes aquestes pràctiques

i concepcions no tenen sentit ni possibilitat de materialitzar-se si no és com a resultat d'aquesta vocació. És a dir, no farien el que fan si no creguessin el que creuen (sobre ells i sobre la seva professió). Aquesta visió, sent certa, requereix també un aclariment: de fet, també és cert que creuen el que creuen en gran part com a resultat del que fan i de les condicions en les quals ho fan.

El terme "vocació", i en concret la vocació científica, està molt present en el nostre llenguatge quotidià, però estem lluny de disposar d'una definició clara, precisa i operativa del concepte. Òbviament, el primer que és possible dir sobre la vocació és que es tracta d'un estat mental. És a dir, és una propietat de la nostra subjectivitat, encara que no sigui comprensible si no és considerada conjuntament amb les accions en les quals es recolza i a les quals dona lloc. En segon lloc, sembla que les nostres intuïcions i prenacions sobre el que és la vocació apunten a algun tipus d'inclinació o tendència a vincular-se estreta i rígidament amb algun tipus de patrons definits de conducta, especialment professions. Així, per exemple, quan diem d'una persona que té vocació de sacerdot, no diem només que vol dedicar-se a aquesta professió, sinó que a més diem que (a) ho desitja amb una intensitat destacable, (b) aquest desig sembla rígid i poc negociable, en el sentit que qualsevol altra alternativa és molt menys desitjada, i (c) el desig apunta a un tipus d'acompliment de la labor realitzat des d'un univers simbòlic particular i donant lloc a un especial estil de vida. Un últim tret de la vocació és que s'experimenta com a resultat de processos no-socials. En uns casos, es presenta com a resultat d'una crida "divina", i en altres, com una predeterminació inscrita en la nostra naturalesa. Un ha estat "cradat" al sacerdoci, o "ha nascut" per ser metgessa o metge. Les referències a allò sagrat i a allò biològic presenten la vocació com a destí, i així, com alguna cosa superior a l'individu que l'experimenta. Per tant no s'enfronta a ella com el producte de la seva biografia, és a dir, dels seus desitjos i de la història de les condicions socials en que aquests es van formar i van obtenir o no satisfacció.

A partir d'aquestes nocions, definirem aquí la vocació científica com un ordenament rígid de preferències vitals i professionals en el qual la dedicació a l'activitat científica s'ha situat en primer lloc, a distància considerable de les seves alternatives. Aquest ordenament de preferències té una sèrie d'implicacions en termes mentals i comportamentals. En primer lloc, s'experimenta la vinculació amb aquesta activitat amb una intensitat considerable, principalment perquè s'experimenta com quelcom valuós i agradable en si mateix, el que implica un efecte feedback sobre el desig de realitzar l'activitat, reforçant-lo.

En segon lloc, la possibilitat de desplegar la pròpia activitat en sectors econòmics i professionals aliens al de la ciència va difuminant-se a poc a poc. Canviar d'activitat simplement es torna inconcebible, desapareix com possibilitat imaginada i encara més com possibilitat desitjable. Normalment, la científica o científic no sent el desig o la necessitat de compaginar el seu treball amb altres activitats professionals, ni desitja explorar en el futur noves professions no relacionades amb el coneixement.

En tercer lloc, sobre la base d'aquest ordenament de preferències, es difuminen les fronteres entre treball i oci. Com ja hem dit, algunes activitats pròpies de la professió suposen una font de plaer en si mateixes, i per això passen a tenir un important paper en la configuració de les activitats del temps lliure. Arthur L. Stinchcombe afirmava que "Hi ha persones que senten major plaer estudiant que ballant; d'aquest grup és d'on solen sortir els professors." (1967:211). És a dir, el plaer experimentat en l'activitat explicaria la implicació, i aquesta augmentaria les possibilitats d'èxit en la comunitat científica. Ara bé, l'extrem d'aquesta entrega a la labor de producció i transmissió de coneixement pot adquirir formes pròximes a la neurosi obsessiva. De fet, Freud va assenyalar que el coneixement científic li deu molt a la neurosi.

En quart lloc, i com a resultat de l'anterior, la vocació es tradueix en un estil de vida i un univers simbòlic particular, que vindria a incloure tots aquells valors, opinions i concepcions que puguem considerar propis de la comunitat científica.

I finalment, la vocació, així entesa, fa possible la integració en la comunitat científica, perquè estableix implícitament les regles de comportament que permeten complir les expectatives, inscrivint-les fortament en la personalitat de l'individu. Òbviament, la manera que es concreten en la pràctica aquestes implicacions és molt dependent de les característiques de la comunitat o subcomunitat científica en la que es desenvolupa la pròpia tasca, perquè aquestes característiques es modifiquen d'un lloc a un altre i d'un moment històric a un altre.

Les causes de la vocació

Si aquest estat mental al qual anomenem vocació, i les seves implicacions pràctiques, tenen tanta importància en la configuració de la comunitat científica i la vida quotidiana dels seus membres, sembla necessari reflexionar sobre els processos causals que determinen el seu naixement. Com ja hem dit, la vocació sol entendre's en el llenguatge col·loquial com un atribut que resulta de designis divins o de particularitats presocials. En el cas de la vocació científica, "s'explica" més aviat

com manifestació d'una particularitat presocial (ningú rep una crida divina per convertir-se en científic). Una persona, llavors, simplement "ha nascut per a això".

Al nostre judici, la idea generalitzada de la vocació com tendència inexplicable, prefixada i immutable a determinat tipus d'activitat, difumina i obscureix el verdader paper del subjecte i l'estructura social. El subjecte queda desdibuixat, perquè es presenta com un ésser dominat per forces internes presocials sobre les quals no té control ni responsabilitat. La seva participació en el procés de construcció d'aquest ordre de preferències queda enfosquida. L'estructura i el context també queden desdibuixats, perquè no es tenen en compte els condicionants supraindividuals que canalitzen i donen forma a la construcció de les nostres identitats. Resulta especialment significatiu que els propis individus tinguin dificultats per narrar l'origen d'aquesta constel·lació de creences i desitjos. Simplement "es té". Els processos socials en els que s'origina aquest estat mental, encara que per si mateixos siguin opacs, queden enfosquits encara més quan l'estat s'atribueix a suposades tendències innates o a trets de personalitat que suposadament no requereixen explicació.

Enfront d'aquesta idea de la vocació, entenem que existeixen processos estructuralment condicionats en els que els subjectes donen forma als seus desitjos. Així, la vocació seria el resultat final d'un procés en el qual el subjecte ha trobat un objecte-activitat que es demostra per l'experiència com satisfactori, formant-se en aquest encontre el desig de la realització de l'activitat. El desig de "fer ciència" es va formant gràcies a experiències satisfactòries "fent ciència", i no a les preexistents. Les i els joves arriben o no a tenir vocació científica en funció de les experiències per les quals passen en els seus primers contactes amb el món de la producció de coneixement⁵.

Atès que existeix una desigualtat estructural entre dones i homes, les activitats en les quals unes i altres obtenen satisfacció i evidència de la seva pròpia vàlua són diferents, de manera que es produeix una diferència de gènere en el tipus de "crida" vocacional que "reben" unes i altres.

⁵ No entrarem aquí en la qüestió de si existeixen o no capacitats individuals que possibilitin amb més o menys intensitat trobar aquesta activitat com satisfactòria, no perquè no sigui una qüestió rellevant, sinó perquè no té implicacions pràctiques per a l'estudi de les diferències entre dones i homes.

La vocació científica en el personal becari de la UAB

Com hem dit, la vocació científica pot definir-se com un ordre rígid de preferències professionals i vitals. En els capítols anteriors hem vist com els ordres de preferència professionals es revelaven amb especial claredat en els discursos sobre les expectatives i plans de futur del personal becari. Com varem veure, per als becaris predoctorals estava clar que l'objectiu després de la beca era obtenir una beca postdoctoral, perquè aquesta es considerava prerrequisit per a l'estabilització a la universitat. Ells dissenyen els plans, per tant, en funció d'una preferència ja construïda per fer carrera acadèmica. En aquest disseny es mostren conscients de les dificultats d'aconseguir l'objectiu, però les experimenten com un obstacle a superar, assumint els costos que es derivin d'això. Les becàries predoctorals, no obstant això, dissenyen plans per a un futur fora de la universitat. El seu discurs sobre les dificultats no es planteja en termes d'obstacles a superar, sinó en termes de barreres que estimulen la reorientació dels seus interessos cap a altres àmbits professionals.

Els homes, per tant, acaben elaborant un ordre de preferències ben definit i relativament rígid, i per això insisteixen en la persecució de l'objectiu de fer carrera acadèmica, mentre que les dones redefeixen el seu ordre de preferències en funció de la percepció que tenen de les possibilitats de satisfacció de cadascuna d'elles. Aquesta diferència és pròpia d'una situació de desigualtat. Resistir-se i lluitar només té sentit per a aquells que es troben en una posició estructural en la que, o bé es percebi alguna possibilitat d'èxit, o bé es faci possible obtenir algun plaer en la seva recerca.

