



# “Fins on hem arribat?” L’estructura de gènere a la Universitat Pompeu Fabra

**Autores:**

*M. José González, Irene Lapuerta i Àgueda Quiroga*

Octubre del 2007

**Departament de Ciències Polítiques i Socials**

[\(http://www.upf.edu/dcpis/\)](http://www.upf.edu/dcpis/)

**Universitat Pompeu Fabra**

Ramon Trias Fargas, 25-27

08005 Barcelona

# Índex

<b>Introducció .....</b>	<b>11</b>
<b>Capítol 1. Estructura de gènere de l'alumnat .....</b>	<b>13</b>
1.1. L'estructura de gènere a la UPF en el context català i espanyol. ....	14
1.2. Representació de les dones entre els estudiants de primer i segon cicle de la UPF .....	19
1.2.1. Via i nota d'accés segons el sexe .....	24
1.2.2. Característiques sociodemogràfiques dels estudiants de primer i segon cicle segons el sexe.....	28
1.2.3. Rendiment acadèmic segons el sexe.....	32
1.3. Representació de les dones entre els estudiants de tercer cicle de la UPF .....	40
1.3.1. Característiques sociodemogràfiques dels estudiants de tercer cicle per sexe .....	45
1.3.2. Obtenció del Diploma d'Estudis Avançats (DEA) i lectura de tesi doctoral segons el sexe.....	49
1.4. Conclusions.....	54
<b>Capítol 2. Estructura de gènere del personal docent i investigador (PDI).....</b>	<b>55</b>
2.1. Les dones al món acadèmic: breu balanç .....	56
2.2. Desigualtats horitzontals: estructura de gènere per departaments (2006) .....	58
2.2.1. Canvis en l'estructura de gènere als departaments entre 1996 i 2006.....	61
2.3. Desigualtats verticals en l'estructura de gènere: representació de les dones segons categories i situació contractuals .....	64
2.4. Conclusions.....	67
<b>Capítol 3. Impacte de gènere en les trajectòries laborals del personal docent i investigador .....</b>	<b>68</b>
3.1 Una primera aproximació a les trajectòries laborals en l'àmbit acadèmic.....	69
3.2. La transició a l'estabilitat laboral dels acadèmics i investigadors: descripció de les pautes d'estabilització segons gènere i cohort d'entrada .....	76
3.3. Factors que acceleren la transició cap a l'estabilitat: anàlisi multivariat.....	80
3.4. El personal docent i investigador amb caràcter estable: repartiment de càrrecs i incentius segons gènere .....	88
3.5. Conclusions.....	90
<b>Capítol 4. Estructura de gènere del personal d'administració i serveis (PAS).....</b>	<b>93</b>
4.1. Representació d'homes i dones al col·lectiu d'administració i serveis de la UPF ...	94
4.2. Descripció de l'estructura per gènere del PAS segons servei de pertinença.....	102
4.3. Descripció de l'estructura per gènere del PAS segons règim jurídic i tipus de contractació .....	104
4.4. Descripció de l'estructura per gènere del PAS segons categories i nivell de retribució .....	107
4.5. Aproximació a les trajectòries professionals: consolidació de les contractacions i canvi d'escales i grups. ....	120
4.6. La situació del personal de suport a la recerca (PSR) .....	129
4.7. Conclusions.....	132
<b>Conclusions i reflexions finals: les dones a la UPF .....</b>	<b>134</b>
<b>Agraïments.....</b>	<b>138</b>
<b>Referències bibliogràfiques .....</b>	<b>139</b>
<b>Annex estadístic .....</b>	<b>142</b>

## Gràfics

Gràfic 1.1. Distribució de l'alumnat per cicles d'estudis segons universitats catalanes i ràtio dones/homes. Curs acadèmic 2004-2005 .....	15
Gràfic 1.2. Evolució de la ràtio dones/homes dels estudiants de la UPF. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006 .....	18
Gràfic 1.3. Distribució del alumnat per àrees d'estudi de primer i segon cicle, presència de dones dins de cada àrea (dins de les barres) i nombre absolut de persones (N): UPF. Curs acadèmic 2005-2006. ....	20
Gràfic 1.4. Evolució del percentatge de dones dins dels estudis per àrees d'estudi (%): UPF, del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006. ....	21
Gràfic 1.5. Evolució de la via d'accés dels estudiants de la UPF segons sexe i tipologia d'estudis. Del curs 1990-1991 al 2005-2006. ....	25
Gràfic 1.6. Evolució de la nota mitjana d'accés a la UPF per sexe. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006. ....	26
Gràfic 1.7. Distribució per sexe de la nota d'accés segons estudis en la UPF. Curs acadèmic 2005-2006. ....	27
Gràfic 1.8. Evolució de l'edat mitjana dels estudiants de nou accés i del conjunt dels estudiants de la UPF segons sexe. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006. ....	29
Gràfic 1.9. Distribució per sexe de l'edat dels estudiants de la UPF segons estudis. Curs acadèmic 2005-2006. ....	30
Gràfic 1.10. Evolució del percentatge d'estudiants a la UPF de nacionalitat espanyola amb residència familiar en altres CCAA. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006. ....	32
Gràfic 1.11. Evolució del nombre de dones graduades en valors percentuals i absoluts i percentatge de feminització de l'alumnat. UPF: Del curs acadèmic 1993-1994 al 2005-2006. ....	35
Gràfic 1.12. Distribució de l'alumnat graduat segons el temps que han trigat a obtenir la titulació, percentatge de dones dins de cada interval temporal (interior de les barres) i nombre absolut de graduats (N): UPF. Cursos acadèmics de 1993-1994 a 2005-2006. ....	36
Gràfic 1.13. Evolució de la taxa de graduació* per sexe. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2000-2001. ....	37
Gràfic 1.14. Evolució per sexe del percentatge d'estudiants que abandonen els estudis en el primer any per incompliment del règim de permanència. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006. ....	39
Gràfic 1.15. Evolució de l'alumnat femení de tercer cicle en nombres absoluts i percentatges. UPF: del 1991-1992 al 2004-2005. ....	41
Gràfic 1.16. Distribució de l'alumnat català matriculat en els estudis de tercer cicle per universitats i ràtio dones/homes. Curs acadèmic 2004-2005. ....	42
Gràfic 1.17. Evolució del percentatge d'estudiants del tercer cicle de nacionalitat estrangera. Del curs acadèmic 1992-1993 al 2005-2006. ....	46

