

“FINS ON HEM ARRIBAT?” L’ESTRUCTURA DE GÈNERE A LA UPF

Resum Executiu

La incorporació de les dones en el sistema educatiu superior ha estat, sense cap mena de dubte, una de les grans conquestes del segle XXI. Aquest treball, a través d'un estudi de cas centrat en la "població" de la Pompeu Fabra, analitza el procés d'integració de les dones als diferents col·lectius de la universitat: l'alumnat, el personal docent i investigador (PDI) i el personal d'administració i serveis (PAS). L'objectiu principal d'aquesta recerca rau en l'anàlisi de l' "equilibri de gènere" segons àrees d'especialització o coneixement (diferències horitzontals) i nivells de responsabilitat o jerarquia (diferències verticals) a la Pompeu Fabra. **La nostra intuïció inicial era que la Pompeu Fabra, com a institució relativament jove dins del panorama universitari, presentaria una estructura de gènere relativament equilibrada en comparació a altres centres universitaris que encara se'n ressenten de la tardana incorporació de les dones al sistema educatiu.**

La presència d'homes i dones als diferents col·lectius que conformen la Universitat és el que aquí hem anomenat: "estructura de gènere". Entenem que la utilització de la paraula "gènere", en comptes de l'accepció més neutre de "sexe", al·ludeix al nostre convenciment que les fites assolides per homes i dones no són causals, sinó que responen a les barreres que tradicionalment han patit les dones per participar en igualtat de condicions amb els seus coetanis masculins dins del món educatiu i laboral. Cadascun dels capítols inclou, d'una banda, una component d'anàlisi transversal, és a dir, estudia l'estructura o composició de gènere a diferents punts en el temps com si es tractés d'una col·lecció de fotografies estàtiques. D'altra banda, sempre que les dades ho permeten, s'inclou l'anàlisi longitudinal que reconstrueix les trajectòries laborals o educatives de les persones des que entren a la UPF fins al darrer moment d'observació.

No obstant la relativa joventut de la Universitat abans esmentada, el treball empíric aquí realitzat mostra uns desequilibris de gènere força accentuats entre els treballadors, especialment del PDI, que només es poden explicar per la persistència de barreres específiques de gènere de caire estructural i sociocultural. Podríem dir que el cas de la Pompeu Fabra és especialment negatiu pel que fa als desequilibris de gènere? La resposta és taxativament negativa encara que, tot i reproduir un patró de desigualtat semblants a la resta d'universitats, aquesta realitat no deixa de ser menys preocupant. A continuació s'assenyalen les principals característiques de cadascun dels col·lectius.

Pel que fa a l'alumnat coexisteixen trets positius amb alguns desequilibris sobre els quals és necessari actuar. Entre els primers **destaca l'accés de les dones a tots els nivells de formació**

universitària, en proporcions majors a la dels homes en el cas dels estudis de primer i segon cycle i similars en els estudis de doctorat. Una tendència encoratjadora que redueix l'impacte de la segregació vertical en la UPF i que ha estat assenyalada com element de desigualtat en els sistemes universitaris de països industrialitzats com Estats Units o Japó. La translació de la progressiva feminització de la UPF als estudis de tercer cycle continua essent, no obstant això, una "assignatura pendent". Les dades posen de manifest que **les dones aposten més per la formació universitària de primer i segon cycle i que, a més a més, obtenen millors resultats en tots els indicadors de rendiment acadèmic** amb diferències espectaculars, per exemple, a les taxes d'abandonament per incompliment del règim de permanència. No obstant aquesta tendència, l'accés als estudis de doctorat per part de les dones continua essent limitat.

Entre els trets negatius destaca, sense cap mena de dubte, la forta segregació horitzontal segons àrees de coneixement, fet que és perceptible a tots els nivells. D'aquesta manera, **les dones estan fortament subrepresentades en les àrees d'enginyeria i tecnologia i sobrerrepresentades en les d'humanitats i ciències de la salut i de la vida.** Aquestes presències i absències són conseqüència, segons nombroses autores, de la influència dels rols de gènere en l'elecció dels estudis que, posteriorment, són reforçats en l'àmbit universitari per la segregació horitzontal que també s'observa entre el PDI.

Pel que fa al PDI és destacable l'augment en el nombre absolut de dones que s'han incorporat al món acadèmic. A la UPF va començar amb 275 dones l'any 1996 i actualment acull unes 505 dones. Malgrat les afalagadores xifres, **la proporció actual de dones només representa un terç del PDI (un 33,2%).** Pel que fa a les desigualtats horitzontals, les dones només sobresurten a les àrees de coneixement tradicionalment feminitzades, com ara les de traducció i filologia, i tenen una presència totalment testimonial a les tradicionalment més masculinitzades, com ara els estudis de tecnologia. D'altra banda, **destaca la reduïda presència de dones dins de Departaments amb un relatiu equilibri de gènere entre el seu alumnat com ara els estudis de Ciències Polítiques i Socials, Dret o Humanitats.** Pel que fa a les desigualtats verticals, el patró descriu una situació clarament desavantatjosa per les dones atès que a mida que s'observen categories més altes es troben una menor presència de dones.