Aquestes diferències en l'ordre de preferències que es perfila en els plans de futur s'ha vist reflectit també en el tipus de consells que es donarien a una persona que volgués obtenir una beca. Com varem veure, les becàries no es mostren molt entusiastes en els consells que donarien, i condicionen els ànims a que es tingui molt clar què és el que un vol i què és el que es trobarà. Els becaris, per la seva part, transmeten que el fonamental és la persistència. Els seus consells denoten un especial entusiasme amb la idea d'emprendre aquesta activitat.

En definitiva, com hem vist, els discursos relatius als plans futurs manifesten una marcada diferència entre dones i homes. La voluntat de romandre a l'acadèmia és menys generalitzada entre les dones, i encara que resulta evident que existeixen altres factors influint en la determinació del contingent de dones que abandonen l'acadèmia després de la beca, com hem pogut veure en el cas presentat sobre les beques PIF, creiem que aquest té una importància destacable. Per això es fa tan

necessari estudiar els processos causals que han donat com a resultat aquesta diferència en la voluntat de permanència i l'entusiasme amb la carrera científica. En la seva identificació posem en joc també la possibilitat de dissenyar polítiques d'intervenció per a la igualtat més efectives.

Mecanismes situacionals en la construcció de la vocació científica en el personal becari de la UAB

La mera constatació de la regularitat estadística, que apunta a una menor construcció de la vocació entre les dones, i a la consegüent desaparició de part del contingent de dones de l'acadèmia després de la beca, aporta ben poc al nostre coneixement de la desigualtat en aquest entorn laboral. Per tots és sabut que la comunitat científica ha estat històricament molt hostil a les dones, però explicar el desànim femení com a conseqüència lògica d'aquesta hostilitat també aporta poc. Per anar més enllà ens recolzem en l'explicació dels fenòmens basada en mecanismes (Elster, 1989; Hedstrom i Swedberg, 1996, 1998; Boudon, 1998, 2004).

De la diversitat de mecanismes socials existents, aquí ens centrarem en el que Hedstrom i Swedberg han anomenat mecanismes situacionals (1996, 1998). Aquests mecanismes donen compte de la transició macro-micro, és a dir, se centren a explicar les causes dels processos de formació de determinats estats mentals (creences, preferències, etc.) en un context estructural o situacional donat. El que ens interessa, per tant, és identificar possibles mecanismes situacionals que ens ajudin a explicar el procés de construcció del que hem anomenat vocació científica.

La privació relativa

El primer dels mecanismes que hem identificat a partir de l'anàlisi de les nostres dades, i que sembla estar contribuint a la diferencial construcció dels ordres de preferències de dones i homes, és el mecanisme de la privació relativa (Merton, 1948). Segons Merton, la formació de creences relatives a les pròpies oportunitats d'èxit en una organització, així com els nivells de satisfacció personal a la mateixa, són en gran mesura dependents del grup que es pren com a referència a l'hora d'avaluar la pròpia situació. En el cas de la UAB, els becaris de suport a la recerca, que són un col·lectiu menys masculinitzat que els predoctorals, semblen prendre a aquests últims com a punt de referència. Això pot ajudar-nos a explicar l'aparent paradoxa que es produeix entre la consciència de la sort de gaudir d'un beca de suport a la recerca (tot el personal becari de suport a la recerca entrevistat són

conscients que és un millor escenari per doctorar-se que l'empresa privada) i la valoració tan crítica que realitzen del fet de ser personal becari. L'existència d'un "altre" molt similar al "nosaltres" però amb condicions de treball i perspectives molt més favorables, està en la base d'aquesta actitud crítica. Autors com Tocqueville i Freud van assenyalar que no solem sentir enveja dels que estan en una situació molt superior a la nostra, sinó dels que es troben en la posició immediatament superior. L'important aquí, no obstant això, és que prendre com a referència el personal becari predoctoral es tradueix, per al personal becari de suport a la recerca, en una creença ferma en les escasses possibilitats d'èxit a l'acadèmia, i en una actitud més crítica i distant respecte a la universitat. Al cap i a la fi, els que gaudeixen d'una beca predoctoral es troben en una posició en la qual el seu vincle amb la docència i la recerca pot realitzar-se de manera més profitosa: les becàries i becaris predoctorals solen estar més lliures de tasques de gestió i administració, tenen la possibilitat d'enfrontar-se a la docència, normalment investiguen en un projecte en el marc del qual realitzen la seva tesi, etc. En un context de generalitzada dificultat, les becàries i becaris de suport a la recerca tenen algunes raons menys per a l'optimisme que el personal becari predoctorals. Així, la formació de creences sobre les pròpies oportunitats en el futur pren formes més pessimistes entre el personal becari de suport a la recerca, que és el col·lectiu de becaris en el qual la presència de dones és més gran. En general, aquestes beques no són un terreny fèrtil per al naixement de la vocació científica.

En el cas del personal becari predoctoral, el grup que pot estar prenent com a referència per a l'avaluació de la seva situació és el del personal docent. Però, en aquest cas, resulta bastant plausible que els homes prenguin com a referència als professors, i almenys per a algunes qüestions fonamentals, les becàries prenguin com a referència a les professores. Això té implicacions pràctiques molt importants. En el cas dels becaris predoctorals, el que observen és un futur possible al qual potser es pot arribar amb esforç.

Becari 2: "Faig càlculs: m'agradaria ser professor de la UAB. Al meu director li han donat la plaça fixa i té 35 anys, i jo tinc 25. Em queden 10 anys de seguir aquí..."

Com veiem en aquest fragment, la referència de l'estabilització del seu director és interpretada en termes cronològics, com si fos una qüestió de temps. Així, té sentit que la tenacitat es converteixi en l'actitud predominant en els becaris predoctorals.

En el cas de les becàries predoctorals, la referència de la trajectòria de les dones en els seus departaments, així com algunes experiències personals concretes, poden

exercir una influència dissuasòria en la formació d'il·lusions respecte del futur. Per començar, la percepció de la progressiva desaparició de les dones en les categories superiors pot actuar com un senyal que indiqui a les becàries predoctorals que les seves possibilitats d'èxit són especialment limitades. D'altra banda, les especials dificultats de les dones que sí han aconseguit establir-se poden servir també com estímul a la renúncia. Això és especialment cert respecte de la maternitat, tal com veurem en el pròxim apartat. La formació de creences sobre el propi conjunt d'oportunitats en el col·lectiu de becàries predoctorals pot ser molt dependent d'aquesta consideració de les dones com a grup de referència.

És possible, en definitiva, que el grup que es pren com a referència per a la valoració condioni les creences respecte de les pròpies oportunitats. Més endavant veurem com aquestes creences poden condicionar l'ordre de preferències per al futur.

Els costos de la incertesa i la qüestió de la maternitat

En el seu assaig sobre la ciència com vocació, Weber (1919) va assenyalar que tot aquell que aspirés a una carrera científica a l'Alemanya de la seva època, havia d'assumir un període d'incertesa més o menys prolongat. Les coses no han canviat molt des d'aleshores. No obstant això, el que Weber no va apuntar és que el cost d'aquesta incertesa pot no ser el mateix per a totes i tots.

En les actuals condicions, les dones poden experimentar com més costós o menys assumible l'indefinit prolongant període d'incertesa que precedeix a una possible estabilització a la universitat. El període més indicat per a la reproducció coincideix amb l'etapa d'inestabilitat laboral, el que exigiria o bé una renúncia, o bé una postergació de la maternitat. A més, les condicions socials en les que s'exerceix actualment la maternitat no afavoreixen la seva adequada conciliació amb la vida laboral.

Per a les becàries, la maternitat només és present com a un pla futur. Aquest pla, no obstant això, condiona la manera que es prenen decisions i s'experimenta el present, i sobretot, la manera que es dissenyen les apostes i pretensions per al futur. La consideració de l'experiència de les dones estabilitzades com a referència en la construcció del propi ordre de preferències torna aquí a ser rellevant. Així s'expressava una becària de suport a la recerca:

Becària 2: "...això [la carrera acadèmica] és molt absorbent, tot gira al voltant d'això. Per exemple, en la maternitat. Les poques professores que hi ha en [...], els que han estat mare ho han estat a partir dels 40, i diuen que ho van fer per posar tot l'esforç en la carrera. I algunes van renunciar a la maternitat. Has de sacrificar moltes coses. I no és una aposta segura".

L'aposta per l'estabilització pot suposar haver d'assumir una ruptura amb la vida quotidiana per anar-se'n a l'estranger amb una beca postdoctoral. A més, l'aposta és arriscada, perquè a la tornada la incorporació a la vida acadèmica no està assegurada. La possibilitat d'haver d'obrir-se pas si les coses no surten segons lo planejat planteja un escenari de considerable dificultat en el futur.

És probable que la menor implicació masculina en els plans de paternitat contribueixi a que els becaris avaluin com menys costós assumir un nou període d'incertesa i una postergació de l'estabilització en un lloc o territori. Tanmateix, l'ajornament de la paternitat també podria ser indicador d'un triple procés, no necessàriament exclouent: la dificultat d'establir nuclis familiars on la dona ocupi el lloc de cuidadora i servidora a temps complet; la reconsideració de l'exercici de la paternitat en la seva vessant cuidadora que implica dedicar-se a criar les filles i fills de manera compartida amb la parella de manera més o menys igualitària; la renúncia a la paternitat. Malauradament, no disposem de més dades sobre el particular per a poder precisar la qüestió.