Gràfic 1.18. Distribució dels estudiants de tercer cicle en la UPF per àrees de coneixement, segons sexe i nacionalitat. Curs acadèmic 2005-2006. ....	47
Gràfic 1.19. Evolució de l'edat mitjana dels estudiants de tercer cicle de nou accés i del conjunt dels estudiants de la UPF segons sexe. Del curs acadèmic 1992-1993 al 2005-2006. ....	48
Gràfic 1.20. Estructura per sexe i edat dels estudiants de tercer cicle segons la situació del Diploma d'Estudis Avançats (DEA). Curs acadèmic 2005-2006. ....	49
Gràfic 1.21. Evolució de la taxa d'obtenció del DEA <sup>1</sup> per sexe. Del curs acadèmic 1992-1993 al 2001-2002. <sup>2</sup> .....	50
Gràfic 1.22. Evolució de la taxa d'obtenció del títol de doctor <sup>1</sup> per sexe. Del curs acadèmic 1992-1993 al 1997-1998. ....	52
Gràfic 1.23. Distribució per sexe del nombre d'anys fins a la lectura de la tesi en la UPF. 1990-2006. ....	53
Gràfic 2.1. Evolució del professorat universitari femení (%): Espanya, 1981-2003. ....	57
Gràfic 2.2. Evolució del professorat universitari femení (%): universitats públiques catalanes, del curs acadèmic 1999-2000 al 2004-2005. ....	57
Gràfic 2.3. Evolució del PDI femení (%): UPF, 1996-2006. ....	58
Gràfic 2.4. Distribució del PDI per departaments, presència de dones dins de cada departament i nombre absolut de persones (N): UPF, 1996. ....	59
Gràfic 2.5. Distribució del PDI per departaments, presència de dones dins de cada departament i nombre absolut de persones (N): UPF, 2006. ....	59
Gràfic 2.6. Evolució del percentatge de dones dins del personal docent i investigador per departaments (%): UPF, 1996-2006. ....	62
Gràfic 2.7. Distribució del PDI segons la situació contractual i presència de dones dins de cada categoria (percentatge dins de les barres): UPF, 2006. ....	64
Gràfic 2.8. Estructura per sexe i edats del PDI segons la situació contractual, 2006. ....	65
Gràfic 2.9. Percentatge dones en cinc categories laborals seleccionades: universitats públiques espanyoles, catalanes i UPF, curs 2004-2005. ....	66
Gràfic 3.1. Proporció d'homes i dones a diferents etapes típiques de la carrera acadèmica (alumnat i professorat): països de la Unió Europea dels 25, 2003. ....	70
Gràfic 3.2. Proporció d'homes i dones a diferents etapes típiques de la carrera acadèmica (universitats públiques): Espanya, 2005-2006. ....	70
Gràfic 3.3. Proporció d'homes i dones a diferents etapes típiques de la carrera acadèmica (alumnat i professorat): UPF, 2005-2006. ....	71
Gràfic 3.4. Característiques de les cohorts d'entrada a la UPF: edat mediana d'ingrés i d'estabilització i nombre de persones segons les característiques del primer contracte. ....	72
Gràfic 3.5. Proporció d'acadèmics per sota dels 45 anys, sense fills, segons el tipus de contracte (permanent, contractat i en formació): UPF, 2006. ....	75
Gràfic 3.6. Distribució del nombre de fills entre el professorat permanent i el contractat (grup d'edat 45-60 anys): UPF, 2006. ....	75

Gràfic 3.7. Funcions de supervivència per estimar el temps transcorregut (dies) des del moment d'ingrés a la UPF fins a l'estabilització en règim permanent, per cohorts d'entrada i sexe: UPF .....	78
Gràfic 3.8. Funcions de supervivència per estimar el temps transcorregut, en dies, des del moment d'ingrés a la UPF fins a l'estabilització en règim permanent per cohorts d'entrada i sexe .....	79
Gràfic 3.9. Distribució del nombre de trams de docència i de recerca alguna vegada assolits en el professorat amb caràcter permanent: cohort d'entrada a la UPF d'abans del 1996 (34-60 anys), 2006 .....	88
Gràfic 4.1. Composició per gènere del personal d'administració i serveis (PAS) de la UPF, en nombres absoluts (barres) i percentatge de dones (línia),1996-2006 .....	95
Gràfic 4.2. Composició per gènere del personal d'administració i serveis (PAS) de la UPF, en nombres absoluts (barres) i percentatge de dones (línia), sense incloure el personal de suport a la recerca, 1996-2006 .....	98
Gràfic 4.3. PAS de la UPF segons règim jurídic de contractació, i percentatge d'homes i dones dins de cada categoria. Any 2006 .....	104
Gràfic 4.4. PAS de la UPF segons tipus de règim jurídic de contractació, i composició per gènere de cada categoria. 2006 .....	106
Gràfic 4.5. Distribució percentual dels homes i les dones que integren el PAS de la UPF, segons tipus de règim jurídic de contractació. 2006 .....	107
Gràfic 4.6. Distribució per escales del PAS de la UPF en règim de funcionari, i percentatge d'homes i dones dins de cada escala. 2006 .....	111
Gràfic 4.7. Distribució per grups del PAS de la UPF en règim laboral, i percentatge d'homes i dones dins de cada grup. 2006 .....	112
Gràfic 4.8. Distribució del PAS funcionari de la UPF, segons gènere, per escales i nivells. 2006 .....	114
Gràfic 4.9. Distribució del PAS laboral de la UPF, segons gènere, per grups i nivells. 2006 .....	115
Gràfic 4.10. Distribució per sexe de les remuneracions brutes anuals percebudes pel PAS de la UPF, segons règim jurídic de contractació. 2006 .....	116
Gràfic 4.11. Distribució per sexe de les remuneracions brutes anuals percebudes pel PAS de la UPF. 2006 .....	118
Gràfic 4.12. Distribució del PAS de la UPF segons remuneració bruta percebuda i tipus de règim jurídic de contractació, per gènere. 2006 .....	120
Gràfic 4.13. Any d'ingrés del PAS de la UPF, segons sexe. 2006 .....	121
Gràfic 4.14. Temps d'espera (en anys) des de l'ingrés a la UPF fins a l'obtenció d'una contractació de tipus indefinida, segons règim jurídic, per sexe. 2006 .....	122
Gràfic 4.15. Antiguitat (mesurada en anys) del PAS de la UPF amb contractació no indefinida, segons règim jurídic, per sexe. 2006 .....	123
Gràfic 4.16. Distribució del PAS de la UPF amb ingrés anterior a 2006, segons ascens d'escala o grup, per gènere. 2006 .....	125