Si s'analitzen les trajectòries s'observa que **actualment la universitat està "perdent" una part significativa de prometedores docents i investigadores que defugen de la carrera acadèmica.** El principal repte és entendre els mecanismes pels quals es produeix l'abandonament de les dones especialment en l'etapa de tercer cycle. Els més optimistes confien que el canvi generacional comporti per si sol una major feminització del PDI. El cas és que fa més de vint anys que les dones són una majoria a les aules i continuen essent una minoria als despatxos i, especialment, als despatxos on es troba el personal de major estatus acadèmic. Les dones acadèmiques són encara una

minoria fins i tot a les especialitats on han guanyat molt pes numèric en els darrers anys, com ara el cas de les ciències polítiques. És de preveure, doncs, que la visió optimista no ens porti enlloc, és a dir, que els canvis no es produiran de manera natural amb el transcurs del temps - si més no al ritme desitjable - sense l'ajuda d'iniciatives específiques per part de les institucions universitàries.

Pel que fa al PAS, **aquest treball mostra un alt nivell de feminització, tal i com succeeix al conjunt de l'administració pública. Les dones representaven el 66% de la plantilla l'any 2006.** Les dades indiquen una marcada segregació horitzontal segons gènere al PAS de la Universitat. Els homes es concentren principalment en dos serveis: informàtica i biblioteca. No s'han detectat diferències importants, però, pel que fa a la qualitat (entesa com estabilitat de la contractació) dels llocs de treball d'homes i dones. Tot i que, s'ha de assenyalar l'existència d'un grup força nombrós de dones que amb una antiguitat a la UPF superior als quatre anys no ha consolidat la seva plaça laboral. Pel que fa a les retribucions, **la mitjana salarial afavoreix als homes, que en la seva majoria ocupen llocs de treball amb retribucions més altes.** En la mateixa línia, cal destacar que, malgrat les carreres professionals d'homes i dones tenen un ritme lent de desenvolupament (entès com el temps mitjà trigat en pujar d'escala o grup) hi ha un sector de la plantilla masculina que es mou amb major dinamisme.

La feminització de la UPF s'atribueix a les facilitats que ofereix el sector públic per conciliar el treball remunerat i les responsabilitats familiars, tot i que les possibilitats de promoció laboral i salarial són normalment més reduïdes que al sector privat. Les conseqüències de la feminització de l'administració pública són, apart de la segmentació del mercat de treball, el reforçament d'estereotips de gènere (només les dones assumeixen rols flexibles per encarregar-se de les responsabilitats familiars) i de les desigualtats salarials entre homes i dones. Potser aquí el major repte seria aconseguir una major presència del col·lectiu masculí o afavorir que les persones, indistintament del seu "gènere", poguéssim optar per passar del sector privat al sector públic en determinats períodes de la seva trajectòria laboral.

Per últim, aquest treball s'ha beneficiat de la disponibilitat d'una font de dades única fins al moment per estudiar els desequilibris de gènere a la Pompeu Fabra. Els resultats d'aquest treball, però, han generat noves necessitats d'informació que permetrien aprofundir en la diagnosi de la situació de les dones a les Universitats. Al nostre parer, actualment la Universitat s'ha de comprometre a garantir la transparència estadística (dades sistemàticament desagregades per sexe) i en el futur hauria de treballar en, d'una banda, l'elaboració d'estudis qualitius per copsar la percepció dels diferents obstacles al llarg de la carrera acadèmica i del cicle vital d'homes i dones i, d'altra banda, l'elaboració d'un Pla d'Igualtat de Gènere que vetlli per la igualtat d'oportunitats i la instauració d'un decàleg de bones pràctiques.

Segons l'Amanda Sinclair (1998) hi ha quatre grans fases en el procés d'interpretació de les desigualtats. La primera fase consisteix en negar l'existència del problema. La segona fase consisteix en reconèixer el problema: el problema entès com la manca d'adaptació de les dones a les normes masculines per integrar-se a la Universitat. La tercera fase consisteix en el reconeixement del problema per part de les institucions i que aquestes portin a terme petits ajustaments dins del sistema universitari que facilitin l'accés de les dones. La quarta fase consisteix en el compromís amb una nova cultura on l'exclusió de la dona s'entengui com el símptoma d'un problema més profund relacionat amb la nostra cultura. Esperem que aquest treball hagi contribuït en avançar una mica més en la interpretació dels desequilibris de gènere i que el proper pas ineludible de la Pompeu Fabra sigui comprometre's amb l'anomenada "nova cultura de gènere".