Per la seva part, les dones semblen estar fixant-se alguns límits més enllà dels quals la inversió de temps i esforç a l'acadèmia es passaria a considerar menys atractiva per a l'exercici de la maternitat que la inversió realitzable en l'empresa privada o en l'administració pública. Això és així especialment en els àmbits tecnològics i experimentals, en els que les ofertes de treball són molt més atractives en quant a estabilitat i remuneració. En el context actual, els plans de maternitat condicionen el grau del risc assumible en un període crític del cicle vital. Aquesta qüestió va quedar ben patent en les entrevistes a professores. Per exemple:

Professora 4: "...és una carrera de fons, que qui l'aguanta és majoritàriament un home, i és molt llarga, i a una dona li sona el rellotge biològic i se li planteja la maternitat, i en una situació no estable és molt difícil, i hi ha moltes noies que acaben en un institut [com professores], i els qui aguanten són ells. Ells que encara no tenen una plaça estable, però que poden esperar a la quarantena per a la plaça."

Les poques referències expresses a la maternitat en el col·lectiu de professores entrevistades es van realitzar sempre en relació amb la qüestió de la incertesa laboral. En la mesura que la trajectòria acadèmica es caracteritza per un llarg període d'incertesa, els plans de maternitat poden entrar en conflicte amb la situació professional. En aquest cas, les estratègies poden ser diverses. Una entrevistada, per exemple, va optar per la renúncia a la maternitat, i ho narra precisament en una comparació amb la resta de les companyes que es van doctorar al mateix temps que ella, però que es van decantar per l'empresa privada, obtenint treballs "d'alt nivell econòmic i d'estabilitat" que els van permetre tenir filles i fills.

Una altra estratègia consisteix a postergar la maternitat a l'obtenció de la plaça estable, o al moment en què l'horitzó es comença a clarificar. Així ho van expressar tres entrevistades. I en els tres casos la maternitat es va exercir en condicions que van dificultar la conciliació de la vida familiar i la professional. En un cas, s'afirma expressament que la cura de les filles i fills suposa una minva en l'activitat investigadora, i en els altres, s'al·ludeix a la dificultat de preparar una oposició o una defensa de tesis quan es tenen criatures per cuidar o s'està embarassada.

Tan sols un home va fer referència als plans de paternitat com un element a considerar en el disseny dels seus plans professionals en un moment de la seva trajectòria, si bé el resultat final va ser la postergació de la mateixa, de manera que es pogués realitzar en aquell moment l'estada a l'estranger que es considerava necessària per a l'estabilització.

Tornant al col·lectiu del personal becari, la qüestió de la maternitat pot estar contribuint a augmentar el cost que suposa la incertesa pròpia de l'etapa prèvia a l'estabilització a l'acadèmia, però també pot condicionar les creences sobre les pròpies possibilitats d'èxit una vegada establitzada la plaça. Aquí, de nou, la referència de les professores pot ser fonamental per a les becàries.

En definitiva, els costos d'assumir el prolongat període d'incertesa abans de l'estabilització són majors per a les dones, en la mesura que interfereixen amb els plans d'una maternitat que, a més, en si mateixa pot suposar en les actuals condicions un fre o una dificultat extra per a la consecució de l'èxit acadèmic (mesurat, per exemple, a través de les avaluacions de la qualitat del currículum que realitzen les agències d'avaluació).

Experiències i estereotips

Òbviament, les creences sobre la pròpia vàlua per al treball acadèmic condicionen en gran mesura la probabilitat de la formació de l'ordre rígid de preferències al qual hem anomenat "vocació". Al seu torn, aquestes creences són molt dependents de dos factors: les experiències per les quals es passa durant el gaudi de la beca, i els estereotips de gènere vigents sobre l'activitat científica.

Si donem per bona la idea que la vocació no és un atribut presocial, sinó el resultat d'una biografia determinada, sembla lògic pensar que els condicionants estructurals que faciliten experiències satisfactòries i enriquidores en un àmbit siguin les que estimulin el naixement del desig de la seva realització. Per això, condicions diferents per a dones i homes poden estar determinant la major o menor presència d'aquesta

vocació a cadascun dels col·lectius. En altres paraules: la vocació científica es construirà més freqüentment entre aquells que gaudeixin d'una posició en la qual resulti més fàcil i freqüent poder experimentar el plaer de fer ciència. És en aquestes activitats on el desig indefinit adquireix el seu objecte.

En aquest punt, la diferència entre el personal becari predoctoral i el personal becari de suport a la recerca torna a ser fonamental. El col·lectiu menys masculinitzat dels dos és precisament aquell que es caracteritza per feines diàries més allunyades de la recerca. Entre el personal becari de suport a la recerca resulten freqüents les tasques administratives, i la participació en projectes de temàtica aliena a la seva tesi doctoral, fet que suposa en general una necessitat d'arraconar el procés d'elaboració de la tesi als moments que la beca deixa lliures. Evidentment, la possibilitat de gaudir de la recerca queda considerablement distorsionada. A més, com a tal, aquest col·lectiu no exerceix tasques docents, de manera que també tenen vetada la possibilitat d'experimentar el plaer o la frustració de la docència. Tots aquests condicionants generen una menor oportunitat d'identificar l'activitat acadèmica com una activitat en la qual una persona se sent útil i realitzar-la.

Dins del personal becari predoctoral, no hi ha diferències en la càrrega de treball que assumeixen dones i homes (encara que les professores estabilitzades sí semblen haver assumit una càrrega extra quan van gaudir de les seves beques), amb la important excepció de l'activitat docent. En general i tal com hem exposat en l'anàlisi, la dedicació docent és una mica més generalitzada i una mica més intensa en els becaris predoctorals que en les becàries predoctorals⁶. Com ja varem exposar llavors, existeixen diverses raons per les quals això pot dificultar les possibilitats d'èxit de la carrera acadèmica de les becàries predoctorals.

Els estereotips poden marcar també els processos d'autoavaluació de les capacitats. Històricament, l'activitat científica ha estat considerada una activitat masculina, i la comunitat científica ha estat molt hostil a l'entrada de dones. En l'actualitat, el biaix masculí en els continguts i procediments de l'activitat científica, així com en els processos d'avaluació, poden tenir un impacte en la formació de creences de les pròpies dones respecte de la seva adequació i valia per a les tasques acadèmiques. Una regularitat ben establerta en les nostres dades és que els homes presenten els seus mèrits com un "dada", com una realitat objectivada en el seu currículum, les seves publicacions, etc., mentre que, entre les dones, és més freqüent presentar el

⁶ Aquesta diferència entre becàries i becaris no s'explica per la pertinença a àmbits de coneixement diferents.

propi mèrit segons el reconeixement que en fan terceres persones. Els processos d'autoavaluació són, per tant, més dependents del context en el cas de les dones i menys en el dels homes, i aquest context és predominantment masculí.

Segons un experiment realitzat per Correll (2004), quan en l'acompliment d'una activitat un tret es considera important (per exemple, ser dona o home), i quan existeix un estereotip cultural que afirma que uns desenvolupen millor l'activitat que altres (per exemple, els homes millor que les dones), aquells dels quals s'espera un menor rendiment tendeixen a autovalorar les seves capacitats com menors, mentre que aquells dels quals s'espera un major rendiment tendeixen a sobreestimar-les. D'aquesta manera, l'estereotip de la ciència com activitat masculina es pot traduir en una autoavaluació més severa en les dones, i més generosa en els homes, reflectint-se en aquestes autoavaluacions els biaixos i estereotips culturals de la pròpia comunitat científica.

Això, al seu torn, genera diferències en el grau de satisfacció que es pot obtenir de l'activitat docent i investigadora, perquè el plaer és més gran quanta més seguretat té una persona en la seva capacitat de fer-ho bé, el que al seu torn pot generar un efecte de retroalimentació sobre el desig de realització de l'activitat, que d'aquesta manera augmenta.

Sembla clar, per tant, que aquests processos d'autoavaluació culturalment condicionats contribueixen a la diferencial construcció de l'ordre de preferències professionals de becàries i becaris.

Preferències adaptatives i profecia autocumplida

La diferència en els grups de referència segons sexe i tipus de beca que es gaudeix, la diferència en el cost de la incertesa per a dones i homes, i les diferents experiències i estereotips que condicionen la pròpia autoavaluació, contribueixen a la formació de l'ordre de preferències professionals de becàries i becaris.

En el cas de les dones, tots aquests factors donen forma a la sospita d'un més que previsible fracàs. Per rebaixar la intensitat emocional del mateix, entra en joc el mecanisme de les *preferències adaptatives* (Elster, 1988): es pretén que no es desitja allò que es creu que no es pot obtenir. Com varem veure en l'anàlisi de les entrevistes sobre el que desitgen per al futur, les becàries semblen estar tractant de reformular els objectius professionals. Per una banda, substitueixen, per exemple, la docència universitària per la secundària, o la investigació a la universitat per la investigació en empreses. Per una altra, consideren que els objectius acadèmics no

els resulten prou interessants com per realitzar una inversió tan costosa i de benefici tan dubtós.