Gràfic 4.17. Distribució del PAS de la UPF amb ingrés anterior a 2006 que ha canviat d'escala o grup laboral, segons temps ascens fins a l'escala o grup que tenien el 2006, per gènere.....	125
Gràfic 4.18. Distribució del PAS de la UPF amb ingrés anterior al 2006 que ha canviat de escala o grup laboral, segons temps ascens fins a l'escala o grup que tenien el 2006, per gènere.....	128
Gràfic 4.19. Distribució del PAS de la UPF amb ingrés anterior al 2006 que ha canviat d'escala o grup laboral, segons temps d'ascens fins a l'escala o grup que tenien el 2006, per gènere.....	129
Gràfic 4.20. Evolució del pes percentual i absolut del personal de suport a la recerca dins del PAS i composició per gènere del mateix personal. 2001-2006.....	130
Gràfic 4.21. Distribució del PSR de la UPF segons departament o institut d'adscripció, i composició per gènere del mateix personal. 2006.....	132

## Taules

Taula 1.1. Ràtio Dones/Homes d'alumnat matriculat en educació universitària per tipus d'estudi i universitat. Curs acadèmic 2004-2005. ....	17
Taula 1.2. Percentatge d'estudiants en la UPF de nacionalitat estrangera segons estudis i sexe. Curs acadèmic 2005-2006. ....	31
Taula 1.3. Indicadors de valoració del rendiment acadèmic segons sexe. UPF: curs acadèmic 2005-2006. ....	33
Taula 1.4. Percentatge d'estudiants de nou accés que abandonen els estudis en el primer any per incompliment del règim de permanència segons estudis i sexe. UPF: curs acadèmic 2004-2005. ....	40
Taula 1.5. Percentatge de dones en els estudis de segon i tercer cicle per àrees de coneixement i variació percentual. Curs acadèmic 2005-2006. ....	44
Taula 1.6. Taxa d'obtenció del DEA* per sexe i àrees de coneixement. UPF: del curs acadèmic 1990-1991 al 2001-2002. ....	51
Taula 1.7. Taxa d'obtenció del títol de doctor* per sexe i àrees de coneixement. Del curs acadèmic 1990-1991 al 1997-1998. ....	52
Taula 2.1. Ràtio dones/homes i edat mediana del PDI per sexe i departament: UPF, 2006. ....	60
Taula 3.1. Model Cox per les duracions des del moment d'ingrés a la UPF fins a l'estabilització amb caràcter permanent del conjunt del PDI. ....	83
Taula 3.2. Model Cox per les duracions des del moment d'ingrés a la UPF fins a l'estabilització segons la categoria d'entrada: personal contractat i personal acadèmic en formació. ....	86
Taula 4.1. Percentatge de dones dins del PAS de les universitats públiques espanyoles i catalanes. Curs 2004-2005. ....	95
Taula 4.2. PAS de la UPF, segons màxim nivell educatiu, per sexe. Any 2006. ....	99
Taula 4.3. Personal d'administració i serveis de la UPF amb fills menors de 18 anys, segons sexe, per edat dels fills. Any 2006. ....	99
Taula 4.4. Percentatge del PAS de la UPF que ha fet ús d'una o més absències per raons familiars, segons motiu de l'absència, per gènere. Any 2006. ....	100
Taula 4.5. PAS de la UPF en ús de la reducció de jornada per guarda legal, segons tipus de reducció, per sexe i durada mitjana de la mesura. Any 2006. ....	101
Taula 4.6. Distribució per servei del PAS de la UPF i percentatge de dones dins de cada servei. Any 2006. ....	102
Taula 4.7. Distribució segons servei dels homes i les dones que conformen el PAS de la UPF. Any 2006. ....	103
Taula 4.8. PAS de les universitats públiques espanyoles i catalanes segons règim jurídic de contractació i percentatge de dones dins de cada règim. Curs 2004-2005. ....	105
Taula 4.9. Percentatge de dones del PAS amb càrrec directiu, ràtio de feminització del PAS i grau de representació femenina a l'estructura directiva de l'administració. Any 2006. ....	108
Taula 4.10. Taula de retribucions anuals del personal d'administració i serveis de la UPF, segons règim jurídic de contractació, escales o grups i nivells. 2006. ....	109
Taula 4.11. Composició de la plantilla del PAS segons categoria, per règim jurídic de contractació i percentatge de dones dins de cada categoria. Mitjana de universitats espanyoles i UPF. 2005-2006. ....	113

Taula 4.12. Retribucions brutes anuals mitjanes del PAS de la UPF, segons règim jurídic i categoria, per gènere. 2006 .....	116
Taula 4.13. Distribució segons any ingrés a la UPF del PAS que ha canviat la seva posició laboral inicial, per gènere. 2006 .....	126
Taula 4.14. Personal de suport a la recerca de la UPF, segons màxim nivell educatiu, per sexe. Any 2006 .....	131
Taula 4.15. Personal de suport a la recerca de la UPF amb fills menors de 18 anys, segons sexe, per edat dels fills. Any 2006 .....	131



## Annexos

Annex 1.1. Distribució de l'alumnat de la UPF segons cicles d'estudi, presència de les dones dins de cada cicle (dins de les barres) i nombre absolut de persones (N). UPF- curs acadèmic 2005-2006.....	143
Annex 1.2. Distribució i mitjana de l'edat de les dones estudiantes en la UPF segons estudis. Curs acadèmic 2005-2006. ....	144
Annex 1.3. Distribució i mitjana de l'edat dels homes estudiants en la UPF segons estudis. Curs acadèmic 2005-2006. ....	145
Annex 1.4. Evolució del percentatge d'estudiants en la UPF de nacionalitat estrangera segons sexe. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006. ....	146
Annex 1.5. Evolució de la taxa de presentació en primera convocatòria segons sexe en la UPF. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006.....	146
Annex 1.6. Taxa de presentació en primera convocatòria segons estudis i sexe en la UPF. Curs acadèmic 2005-2006. ....	147
Annex 1.7. Evolució de la taxa d'èxit segons sexe en la UPF. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006.....	148
Annex 1.8. Taxa d'èxit segons estudis i sexe en la UPF. Curs acadèmic 2005-2006.....	149
Annex 1.9. Evolució de la taxa de rendiment segons sexe en la UPF. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006. ....	149
Annex 1.10. Taxa de rendiment segons estudis i sexe en la UPF. Curs acadèmic 2005-2006.....	150
Annex 1.11. Evolució de la nota mitjana global dels estudiants de la UPF segons sexe. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006. ....	151
Annex 1.12. Nota mitjana global dels estudiants de la UPF segons estudis i sexe. Curs acadèmic 2005-2006. ....	152
Annex 1.13. Distribució per sexe de la nota mitjana global dels estudiants de la UPF segons estudis. Curs acadèmic 2005-2006. ....	153
Annex 1.14. Distribució per sexe del temps que els estudiants han trigat a obtenir la titulació per sexe i estudis (agrupats segons el temps previst en els seus plans d'estudi respectius). UPF: del curs acadèmic 1993-1994 al 2005-2006.....	154
Annex 1.15. Taxa de graduació dels estudiants de la UPF que han obtingut la titulació en el temps previst o un any després <sup>1</sup> segons estudis i sexe.....	155
Annex 1.16. Distribució de l'alumnat de tercer cicle per àrees d'estudi, presència de dones dins de cada àrea (dins de les barres) i nombre absolut de persones (N): UPF. Curs acadèmic 2005-2006. ....	156
Annex 1.17. Distribució de l'edat dels estudiants de tercer cicle segons sexe i àrees de coneixement. Curs acadèmic 2005-2006.....	156
Annex 1.18. Distribució per sexe del nombre d'anys fins a l'obtenció del DEA en la UPF. Del 1990 al 2006. ....	157

Annex 2.1. PDI per departaments (absoluts): UPF, 1996-2006 .....	157
Annex 2.2. PDI per departaments (%): UPF, 1996-2006.....	158
Annex 2.3. Professorat per categories laborals a les universitats públiques catalanes i al conjunt de l'estat espanyol, curs 2004-2005 .....	158
Annex 2.4. Proporció de dones dins de cada categoria laboral a les universitats públiques catalanes i al conjunt de l'estat espanyol, curs 2004-2005 .....	159
Annex 2.5. Distribució per sexe del PDI segons la categoria: 1996 i 2006 .....	159
Annex 4.1. Evolució de la composició del personal d'administració i serveis (PAS) de la UPF segons sexe i nombre absolut de persones (N), 1996-2006 .....	160
Annex 4.2. Evolució de la composició del personal d'administració i serveis de la UPF (no inclou el personal de suport a la recerca) segons sexe, en nombre absolut de persones, 1996-2006 .....	161
Annex 4.3. Edat mediana del personal d'administració i serveis de la UPF (no inclou el personal de suport a la recerca) segons sexe, 1996-2006 .....	161
Annex 4.4. Distribució percentual del personal d'administració i serveis de la UPF (no inclou el personal de suport a la recerca) segons règim jurídic, 1996-2006.....	162
Annex 4.5. Composició per gènere del personal d'administració i serveis (PAS) funcionari de la UPF (no inclou el personal de suport a la recerca), 1996-2006 .....	162
Annex 4.6. Composició per gènere del personal d'administració i serveis (PAS) laboral de la UPF (no inclou el personal de suport a la recerca), 1996-2006 .....	163

# Introducció

Al vitrall de la lluern de la que fou la Biblioteca Popular per a la Dona de Barcelona hi diu que “Tota dona val més quan lletra aprèn”. Aquesta frase fou una crida per la millora del nivell cultural de les dones, especialment, de les dones obreres, llançada a principis del segle passat. En aquell temps la proclama era més que comprensible: l'accés a l'educació formal era un bé escàs a l'abast dels grups socials més benestants, i les diferències de gènere en l'assoliment educatiu eren un fet conegut. Aquestes diferències de gènere en l'assoliment educatiu són, de fet, encara paleses entre les persones nascudes abans dels anys cinquanta a Catalunya i al conjunt de l'estat espanyol. Segons les dades del Cens del 2001, el nivell d'analfabetisme dels catalans de 65 a 74 anys era del 7,9% entre les dones i del 3,3% entre els homes, mentre que per als catalans de 55 a 64 era del 4,1% entre les dones i del 1,7% entre els homes. Aquestes diferències de gènere són igualment importants quan es traslladen als estudis superiors; així, entre les persones de 65 a 74 anys només un 6,2% dels homes tenia estudis universitaris —xifra que representa més del doble que de dones universitàries (2,6%)—, mentre que entre les persones una mica més joves, el grup d'edat de 55 a 64 anys, hi havia pràcticament el doble d'homes universitaris (10%) que de dones universitàries (5%).