En el cas dels homes, la situació en la qual es troben estimula la construcció d'una subjectivitat caracteritzada per l'enfortiment de la voluntat de permanència a la universitat. Encara que les possibilitats d'estabilització a l'acadèmia són escasses per a tot el personal becari, els becaris tenen referències i models pròxims amb els quals identificar-se. Tenen una major possibilitat i predisposició a assumir el cost de la prolongació del període d'incertesa i de les possibles ruptures de la vida quotidiana que es produeixen per les estades postdoctorals a l'estranger. Finalment, es troben en una posició que afavoreix l'acumulació d'experiències potencialment satisfactòries en la recerca i la docència. Al contrari que en les dones, el conjunt d'oportunitat dels homes estimula la construcció d'un ordre de preferències professionals en el qual l'opció d'invertir esforç en l'objectiu de la permanència a l'acadèmia es converteix en l'opció preferida, a molta distància d'altres opcions com l'empresa privada, les oposicions a l'administració pública, etc.

Si el conjunt d'oportunitats de les dones dispara el mecanisme de les preferències adaptatives, i les dones construeixen un discurs en el qual pretenen que no desitgen la permanència a l'acadèmia, aquest mecanisme situacional genera un conjunt d'accions per part de les dones que dispara un altre mecanisme de tipus transformacional (Hedstrom i Swedberg, 1996, 1998), és a dir, que explica la transició micro-macro. Es tracta del mecanisme de la profecia autocumplida (Merton, 1948). En aquest cas, el context afavoreix que les dones elaborin la creença que les seves possibilitats d'èxit a l'acadèmia són escasses, o més escasses que les dels homes. Aquesta creença, tingui o no valor com descripció objectiva de la situació, contribueix a la seva pròpia verificació, perquè incentiva en les dones l'aposta per opcions professionals alienes a l'entorn universitari.

Podem dir, en definitiva, que les posicions de becàries i becaris a la universitat estimulen una desigual construcció dels seus ordres de preferències professionals, alimentant la vocació científica més freqüentment entre els becaris que entre les becàries. Encara que a l'acadèmia la vocació científica no sigui un factor d'èxit suficient, sens dubte contribueix en gran mesura a la probabilitat de progressar professionalment, i d'aquesta manera, pot contribuir a explicar en algun grau la progressiva desaparició de les dones de l'activitat científica que es produeix com més alta és la categoria del professorat.

Propostes

En aquest darrer apartat indiquem un conjunt d'orientacions per frenar la sortida de dones de la carrera acadèmica i fomentar la seva incorporació. Organitzem les propostes en funció de 3 eixos, que adaptem a partir del *Primer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona*. Bienni 2006-2007:

- Visibilització del sexisme en l'accés a la carrera acadèmica i promoció del personal becari.
- Accés a la carrera acadèmica i promoció en igualtat de condicions del personal becari.
- Organització de les condicions de treball del personal becari amb perspectiva de gènere.

Visibilització del sexisme en l'accés a la carrera acadèmica i promoció del personal becari

El primer conjunt de propostes que fem van en la direcció de voler fer visible el sexisme, desenvolupar un sentit crític i adquirir el compromís de superar l'actual situació de progressiva expulsió de les dones de la carrera acadèmica. Una passa necessària, encara que no suficient, és la de:

- Elaborar un seguiment estadístic anual de la incorporació, permanència i promoció de les persones que ocupen una beca (predoctoral o de suport a la recerca), per sexe. Aquest seguiment hauria de permetre descriure el grau de reducció del número de dones que es produeix i l'impacte de les mesures per frenar i evitar aquest procés.
- Elaborar estadístiques sobre la composició per sexe dels tribunals d'avaluació per a la concessió de beques, en les diverses instàncies universitàries que intervenen, els resultats de les seves resolucions per sexe de les persones candidates i de les persones avaluadores.
- Elaborar estadístiques desagregades per sexe de les persones candidates i els motius de denegació.
- Elaborar un estudi sobre perquè les dones llicenciades sol·liciten menys beques que els homes llicenciats.

Accés a la carrera acadèmica i promoció en igualtat de condicions del personal becari

Com hem pogut veure en la descripció estadística, l'accés de les dones a les beques, la seva permanència i promoció és desigual respecte dels homes, i això es manifesta a través de la seva infrarepresentació respecte de la seva presència potencial. Cal recordar que el grup potencial de dones que podrien iniciar la carrera acadèmica passa de ser el majoritari al minoritari un cop s'acaba la beca predoctoral.

- A la llum dels resultats exposats es fa evident en algun moment del procés de concessió de beques es produeix alguna mena de biaix, si tenim en compte que el rendiment mitjà de les dones és superior al dels homes. Cal doncs, activar un procés de revisió rigorós dels processos d'avaluació, de la determinació dels criteris d'avaluació i dels criteris de determinació de qui ocupa la posició de persona avaluadora per eliminar qualsevol biaix de gènere. El desembre de 2007 es va celebrar a la Universitat Autònoma de Barcelona el Primer Congrés Internacional *Biaix de gènere i desigualtats en l'avaluació de la qualitat acadèmica*. A la plana web del congrés <http://antalya.uab.es/congresavaluacioacademica/> es pot trobar abundant documentació així com les principals conclusions i l'informe de les activitats pre congressuals i congressuals que poden ser d'especial utilitat sobre aquest punt.
- Activar una política d'incentivació de les dones acabades de llicenciar en presentar-se a les convocatòries de beques, especialment les competitives.
- Estimular la "vocació científica" de les dones a través d'un programa especial.

Organització de les condicions de treball del personal becari amb perspectiva de gènere

En aquest apartat proposem que s'intervingui en l'organització del treball del personal becari, especialment pel que fa a les tasques que realitzen, per tal de garantir que no es produeixi un biaix que situï en una millor posició als homes respecte de les dones en els processos de promoció en la carrera acadèmica.

- Evitar una distribució sexista de les beques, especialment les de suport a la recerca. Caldria vetllar perquè en totes les beques es garanteixi la realització d'activitats de recerca, docència, formació i gestió, tant per dones com per homes. Això implica que una part de la dedicació de les beques de suport a la recerca haurien de facilitar la formació de la persona becada i per tant contemplar que una part de la dedicació a la beca s'adreci a la realització del

doctorat i/o la tesi doctoral. Aquest tipus de regulació que hauria de ser general per a tots els grups de recerca és d'especial importància si tenim en compte que les dones, segons les dades que tenim disponibles, són majoria en aquesta mena de beca i especialment en aquelles que són particularment incompatibles amb la formació acadèmica de tercer cicle i per tant poder iniciar la carrera acadèmica.

- Elaborar un conjunt d'accions orientades a l'aplicació de mesures de conciliació entre vida professional i laboral del personal becari.

Bibliografía

- Boudon, Raymond. 1998. "Social mechanisms without black boxes", a Hedström, P. & Swedberg, R. (eds.) 1998. *Social mechanisms. An analytical approach to social theory*. Cambridge: Cambridge University Press, pp.172-203.
- . 2001. "La sociología que realmente importa". *Papers*, nº72, pp.215-226.
- Browne, I. y England, P. 1997. "Oppression from within and without in sociological theories: an application to gender". *Current Perspectives in Social Theory*, 17, pp. 77-104.
- Clair, R. (ed.) 1996. *La formación científica de las mujeres. ¿Por qué hay tan pocas científicas?*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Correll, S.J. 2004. "Constraints into preferences: gender, status, and emerging career aspirations", a *American Sociological Review*, vol.69, pp.93-113.
- Cruz-Castro, Laura, Sanz-Menéndez, Luísi Aja, J. 2006. *Las trayectorias profesionales y académicas de los profesores de universidad y los investigadores del CSIC*. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- ETAN Expert Working Group on Women and Science. 2000. *Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality*. European Commission Research: Directorate-General.
- Elster, J. 1988. *Uvas amargas: sobre la subversión de la racionalidad*. Barcelona: Ediciones 62.
- . 1989. *Tuercas y tornillos. Una introducción a los conceptos básicos de las ciencias sociales*. Barcelona: Gedisa.
- Estebanez, M.E., De Filippo, D., Serial, A., Schneider, D. 2002. "Las mujeres y el desarrollo de carreras científicas: Notas para el análisis". Documento de trabajo, núm. 1: Proyecto Gentec/Capítulo Argentina. Grupo Redes. UNESCO-OEI.
- European Commission. 2004. *Gender and excellence in the making*. Disponible en http://ec.europa.eu/research/science_society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf

- Fox, Mary Frank. 1995. "Woman and Scientific Careers", a *Handbook of Science and Technology Studies*. London: Sage.
- 2004. *Women in scientific Fields: Doctoral Education and Academic Careers. Workshop on Women's Advancement*. American Political Science Association.
- Fox, Mary i Stephan, Paula E. 2001. "Careers of young scientists. Gender", *Social Studies of Science*, vol. 31, núm. 1, pp 109-122.
- González, María Teresa, Pérez, Manuel i Fernández, Manuel. 1995. *Trayectorias ocupacionales de los becarios de investigación españoles (1982-1992)*. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Instituto de Estudios Sociales Avanzados.
- Hedström, P. y Swedberg, R. 1996. "Social Mechanisms", a *Acta Sociologica*, 39, pp.281-308.
- Hedström, P. y Swedberg, R. (eds.) 1998. *Social Mechanisms. An Analytical Approach to Social Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Izquierdo, María Jesús. 2003. "Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: hacia una política democrática del cuidado". *Congreso Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado*, Instituto Vasco de la Mujer, Donosti, 13-14 octubre, 2003.
- . 2001. *Sin vuelta de hoja. Sexismo: poder, placer y trabajo*. Bellaterra: Edicions Bellaterra
- . 1998. *El malestar en la desigualdad*. Madrid: Catedra.
- Izquierdo, María Jesús (Dir.), et al. 2008. *Cuidado y provisión: el sesgo de género en la prácticas universitarias y su impacto en la función socializadora de la universidad*. Informe I+D+I 79/04.
- Izquierdo, María Jesús (Dir.); Mora, Enrico; Duarte, Laura; León , Francisco José. 2004. *El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*. Bellaterra: Servei de Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- Izquierdo, María Jesús (Dir.); Borràs, Alexis; Ferrer, Anna; Sanz, Noemí; Viayna, Ignasi. 1999. *El sexisme a la universitat. Estudi comparatiu del personal assalariat de les universitats públiques catalanes*. Bellaterra: Servei de Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.

- Merton. R.K. 1949. *Teoría y estructura sociales*, ed. México: FCE. 1964.
- Ministère de l'Education nationale. 2001. "Communiqué de Presse: Roger-Gérard Schwartzberg, ministre de la Recherche" A: *Crée la "mission pour la Parité en Sciences et en Technologie"*. Comunicat de premsa. Paris: 27/11/2001.
- Ministère de l'Education nationale. 2001. "Le CNRS joue le rôle de la parité. Création d'un comité pour la promotion de la place des femmes dans la science". Comunicat de premsa. Paris: 27/03/2001.
- Observatori per a la Igualtat de la UAB. 2006a. *Informe del Seminari Interuniversitari. Politiques Universitaries de Gènere*. Bellaterra. www.uab.cat/observatori-igualtat/.
- 2006b. *Banc de recursos per a l'elaboració de plans d'acció*. Bellaterra. www.uab.cat/observatori-igualtat/.
 - 2006c. *Informe sobre les experiències en la igualtat entre dones i homes a la Xarxa d'Universitats Institut Joan Lluís Vives*. Bellaterra.
 - 2006d. *Informe sobre els plans d'actuació de les universitats en l'àmbit de l'estat espanyol*. Bellaterra.
 - 2006e. *Informe sobre recursos per a l'elaboració de plans d'acció de gènere a les universitats i sobre les mesures polítiques d'igualtat d'oportunitats que es donen en les universitats a nivell europeu i mundial*. Bellaterra.
 - 2006f. *Enquesta de l'alumnat de primer i últim curs*. Bellaterra.
- Ortiz Gómez, Teresa; Becerra Conde, Gloria (eds.) 1996. *Mujeres de ciencias: mujer, feminismo y ciencias naturales, experimentales y tecnológicas*. Granada: Universidad de Granada. Instituto de Estudios de la Mujer.
- Pérez, P. I Andino, S. 2003. "Las desigualdades de género en el sistema público universitario vasco". Vitoria-Gasteiz: Emakunde, núm. 19.
- Radl, Rita M^a (ed.) 1996. *Mujeres e institución universitaria en Occidente*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- Rees, T. 2002. *National Policies on women and science in Europe*. European Commission Research: Directorate-General.
- Stinchcombe, A. 1967. "Organizaciones formales", a Smelser, M.J. *Sociología*. Madrid: Fundación Foessa.

- Universidad de Valladolid. 2001. *Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Universidad de Valladolid*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Universitat Autònoma de Barcelona. 2006. *Primer pla d'acció per a la igualtat entre dones i homes a la Universitat Autònoma de Barcelona*. Bienni 2006-2007. www.uab.cat/observatori-igualtat/.
- Van Verken, M. i Hernández Zubizarreta, I. 1989. *Mujeres, tecnología y desarrollo*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales/Instituto de la Mujer.
- Weber, M. 1919. "La ciencia como vocación", en *El político y el científico*. Madrid: Alianza. 2005.
- Wyer, Mary. 1997. "Women, the Doctorate, and Equity" A: *Engineering Education*. North Carolina: North Carolina State University.

Annex 1: Metodologia

En l'elaboració d'aquest estudi hem desplegat una estratègia metodològica que ha combinat tècniques qualitatives i tècniques quantitatives. El procediment ha consistit, per una banda, en obtenir dades quantitatives generals sobre el personal becari (disponibles pel 2005) facilitades per la pròpia institució (Oficina de Gestió de la Informació i Documentació de la UAB) i dades específiques sobre un procés de selecció de personal becari (dades que vam obtenir del portal de la UAB sobre la primera convocatòria de beques PIF, presentades a concurs el Juliol del 2007 i amb resolució al setembre de 2007). Per l'altra banda, s'ha realitzat una sèrie d'entrevistes semi-estructurades amb la finalitat d'identificar aspectes claus en la trajectoria del personal becari. En concret vam construir un guió d'entrevista estructurat en quatre gran eixos: característiques personals i socials de la persona entrevistada; procés de decisió per optar a una beca; condicions de treball i valoració; i expectatives de futur i continuïtat en la carrera acadèmica. A través de les entrevistes vam obtenir material qualitatiu que ens va ser útil per a dos objectius. Per una banda, poder establir una tipologia de respostes a les preguntes realitzades, amb la finalitat de confeccionar el qüestionari tancat de l'enquesta on-line sobre la trajectoria del personal becari. Per l'altra, analitzar els discursos de les persones entrevistades per a identificar elements que permetessin descriure i explicar alguns dels aspectes centrals del pas per la beca de la persona entrevistada.

Per a la realització de les entrevistes semi-estructurades varem realitzar 18 entrevistes a personal becari de la UAB, i 21 entrevistes a professorat de la UAB (amb la condició que 10 haguessin gaudit en la seva trajectòria acadèmica d'una beca i 10 que no n'haguessin tingut), diferenciant les persones a entrevistar pel sexe i l'àmbit de coneixement.

TAULA 74. DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL BECARI ENTREVISTAT SEGONS SEXE, TIPUS DE BECA I ÀREA DE CONEIXEMENT

Àmbit de coneixement	Personal becari predoctoral				Personal becari de suport a la recerca			
	Becaris		Becàries		Becaris		Becàries	
	ER	EP	ER	EP	ER	EP	ER	EP
Ciències Socials	1	1	1	1	1	1	1	1
Ciències Humanes	1	1	1	1	0	1	1	1
Ciències Experimentals	1	1	1	1	0	1	1	1
Tecnologies	1	1	1	1	1	1	1	1
Ciències de la Salut	1	1	1	1	1	1	1	1

ER= Entrevistes realitzades; EP= Entrevistes planificades

TAULA 75. DISTRIBUCIÓ DEL PROFESSORAT ENTREVISTAT SEGONS SEXE I ÀREA DE CONEIXEMENT

Àmbit de coneixement	Professores		Professors	
	ER	EP	ER	EP
Ciències Socials	3	2	3	2
Ciències Humanes	2	2	1	2
Ciències Experimentals	2	2	2	2
Tecnologies	2	2	2	2
Ciències de la Salut	2	2	2	2

ER= Entrevistes realitzades; EP= Entrevistes planificades

Pel que fa a la realització de les entrevistes, en el cas de les beques predoctorals i del professorat, l'existència d'un registre únic de les dades de les persones que gaudeixen de la beca i del professorat, respectivament, ens va permetre un fàcil accés a potencials persones a entrevistar. Així, varem poder entrevistar a 10 becàries i becaris predoctorals, un home i una dona per cada àrea de coneixement, tal i com havíem planificat. També varem poder entrevistar a gairebé tot el professorat que ens varem proposar (a excepció d'un cas on no va ser possible trobar un segon professor disposat a ser entrevistat de l'àmbit de coneixement de Ciències Humanes i que hagués tingut una beca en la seva trajectòria acadèmica). No obstant això, en el cas de les beques de suport a la recerca el procediment es va dificultar considerablement. Al no poder accedir a un llistat de totes aquelles persones que gaudeixen d'aquest tipus de beca a la UAB, varem haver d'obtenir dades de possibles persones a entrevistar a través del contacte directe amb els departaments i els grups d'investigació. En els webs dels departaments i facultats no sol aparèixer aquest col·lectiu, i quan ho fa no és possible conèixer si és aquest el tipus de beca que gaudeixen. En les converses amb els departaments, la major part d'ells no disposava d'un llistat del personal becari de suport a la recerca actiu. Com a resultat d'aquestes dificultats, no ens va ser possible entrevistar a cap becària o becari de suport a la recerca de les àrees de Ciències Humanes i Ciències Experimentals. A més, cal assenyalar que el personal becari de suport a la recerca sol tenir uns índexs de

rotació molt superiors als del personal becari predoctoral. Encara que puguin existir casos de becàries i becaris de suport a la recerca que portin un llarg període gaudint de la beca, normalment no és el cas. Si la tendència general és que aquest col·lectiu gaudeixi de la beca un període curt, resulta lògic que les persones a les quals poguéssim entrevistar es caracteritzessin per haver obtingut la beca recentment. Això suposa una dificultat extra per a l'anàlisi, perquè no existeix una trajectòria àmplia sobre la qual reflexionar.