Quina és la situació actual pel que fa a la incorporació de les generacions més joves en el sistema educatiu? Prenent com a referent la situació de les generacions nascudes abans dels anys cinquanta, actualment podem parlar de dos grans fenòmens que capgiren radicalment l'escenari educatiu. Aquests fenòmens són, en primer lloc, el fort creixement experimentat per la població universitària: un 38,5% de les persones d'entre 25 i 34 anys tenien estudis universitaris a Catalunya (any 2002), xifra que se situa per sobre de la mitjana a l'OCDE (29%) i que és molt propera a la de França (37%).<sup>1</sup> En segon lloc, un altre fenomen a destacar és la significativa feminització de la població universitària. Segons les dades del curs 2005-2006, el 58,7% dels estudiants matriculats a Espanya eren dones (MEC, 2007).

Les estadístiques abans esmentades il·lustren l'expansió del sistema educatiu i la determinació de les dones per millorar la seva formació acadèmica; determinació que ha provocat un canvi en la tendència històrica pel que fa als privilegis d'accés formal a l'educació per part dels

---

<sup>1</sup> MEC (2007); dades de l'OCDE i França corresponen al 2003.

homes. Aquest és un canvi d'ordre major que, sens dubte, tindrà àmplies conseqüències en la vida laboral i familiar de les generacions més joves i educades de la nostra història recent. Les conseqüències de l'admirable assoliment educatiu de les dones tenen un enorme interès sociològic sobre el qual no s'aprofundirà en aquest estudi. Aquí, en canvi, ens preocuparem d'estudiar com s'ha plasmat aquesta incursió de les dones en l'educació superior i quina relació d' "equilibri de gènere" hi ha actualment entre àrees d'especialització (diferències horitzontals) i entre nivells de responsabilitat (diferències verticals) a la Universitat Pompeu Fabra (UPF).

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, té a veure amb el nostre convenciment que les fites assolides per homes i dones no són casuals, sinó que responen a les barreres que tradicionalment han patit les dones per participar en igualtat de condicions amb els seus coetanis masculins en el món educatiu i laboral.

El treball s'ha estructurat al voltant dels tres col·lectius que componen la Universitat: l'alumnat, el personal docent i investigador i el personal d'administració i serveis. Els capítols tenen, d'una banda, una component d'anàlisi transversal, és a dir, s'estudia l'estructura o la composició de gènere en 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. El treball conclou amb una darrera part on es recullen propostes per garantir i facilitar la igualtat d'oportunitats de gènere en el món acadèmic i, concretament, a la Universitat Pompeu Fabra.

Per últim, s'ha d'assenyalar el fet que la Universitat Pompeu Fabra és una institució acadèmica pública relativament jove. Les primeres classes es van impartir el 8 d'octubre de 1990 a l'edifici Balmes. Per la seva joventut, la UPF s'ha beneficiat especialment de l'expansió recent dels estudis universitaris i de la incorporació de la dona en el sistema educatiu superior. Per tant, aquest treball il·lustra el procés d'incorporació de la dona a un centre relativament jove i compleix l'objectiu d'avaluar fins a quin punt les trajectòries educatives i laborals de les dones s'han desenvolupat en igualtat de condicions amb els seus coetanis masculins. Aquest treball s'ha pogut realitzar gràcies a la disponibilitat de les dades estadístiques preparades amb aquest propòsit per l'equip informàtic del Rectorat durant la tardor del 2006.

# Capítol I. Estructura de gènere de l'alumnat

*Per Irene Lapuerta*

L'expansió de les oportunitats educatives és una de les transformacions socials més rellevants que ha experimentat el conjunt de la societat catalana i espanyola en les últimes dècades. La universitat ha jugat un paper clau en aquest procés, garantint l'accés a una àmplia oferta d'ensenyaments superiors a un percentatge, cada vegada major, de població jove. Segons les dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA), la proporció d'estudiants<sup>2</sup> entre els 20 i els 24 anys va créixer de forma ininterrompuda entre 1974 i 1999, moment en el qual va assolir el seu màxim històric, amb gairebé quatre de cada deu dones i tres de cada deu homes d'aquestes edats cursant estudis universitaris. Des d'aleshores, l'escolarització en aquest grup d'edat mostra una tendència a decreixer lleument, coincidint amb un cicle econòmic de caràcter expansiu (Requena, 2005).

Part d'aquest desenvolupament de la universitat espanyola es deu, precisament, a la seva creixent feminització. L'avenç educatiu ha arribat a tal punt que s'ha aconseguit invertir la tendència històrica que situava a les dones en condicions d'inferioritat educativa i amb desavantatges culturals en relació amb els homes. De fet, les dades indiquen que, des de mitjans de la dècada dels vuitanta, hi ha més dones matriculades a la universitat espanyola que no pas homes. La presència de les dones supera amb escreix la dels homes en les diplomatures i les llicenciatures, encara que els estudis vinculats a l'arquitectura i a les enginyeries (ja siguin tècniques o superiors) mantenen el patró tradicional de major matrícula masculina.

El cicle de la vida de les dones evidencia la seva clara aposta per la formació de caràcter universitari, però, simultàniament, manifesta alguns trets de desigualtat, entre els que destaca una evident segregació segons els estudis i, el que és més preocupant, no té una traducció directa tan clara en les oportunitats laborals futures com en el cas dels homes. La UPF no és aliena a aquesta realitat. Els capítols posteriors sobre la situació del PDI i del PAS il·lustraran clarament les "presències" i, sobretot, "les absències" femenines. No obstant això, com a pas preliminar intentarem dilucidar l'estructura de gènere en el col·lectiu d'estudiants de la UPF, en termes quantitius el més gran dels tres que conformen la UPF.

Amb aquest objectiu, el primer apartat ofereix una panoràmica general de la situació de la dona en els diferents nivells dels ensenyaments universitaris, introduint dades comparatives amb la resta de les universitats

---

<sup>2</sup> D'acord amb la definició de l'EPA, es tracta d'estudiants que no tenen altra ocupació. En queden exclosos, en conseqüència, els estudiants que treballen.

catalanes. Posteriorment, el segon apartat aprofundeix en la descripció dels desequilibris de gènere entre l'alumnat d'estudis de primer i segon cicle, amb un èmfasi especial en l'anàlisi de les variables clau per entendre la composició de la UPF. Entre aquestes variables, s'estudiaran les vies i notes d'accés, les principals característiques sociodemogràfiques de l'alumnat, com ara l'edat, la nacionalitat o el lloc de residència familiar i, finalment, ens aproximarem a la valoració del rendiment acadèmic a través de la utilització de diferents indicadors. El tercer apartat examina la composició de gènere entre l'alumnat del tercer cicle, segons les diferents fases que conformen aquesta etapa formativa; d'una banda, l'etapa fins a l'obtenció del Diploma d'Estudis Avançats (DEA); i, d'altra banda, la lectura de la tesi doctoral. El capítol es tanca amb unes breus conclusions.

Les principals fonts d'informació utilitzades en aquest capítol són dues: l'Estadística Universitària del Ministeri d'Educació i Ciència i les bases de dades facilitades pels equips informàtics de la UPF<sup>3</sup>. Aquesta última font no inclou la informació relativa a l'alumnat matriculat en estudis adscrits a la UPF, la qual cosa a vegades pot generar "aparents" contradiccions, que en realitat no ho són, entre les xifres absolutes que ofereix el MEC i les que es deriven de l'anàlisi de la nostra pròpia base de dades.

### **1.1. L'estructura de gènere a la UPF en el context català i espanyol**

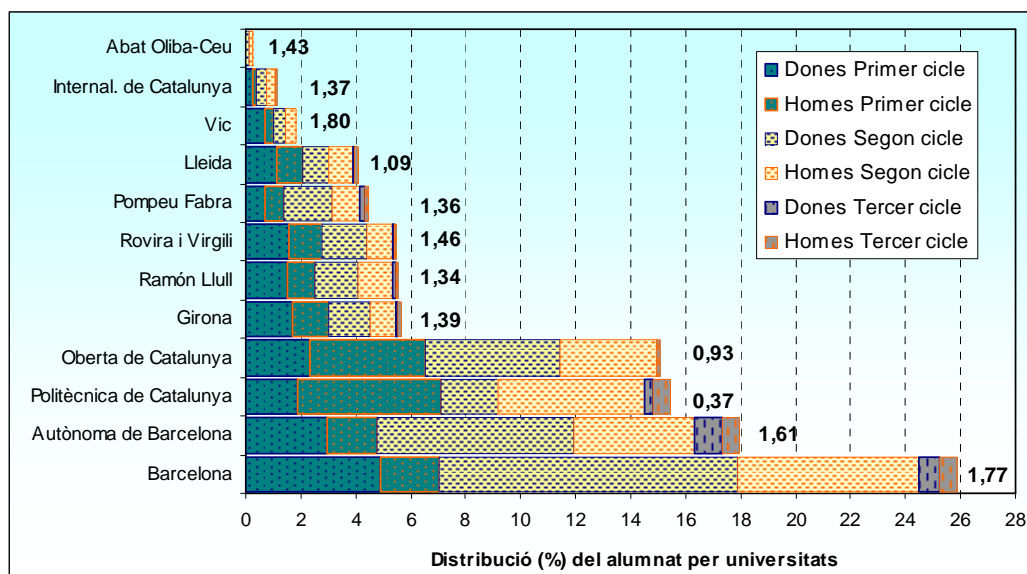
Segons les dades de l'Estadística de l'Ensenyament Universitari Espanyol de l'Institut Nacional de Estadística (INE) per al curs acadèmic 2004-2005, la UPF tenia un total de 10.094 alumnes en els tres cicles universitaris —estudis de primer i segon cicle i doctorat—, dels quals 5.823 eren dones. D'aquesta manera, la composició de gènere de la UPF, amb un 58% d'estudiants dones, reflecteix el creixent procés de feminització que, des de principis de la dècada dels vuitanta, ha caracteritzat el conjunt de l'ensenyament universitari, tant català com espanyol (Requena, 2006).

Aquest procés de feminització, però, difereix en intensitat segons la universitat que analitzem. El gràfic 1.1 que presentem a continuació reflecteix aquestes diferències en dues dimensions: en primer lloc, el pes específic de cadascuna de les universitats respecte al conjunt de l'alumnat dels ensenyaments superiors a Catalunya i, dintre d'elles, la seva distribució segons el sexe i els cicles educatius als quals estan adscrits (eix horitzontal de el gràfic); i, en segon lloc, la ràtio entre estudiants dones i homes per a cada universitat (xifra situada al costat de cada barra del diagrama).

---

<sup>3</sup> En el curs acadèmic 2005-2006 els estudis adscrits a la UPF eren els següents: diplomatura en Ciències Empresarials (EUM Mataró), diplomatura en Ciències Empresarials [nocturn] (EUM Mataró), diplomatura en Turisme (EUM Mataró), diplomatura en Infermeria (EUIM), Arquitectura Tècnica (Elisava ESD), enginyeria tècnica en Disseny Industrial (Elisava ESD), graduat superior en Disseny (Elisava ESD), graduat en Comerç Internacional (ESCI) i llicenciatura en Investigació i Tècniques de Mercat [segon cicle] (ESCI).

Gràfic 1.1. Distribució de l'alumnat per cicles d'estudis segons universitats catalanes i ràtio dones/homes. Curs acadèmic 2004-2005



Nota: el primer cicle inclou les diplomatures, enginyeries i arquitectures tècniques; el segon cicle engloba les llicenciatures, les enginyeries superiors i arquitectura i el tercer cicle els cursos de doctorat fins a l'obtenció del DEA. El gràfic no representa les titulacions dobles, ja que poden ser tan de primer com de segon cicle, i l'INE no facilita les dades desagregades. No obstant això, aquesta última categoria únicament representa el 0,4% del total de l'alumnat matriculat en les universitats catalanes. La ràtio dones/homes està calculada sobre el total dels estudiants, inclosos els de les titulacions dobles.  
 Font: elaboració pròpia a partir de l'Estadística de l'Ensenyament Universitari Espanyol de l'Institut Nacional d'Estadística (INE) (<http://www.ine.es/inebase/index.html>).