Pel que fa a la realització de l'enquesta es va enviar un missatge electrònic convidant a contestar el qüestionari ubicat en una web dinàmica de l'Observatori per a la Igualtat. El missatge es va enviar, fins a tres vegades, mitjançant el servei centralitzat de correu electrònic de la UAB al conjunt del personal becari censat per la UAB. Aquest servei (que controla el mail list i sobre el qual no tenim capacitat d'incidència en la seva confecció) és la única via disponible a la UAB per a fer enviaments massius de correu electrònic si no es disposa d'un mail list propi. L'enquesta es va realitzar entre els mesos de maig i juny de 2007. Del total de l'univers finit de persones que podia contestar (tot el personal becari de la UAB censat), en varem obtenir el 32,7% de respostes. A continuació exposem les dades de les respostes al qüestionari en línia en relació amb el total d'enviaments i amb les dades del 2005 facilitades per la OGID, segons tres variables de control: *sexe, àmbit de coneixement i tipus de beca*.

TAULA 76. PROPORCIÓ DE RESPOSTES REBUDES EN RELACIÓ AMB LES PETICIONS ENVIADES SEGONS SEXE

	Dades	Dones	Homes	Total
Respostes Qüestionari	n	162	96	258
	% sobre el total d'enviaments	38,2	26,2	32,7
Enviaments total	n	424	366	790

TAULA 77. DISTRIBUCIÓ DE RESPOSTES SEGONS SEXE

	Dades	Dones	Homes	Total
Respostes Qüestionari	n	162	96	258
	% f	62,5	37,1	100
Enviaments total	n	424	366	790
	% f	53,7	46,3	100
Dades 2005	n	522	467	989
	% f	52,8	47,2	100

TAULA 78. DISTRIBUCIÓ DE RESPOSTES SEGONS ÀMBIT DE CONEIXEMENT

	Dades	Salut	Experimentals	Humanitats	Socials	Total
Respostes	n	37	123	51	32	243
Qüestionari	% f	15,2	50,6	21,0	13,2	100
Dades 2005	n	95	430	94	235	854
	% f	9,6	43,1	9,4	23,6	85,7

Nota: Per a aquesta comparació s'ha exclòs el grup de persones becaries de Centre de recerca o altres centres no departamentals.

TAULA 79. DISTRIBUCIÓ DE RESPOSTES SEGONS TIPUS DE BECA

	Dades	FPU	FPI	FI	UAB	Suport recerca	Altres	Total
Respostes	n	64	37	56	24	55	17	253
Qüestionari	% f	25,3	14,6	22,1	9,5	21,7	6,7	100
Dades 2005	n	191	142	64	144	438	10	989
	% f	19,3	14,4	6,5	14,6	44,3	1,0	100

Proporcionalment van ser més dones que homes els que van contestar el qüestionari. Segons la orientació de la beca, el grup de becàries i becaris predoctorals està sobrerrepresentat en relació amb el grup de suport a la recerca. Tanmateix, aquesta desproporció no afecta al gruix de les dades presentades perquè les oferim de forma separada: per una banda, presentem els resultats pel grup de personal becarí predoctoral, i per una altra banda, ho fem pel grup de personal becarí de suport a la recerca. Per àmbits de coneixement es produeix un desequilibri en les respostes, particularment, en el àmbit de Ciències Humanes i una mica menys, en el de Ciències Socials. En la resta dels àmbits de coneixement les diferències proporcionals entre el número de persones que han contestat i el que conforma la plantilla són mínimes.

Annex 2: Descripció de les beques

A continuació presentem la descripció dels trets principals de les beques que actualment es convoquen. Hem sistematitzat la informació en tres eixos: descripció general de les beques, condicions laborals de les beques i requisits d'accés de les beques. La informació l'hem extret, principalment, de les bases de les convocatòries de cada beca, dels anys 2006 i 2007.

TAULA 80. DESCRIPCIÓ GENERAL DE LES BEQUES

Tipus beca	Organisme atorgant	Orientació	Estades l'estranger	Matrícula	Atenció a les desigualtats
FPU	MEC	Predocctoral. Formació de professorat universitari.	Estades de 2 a 4 mesos a l'estranger amb finançament.	Gratuïta	No es contempla
FPI	MEC	Predocctoral. Formació de personal investigador.	Estades de 2 a 6 mesos a l'estranger amb finançament.	Gratuïta	No es contempla
FI	AGAUR	Predocctoral. Formació de personal investigador.	No es contempla	Gratuïta	Reserva d'un 1% de les beques per a alumnat amb una disminució física superior a un 33%
FI UAB	UAB	Predocctoral. Formació del personal Investigador vinculat a la Universitat.	Estades de 3 setmanes a 4 mesos fora de Catalunya amb finançament.	Gratuïta	Convocatòria alternativa de UAB-SCH (2 beques) i per a alumnat extracomunitaris (11 beques)
PIF UAB	UAB	Predocctoral. Formació del personal Investigador vinculat a un departament de la UAB.	Estades de 3 setmanes a 3 mesos fora de Catalunya amb finançament.	Gratuïta	No es contempla
Beca de suport a la recerca (Capítol VI)	UAB	Personal extern de la universitat que actua com a personal de suport a la investigació	No es contempla	No Gratuïta	No es contempla

Nota: FPU: Formació de Professorat Universitari, FPI: Formació de Personal Investigador, FI: Formació d'investigadors, FI UAB: Becari predocctoral de la Universitat Autònoma de Barcelona, PIF UAB: Personal Investigador en Formació de la UAB.

TAULA 81. CONDICIONS DE TREBALL DE LES BEQUES

Tipus beca	Temporalitat	Retribució	Hores de docència	Estatut laboral
FPU	4 anys (2 de beca i dos de contracte)	1.213€/mes bruts de mitjana en els quatre anys	Màxim de 60 hores anuals	EPIF (1era part) i Estatut dels Treballadors (2ona part)
FPI	4 anys (2 de beca i dos de contracte)	1.210€/mes bruts de mitjana en els quatre anys	Màxim de 60 hores anuals	EPIF (1era part) i Estatut dels Treballadors (2ona part)
FI	4 anys (1 de beca i 3 de contracte)	1.049€/mes bruts de mitjana en els quatre anys	Màxim de 30 hores al primer any de contracte i de 60 hores en el segon i tercer any	No s'especifica Carta de l'investigador (2005/251/CE)
FI UAB	4 anys (2 de beca i dos de contracte o de beca)	1.018€/mes bruts de mitjana en els quatre anys	Màxim de 45 hores anuals en la primera etapa i 90 hores en la segona etapa	Estatut de les becàries i dels becaris de recerca de la UAB
PIF UAB	4 anys (2 de beca i 2 de contracte o beca)	1.053€/mes bruts de mitjana en els quatre anys	Màxim de 45 hores anuals en el primer any i 60 hores en els darrers	Estatut de les becàries i dels becaris de recerca de la UAB
Suport a la recerca (Capítol VI)	No definit (2,25 anys de mitjana ¹ amb beques successives)	No definit (mitjana de 1043€/mes)	Màxim de 90 hores anuals	Estatut de les becàries i dels becaris de recerca de la UAB

¹. Segons les dades del personal becari enquestat l'any 2007.

Nota: FPU: Formació de Professorat Universitari, FPI: Formació de Personal Investigador, FI: Formació d'Investigadors, FI UAB: Becari Predoctoral de la Universitat Autònoma de Barcelona, PIF UAB: Personal Investigador en Formació de la UAB.

TAULA 82. REQUISITS D'ACCÉS DE LES BEQUES

Tipus beca	Ponderació Expedient acadèmic	Ponderació currículum Director/a o Grup d'investigació	Ponderació del CV de la persona sol·licitant
FPU	Nota igual o superior a 1,50 (40%)	25%	10%
FPI	Nota igual o superior a 1,50 (20%)	No es considera	80%
FI	Nota igual o superior a 1,50	Desconegut	Desconegut
FI UAB	Nota igual o superior a 1,50 (70%)	30%	No es considera
PIF UAB	Nota igual o superior a 1,50	No es considera	Es valorarà altres mèrits personals (publicacions, idiomes, experiència professional...)
Support a la recerca (Capítol VI)	No es considera	No es considera	100%

Nota: FPU: Formació de Professorat Universitari, FPI: Formació de Personal Investigador, FI: Formació d'Investigadors, FI UAB: Becari Predoctoral de la Universitat Autònoma de Barcelona, PIF UAB: Personal Investigador en Formació de la UAB.

Annex 3: Descripció de les beques de suport a la recerca de les persones entrevistades

A continuació presentem una breu descripció de cada beca que tenia cada becària o becari SR en el moment en que se'ls va entrevistar. Aquesta informació complementa la indicada en la Il·lustració 1 del capítol *Trajectòria acadèmica del personal becari de suport a la recerca*.

Becària SR 1: L'interès principal de la beca està en incorporar l'entrevistada econòmicament a un grup de recerca en el qual ja col·laborava laboralment, i aquesta beca va ser la manera en que es podia efectuar aquesta incorporació. El seu temps de treball està dedicat del tot a la recerca del projecte, en el marc de la qual elabora també la seva tesi doctoral. Encara que la situació és ben diferent a la del Becari SR 1, comparteixen la circumstància d'estar gaudint d'una beca que estableix mitjans per a la facilitació de la seva pròpia provisió acadèmica. En els dos casos el context converteix a la becària o becari en objecte de cura, i encara que aquest, lògicament, ofereixi un treball, fonamentalment està guanyant la possibilitat d'arribar a metes acadèmiques (un doctorat o una beca postdoctoral).

Becària SR 2: Beca per col·laborar en tasques que estan entre la recerca i la gestió-administració, i el contingut de la qual és aliè al de la seva tesi doctoral. Encara que la becària obtingui així indirectament una experiència potencialment profitosa en termes de rendibilitat acadèmica, aquesta serà escassa, perquè la col·laboració no es produeix al camp en el qual la becària està especialitzada, i a més, part de la feina és de caràcter rutinari i administratiu.

Becària SR 3: Beca centrada exclusivament en tasques de gestió i administració. La provisió acadèmica de la becària no només no està contemplada en el disseny de la beca i les tasques associades a ella, sinó que a més les pròpies tasques com a becària la dificulten, en la mesura que requereixen una inversió de temps i esforç considerable, normalment més enllà de la mitja jornada fixada per contracte, i en la mesura que les tasques de gestió no beneficien ni tan sols indirectament a la futura provisió acadèmica.

Becària SR 4: Beca per prestar un servei on els resultats de la recerca no es poden utilitzar per a l'elaboració de la tesi doctoral. Aquí ja el disseny i el gaudi de la beca es realitzen en termes de servei. La institució, en aquest cas el grup de recerca, té

una necessitat per cobrir, i la beca es concep sobretot com un mitjà de satisfer-la. L'aprenentatge és potencialment útil per a la futura provisió acadèmica de la becària, però es tracta d'una conseqüència no planificada en la concepció mateixa de la beca i de les tasques a ella associades.

Becària SR 5: Beca per facilitar a l'entrevistada la realització de la tesi, encara que havent-la de coordinar i compaginar amb una necessitat pròpia del grup o departament, que consisteix a oferir un servei a una empresa. L'escenari que se li genera a la becària per a la seva pròpia provisió acadèmica és més interessant que el que podria obtenir en un treball en l'empresa privada o en una beca en la qual desenvolupés activitats administratives, encara que menys que el que podria tenir en una beca predoctoral o una de suport a la recerca en la qual el seu esforç s'orientés a la col·laboració en un projecte d'investigació. En aquest cas, ens trobem ja en un punt intermedi de l'escala que apareix en la Il·lustració 1. La institució persegueix proveir-se, en aquest cas dels recursos que s'obtenen del contracte amb l'empresa, i es dota d'un servei que li proporciona la becària. Aquesta, al seu torn, persegueix proveir-se, en aquest cas d'una tesi doctoral, i obté un millor escenari donant un servei al grup. Resulta difícil dir llavors si el context és provisor o de servei, doncs tots dos semblen estar igualment presents.

Becari SR 1: Beca orientada principalment a oferir-li un aprenentatge necessari per a la seva futura estada postdoctoral a l'estranger, així com per facilitar-li econòmicament la transició entre la predoctoral i la postdoctoral. Sembla evident que en aquest cas la institució estableix mitjans per facilitar la trajectòria acadèmica del becat. A jutjar per la descripció de la seva activitat que acabem de fer, i afegint que la flexibilitat d'horaris li permet desenvolupar un treball en clínica, podem dir que el becari s'ha convertit en un objecte de cura, ja que el context contribueix en gran mesura a facilitar-li el seu objectiu de la provisió acadèmica, que en aquest cas es concreta en la realització d'una beca postdoctoral.

Becari SR 2: Beca que s'ofereix a la persona entrevistada perquè pugui estar vinculada al departament, encara que el contingut de la recerca sigui aliè al de la seva tesi. També s'adverteix en aquest cas un intent per part del grup de recerca de facilitar la provisió acadèmica, perquè sempre és més interessant per a la trajectòria acadèmica compaginar les tesis amb un treball en un projecte d'investigació. No obstant això, el context és menys facilitador que en els dos casos anteriors, doncs aquí el becari utilitza les seves hores de treball en un projecte temàticament diferent al de la seva tesi.

Becari SR 3: Beca en el que el seu treball consisteix a col·laborar en la prestació d'un servei a una empresa, encara que en aquesta prestació es realitzi un aprenentatge i un treball de recerca al qual potser pugui treure un rendiment en termes acadèmics. En principi, sembla que el seu temps de treball l'utilitza en la prestació d'aquest servei a l'empresa, i atès que encara no ha començat els cursos de doctorat, l'escenari no es pot considerar que faciliti o dificulti la seva provisió acadèmica. En qualsevol cas, la pròpia experiència de treball en un grup pot ser un facilitador important del sorgiment de la voluntat de romandre a l'acadèmia. La seva beca es pot considerar més pròxima al servei que a la provisió, encara que pugui estar contribuint indirectament a la segona, perquè pot generar motivació i una experiència acumulada que faciliti la provisió acadèmica en el futur.

Índex de taules, quadres i gràfics

1. Introducció	9
Gràfic 1. Distribució de posicions en la trajectòria acadèmica segons el sexe.....	10
Gràfic 2. Comparació de persones titulades i personal becari en cursos correlatius.....	11
Gràfic 3. Beques PIF adjudicades segons sexe	12
Taula 1. Personal becari i persones titulades segons sexe (curs 2005-2006) ..	16
2. Perfils del personal becari.....	19
Quadre 1. Trets més destacats del personal becari. 2005.....	20
Gràfic 4. personal becari segons sexe.....	20
Gràfic 5. Personal becari segons orientació de la beca i sexe. 2005.....	21
Taula 2. Personal becari segons orientació de la beca, tipus de beca ¹ i sexe. 2005	21
Taula 3. Personal becari segons orientació de la beca, àmbit de coneixement i sexe. 2005	22
Gràfic 6. Edat mitjana del personal becari per orientació de la beca i sexe. 2005	22
Gràfic 7. Número de mesos com a personal becari segons orientació de la beca i sexe. 2005	23
Taula 4. Mitjana salarial segons orientació de la beca i sexe. 2005	23
Quadre 2. Trets més destacats del personal becari. Enquesta 2007	25
Gràfic 8. personal becari segons sexe. Enquesta 2007	26
Taula 5. Personal becari segons orientació de la beca, tipus de beca ¹ i sexe. Enquesta 2007	26
Gràfic 9. Orientació de la beca segons sexe. Enquesta 2007.....	27
Gràfic 10. Edat mitjana del personal becari segons sexe. Enquesta 2007	27
Gràfic 11. Edat mitjana a la primera beca segons sexe. Enquesta 2007	28
Taula 6. Universitat de procedència del personal becari segons sexe. Enquesta 2007	28
Taula 7. Personal becari segons àmbit de coneixement i sexe. Enquesta 2007	28
Taula 8. Mitjana salarial segons orientació de la beca i sexe. Enquesta 2007	29
Taula 9. Tipus de llar del personal becari segons sexe. Enquesta 2007	29
Taula 10. Via d'obtenció dels ingressos principals de les llars del personal becari segons sexe. Enquesta 2007	29
Taula 11. Responsabilitat de la cura de persones dependents del personal becari segons sexe. Enquesta 2007	30

Taula 12. Realització de les tasques domèstiques del personal becari segons sexe. Enquesta 2007	30
Gràfic 12. Formació que segueix el personal becari segons sexe. Enquesta 2007	31
Gràfic 13. Títols dels que disposa el personal becari segons sexe. Enquesta 2007	31
Taula 13: Perfil de les becàries predoctorals entrevistades	32
Taula 14: Perfil dels becaris predoctorals entrevistats	32
Taula 15: Perfil de les becàries de suport a la recerca entrevistades	32
Taula 16: Perfil dels becaris de suport a la recerca entrevistats.....	33
Taula 17: Perfil de les professores entrevistades	33
Taula 18. Perfil dels professors entrevistats.....	34
3. L'atorgament de les beques PIF en la convocatòria de setembre de 2007. Un exemple	35
Gràfic 14. Comparació de persones titulades i personal becari en cursos correlatius segons sexe	35
Gràfic 15. Distribució de posicions en la trajectòria acadèmica del personal becari PIF segons sexe	36
Taula 19. Sol·licituds presentades segons resultat de la convocatòria i sexe .	38
Taula 20. Persones presentades a la convocatòria segons resultat i sexe	38
Taula 21. Ordre d'acceptació i d'adjudicació segons sexe	38
Gràfic 16. Distribució de posicions en la trajectòria acadèmica del personal becari PIF segons sexe. Àmbit de les Ciències de la Salut	39
Gràfic 17. Distribució de posicions en la trajectòria acadèmica del personal becari PIF segons sexe. Àmbit de les Ciències Experimentals i Tecnologies...	39
Gràfic 18. Distribució de posicions en la trajectòria acadèmica del personal becari PIF segons sexe. Àmbit de les Ciències Humanes.....	40
Gràfic 19. Distribució de posicions en la trajectòria acadèmica del personal becari PIF segons sexe. Àmbit de les Ciències Socials.....	40
Taula 22. Índex de suficiència i d'excel·lència segons àmbit de coneixement i sexe.....	41
Taula 23. Tipus de motiu i motiu de denegació segons sexe	42
Gràfic 20. Motiu de denegació segons sexe. Àmbit de les Ciències de la Salut	42
Gràfic 21. Motiu de denegació segons sexe. Àmbit de les Ciències Experimentals i Tecnologies	43
Gràfic 22. Motiu de denegació segons sexe. Àmbit de les Ciències Humanes .	43
Gràfic 23. Motiu de denegació segons sexe. Àmbit de les Ciències Socials	44
Gràfic 24. Número de sol·licituds per persona segons sexe	45
Gràfic 25. Mitjana de sol·licituds per persona segons sexe	45