Al primer cop d'ull, entre les universitats amb major presència femenina destaca la Universitat de Barcelona que, pràcticament, acull al 26% de l'alumnat d'ensenyament universitari a Catalunya i compta amb 1,77 dones per cada home. La segueix de prop la Universitat Autònoma de Barcelona, amb 1,61 dones per cada home. La Universitat de Vic és, no obstant, la més feminitzada amb una ràtio que arriba al 1,80, encara que la seva proporció en quant al nombre d'estudiants és considerablement inferior al de les dues anteriors. Al pol oposat, la universitat que presenta un alumnat majoritàriament masculí és la Universitat Politècnica de Catalunya, amb 0,37 dones per cada home. Cal destacar, a més, que aquesta universitat assoleix un percentatge superior al 15% dels estudiants universitaris, la qual cosa la situa com la tercera universitat de Catalunya en relació amb el volum de persones matriculades. La Universitat Oberta de Catalunya, amb una ràtio de 0,93 dones per cada home, és la segona universitat amb major presència masculina, encara que en aquest cas la composició està més pròxima a l'equilibri entre sexes. La Universitat Pompeu Fabra (UPF) se situa a la zona intermèdia amb 1,36 dones per cada home, per sobre de la mitjana catalana i espanyola, situades en el 1,17 i 1,18, respectivament.

El gràfic 1.1 també il·lustra que els estudis de primer cicle –diplomatures i enginyeries i arquitectures tècniques— compten amb un nombre lleugerament superior de dones que d'homes en les universitats catalanes, tant públiques com privades, característica que es remarca encara més en el cas d'estudis de segon cicle<sup>4</sup> –llicenciatures i arquitectura i enginyeria superiors—. L'excepció d'aquesta regla general la formen la Universitat Politècnica, la Universitat Oberta de Catalunya i la UPF. En la primera d'aquestes, la presència masculina és majoritària en els tres cicles d'ensenyament universitari, mentre que en les dues últimes hi ha un major nombre d'homes que de dones en els estudis de primer cicle, proporció que s'inverteix en els de segon. De fet, la UPF presenta una ràtio de 0,98 dones per cada home en el primer cicle, xifra que s'incrementa fins al 1,67 en el cas dels estudis de llicenciatura i arquitectura i enginyeries superiors. La Universitat Oberta de Catalunya evidencia un esvoranc encara més significatiu, amb unes ràtios de 0,55 i 1,38 respectivament.

En els estudis de tercer cicle –que inclouen els cursos de doctorat fins a l'obtenció del DEA— les dotze universitats catalanes presenten una ràtio mitjana de 1,04 dones per cada home, encara que es tracta d'un cicle que únicament engloba el 5,1% de l'alumnat dels ensenyaments universitaris a Catalunya. No obstant això, sota aquesta mitjana, observem una gran variació entre les diferents universitats. A la dada ja posada de manifest anteriorment de l'elevada masculinització de la Universitat Politècnica de Catalunya, s'hi sumen aquí, amb un nombre més elevat d'homes matriculats en estudis de tercer cicle que de dones, la Universitat Oberta de Catalunya, l'Abat Oliba-CEU, la Universitat Internacional de Catalunya, la Universitat Ramon Llull i, per últim, la Universitat de Lleida. La resta d'universitats compten amb més doctorandes que doctorands. La UPF se situa prop de la mitjana de les universitats catalanes, amb 1,05 dones per cada home.

Com s'expliquen les presències i absències de les dones estudiants a les universitats catalanes? Una possible causa pot estar relacionada amb el tipus d'estudis que imparteixen cadascuna de les universitats. La taula 1.1, que presentem a continuació, ratifica aquesta hipòtesi. D'aquesta manera, podem observar una elevadíssima feminització de les diplomatures, amb una mitjana, al conjunt de les universitats catalanes, de 2,26 dones per cada home, tendència que es manté en el cas de les llicenciatures, encara que no de forma tan marcada, amb una ràtio mitjana de 1,69. Per contra, les arquitectures i enginyeries, tant tècniques com superiors, són estudis predominantment masculins, amb ràtios mitjanes que se situen en el 0,27 i 0,37 respectivament. La UPF també s'ajusta a aquesta distribució entre sexes, igual que el conjunt de les universitats espanyoles. Les titulacions dobles no evidencien cap pauta específica, possiblement a causa de l'heterogeneïtat d'aquests tipus d'estudis.

---

<sup>4</sup> La mitjana de les universitats catalanes se situa en 1,04 dones per cada home en els estudis de primer cicle i en 1,18 dones per cada home en els de segon cicle.



A partir de les dades presentades, es fa palès que la feminització de les universitats catalanes és ja una realitat, excepte a la Universitat Politècnica, on la presència femenina entre l'alumnat continua sent minoritària, i a la Universitat Oberta, propera a l'equilibri de gènere. La UPF no divergeix d'aquest procés, tot i que la intensitat de la feminització ha sofert modificacions al llarg del temps, i ha arribat fins i tot a reduir-se en els darrers anys.

Taula 1.1. Ràtio dones/homes d'alumnat matriculat en educació universitària per tipus d'estudi i universitats. Curs acadèmic 2004-2005.