Gràfic 26. Número d'àmbits als que s'ha presentat sol·licituds per persona segons sexe	46
4. Trajectòria acadèmica del personal becari predoctoral.....	47
Quadre 3. Inici de la trajectòria: Trets principals del discurs del personal becari predoctoral segons sexe	57
Quadre 4. Descripció i valoració del treball: Trets principals del discurs del personal becari predoctoral segons sexe	66
Quadre 5. Expectatives de futur: Trets principals del discurs del personal becari predoctoral segons sexe	72
5. Característiques quantitatives de la trajectòria del personal becari predoctoral	73
Taula 24. Personal becari segons orientació de la beca i sexe. Enquesta 2007	73
Taula 25. Motius més importants per optar a una beca segons sexe. Personal becari predoctoral	74
Taula 26. Principal font d'informació de la possibilitat d'accedir a beques segons sexe. Personal becari predoctoral	74
Taula 27. Aparició de dubtes per decidir-se a demanar una beca segons sexe. Personal becari predoctoral	75
Taula 28. Tipus de dubte per demanar una beca segons sexe. Personal becari predoctoral	75
Taula 29. Motius de l'absència de dubtes per demanar una beca segons sexe. Personal becari predoctoral	75
Taula 30. Motius subjectius d'obtenció de la beca segons sexe. Personal becari predoctoral	76
Gràfic 27. Expedient acadèmic segons sexe. Personal becari predoctoral	76
Taula 31. Objectius de la beca actual segons sexe. Personal becari predoctoral	77
Taula 32. Tasca que ocupa la major part del temps de la beca segons sexe. Personal becari predoctoral	77
Taula 33. Activitats que es realitzen segons sexe. Personal becari predoctoral	78
Taula 34. Relació entre la tesi i l'activitat investigadora segons sexe. Personal becari predoctoral	78
Gràfic 28. Personal becari segons nombre de directores i directors de tesi doctoral i sexe. Personal becari predoctoral	79
Gràfic 29. Grau en que la direcció de tesi doctoral facilita la seva realització segons sexe. Personal becari predoctoral	79
Taula 35. Realització d'activitats docents segons sexe. Personal becari predoctoral	80
Taula 36. Tipus d'activitat docent que es realitza principalment segons sexe. Personal becari predoctoral	80
Taula 37. Dedicació a la docència segons sexe. Personal becari predoctoral .	80

Taula 38. Motiu perquè es fa docència segons sexe. Personal becari predoctoral	81
Taula 39. Aspecte més satisfactori de la beca segons sexe. Personal becari predoctoral	82
Taula 40. Principals dificultats en la feina de becària o becari segons sexe. Personal becari predoctoral	82
Taula 41. Persona que ha donat suport en cas de dificultat segons sexe. Personal becari predoctoral	83
Taula 42. Valoració de l'etapa de becària o becari predoctoral segons sexe. Personal becari predoctoral	83
Taula 43. Expectatives de futur segons sexe. Personal becari predoctoral....	84
Taula 44. Creença que un cop acabada la beca es continuarà a la universitat segons sexe. Personal becari predoctoral	84
Taula 45. Motiu pel qual es creu que no es continuarà a la universitat segons sexe. Personal becari predoctoral	84
Taula 46. Consell que es donaria a qui opti a una beca segons sexe. Personal becari predoctoral	85
6. Trajectòria acadèmica del personal becari de suport a la recerca	89
Il·lustració 1. Persones entrevistades amb beca de suport a la recerca, segons tipus de beca.....	91
Quadre 6. Inici de la trajectòria: Trets principals del discurs del personal becari de suport a la recerca segons la variable explicativa	95
Quadre 7. Descripció i valoració del treball: Trets principals del discurs del personal becari de suport a la recerca segons la variable explicativa.....	101
Quadre 8. Expectatives de futur: Trets principals del discurs del personal becari de suport a la recerca segons la variable explicativa	104
7. Característiques quantitatives de la trajectòria del personal becari de suport a la recerca	105
Taula 47. Personal becari segons orientació de la beca i sexe. Enquesta 2007	106
Taula 48. Motiu més important per optar a una beca segons sexe. Personal becari de suport a la recerca.....	106
Taula 49. Principal font d'informació de la possibilitat d'accedir a beques segons sexe. Personal becari de suport a la recerca	107
Gràfic 30. Aparició de dubtes per decidir-se a demanar una beca segons sexe. Personal becari de suport a la recerca	107
Taula 50. Motius de l'absència de dubtes per demanar una beca segons sexe. Personal becari de suport a la recerca	108
Taula 51. Motiu subjectiu d'obtenció de la beca segons sexe. Personal becari de suport a la recerca	108
Gràfic 31. Expedient acadèmic segons sexe. Personal becari de suport a la recerca.....	108

Taula 52. Objectius de la beca actual segons sexe. Personal becari de suport a la recerca	109
Taula 53. Tasca que ocupa la major part del temps de la beca segons sexe. Personal becari de suport a la recerca	109
Taula 54. Activitat que es realitza segons sexe. Personal becari de suport a la recerca	110
Taula 55. Realització d'activitats docents segons sexe. Personal becari de suport a la recerca	110
Taula 56. Aspecte més satisfactori de la beca segons sexe. Personal becari de suport a la recerca	111
Taula 57. Principal dificultat en la feina de becària o becari segons sexe. Personal becari de suport a la recerca	111
Taula 58. Persona que ha donat suport en cas de dificultat segons sexe. Personal becari de suport a la recerca	112
Taula 59. Valoració de l'etapa de becària o becari de suport a la recerca segons sexe. Personal becari de suport a la recerca	112
Taula 60. Expectatives de futur segons sexe. Personal becari de suport a la recerca	113
Taula 61. Creença que un cop acabada la beca es continuarà a la universitat segons sexe. Personal becari de suport a la recerca	113
Taula 62. Motiu pel qual es creu que no es continuarà a la universitat segons sexe. Personal becari de suport a la recerca	113
Taula 63. Consell que es donaria a qui opti a una beca segons sexe. Personal becari de suport a la recerca	114
8. La segregació espacial del personal becari	117
Taula 64. Aportació dels àmbits de coneixement al sexisme. Personal becari (2005)	118
Taula 65. Aportació dels departaments de l'àmbit de les Ciències de la Salut al sexisme. Personal becari (2005)	118
Taula 65. Continuació	119
Taula 66. Aportació dels departaments de l'àmbit de les Ciències Experimentals i Tecnologies al sexisme. Personal becari (2005)	119
Taula 67. Aportació dels departaments de l'àmbit de les Ciències Humanes al sexisme. Personal becari (2005)	121
Taula 68. Aportació dels departaments de l'àmbit de les Ciències Socials al sexisme. Personal becari (2005)	123
Taula 69. Aportació dels centres de recerca i altres centres no departamentals al sexisme. Personal becari (2005)	125
Taula 70. Els deu departaments amb majoria de becaris que més contribueixen al sexisme. Personal becari (2005)	126
Taula 71. Les deu àrees amb majoria de becaris que més contribueixen al sexisme. Personal becari (2005)	127

Taula 72. Els deu departaments amb majoria de becàries que més contribueixen al sexisme. Personal becari (2005)	127
Taula 73. Les deu àrees amb majoria de becàries que més contribueixen al sexisme. Personal becari (2005)	128
9. Conclusions i propostes	131
Taula 74. Distribució del personal becari entrevistat segons sexe, tipus de beca i àrea de coneixement.....	154
Taula 75. Distribució del professorat entrevistat segons sexe i àrea de coneixement	154
Taula 76. Proporció de respostes rebudes en relació amb les peticions enviades segons sexe	155
Taula 77. Distribució de respostes segons sexe	155
Taula 78. Distribució de respostes segons àmbit de coneixement	156
Taula 79. Distribució de respostes segons tipus de beca	156
Taula 80. Descripció general de les beques.....	157
Taula 81. Condicions de treball de les beques	158
Taula 82. Requisits d'accés de les beques	159