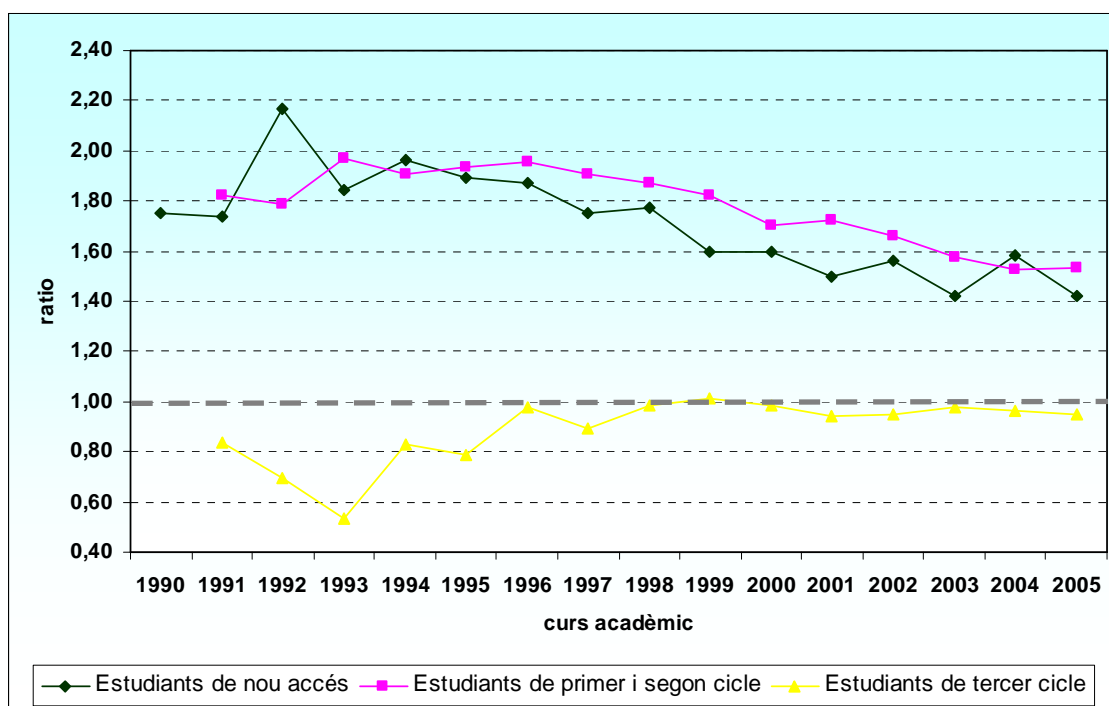
	<i>Arquitectur a i eng. tècniques</i>	<i>Diploma -tures</i>	<i>Llicència -tures</i>	<i>Arquitectur a i eng.</i>	<i>Titulaci ons dobles</i>	<i>Total</i>
<b>Univ. públiques espanyoles</b>	<b>0,35</b>	<b>2,43</b>	<b>1,57</b>	<b>0,44</b>	<b>1,38</b>	<b>1,20</b>
<b>Univ. públiques catalanes</b>	<b>0,29</b>	<b>2,61</b>	<b>1,77</b>	<b>0,36</b>	<b>1,10</b>	<b>1,21</b>
Autònoma de Barcelona	0,15	3,32	1,89	0,19	1,46	1,62
Barcelona	0,15	2,46	1,67	0,61	-	1,81
Girona	0,30	2,97	1,96	0,16	-	1,41
Lleida	0,40	2,60	1,31	0,64	1,64	1,11
Politécnica de Catalunya	0,31	1,41	0,82	0,37	0,21	0,37
<b>Pompeu Fabra</b>	<b>0,29</b>	<b>1,69</b>	<b>1,89</b>	<b>0,17</b>	<b>1,97</b>	<b>1,39</b>
Rovira i Virgili	0,25	2,87	2,09	0,40	-	1,47
<b>Univ. privades espanyoles</b>	<b>0,28</b>	<b>1,93</b>	<b>1,43</b>	<b>0,41</b>	<b>0,86</b>	<b>1,06</b>
<b>Univ. privades catalanes</b>	<b>0,23</b>	<b>1,61</b>	<b>1,48</b>	<b>0,42</b>	<b>0,37</b>	<b>1,09</b>
Abat Oliba-CEU	-	-	1,46	-	-	1,46
Internacional de Catalunya	0,40	2,51	1,28	0,70	-	1,43
Oberta de Catalunya	0,15	1,03	1,50	0,22	-	0,93
Ramon Llull	0,53	3,50	1,45	0,55	-	1,37
Vic	0,19	3,32	1,48	0,28	0,37	1,74
<b>Total univ. espanyoles</b>	<b>0,34</b>	<b>2,38</b>	<b>1,55</b>	<b>0,43</b>	<b>1,24</b>	<b>1,18</b>
<b>Total univ. catalanes</b>	<b>0,27</b>	<b>2,26</b>	<b>1,69</b>	<b>0,37</b>	<b>0,94</b>	<b>1,18</b>

Font: elaboració pròpia a partir de l'Estadística de l'Ensenyament Universitari Espanyol de l'*Instituto Nacional de Estadística* (INE) (<http://www.ine.es/inebase/index.html>).

El gràfic 1.2 il·lustra aquesta tendència entre els estudiants de la UPF mostrant la ràtio dones/homes des del curs acadèmic 1990-1991 fins al 2005-2006 i diferenciant, a més a més, entre estudiants de nou accés, de primer i segon cicle i de doctorat. D'una banda, destaca que el desequilibri de gènere ja es produeix des del moment d'accés a la UPF. En concret, en el curs 1990-1991, que coincideix amb el primer any d'implantació de la UPF, amb 324 alumnes matriculats, la ràtio era de 1,75 dones per cada home. Després d'un increment del percentatge de dones fins al curs 1992-1993, la ràtio ha descendit gradualment entre els estudiants de nou accés,

fins a situar-se en 1,42 en el curs acadèmic 2005-2006, moment en què la UPF tenia 2.212 estudiants de nou accés i 9.439 matriculats en total. Aquesta pauta és, d'altra banda, extensible a l'alumnat d'estudis de primer i segon cicle que no es matriculen per primera vegada a la UPF, ja que la ràtio ha passat en aquest mateix període de 1,82 dones per cada home a 1,53.

Gràfic 1.2. Evolució de la ràtio dones/homes dels estudiants de la UPF. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

L'explicació d'aquesta progressiva reducció en les ràtios de feminització no es deu a una major equiparació entre sexes en l'àmbit universitari sinó al mateix procés d'implantació dels estudis que oferta la UPF. Així doncs, l'augment de la feminització fins al curs acadèmic 1992-1993, en el cas dels estudiants de nou accés i fins al curs 1993-1994, en el cas dels estudiants de primer i segon cicle, és conseqüència de la posada en marxa de les llicenciatures en Periodisme, Traducció i Interpretació i Humanitats, estudis molt feminitzats<sup>5</sup>. Posteriorment, la caiguda d'aquesta tendència es deu a la implantació de les llicenciatures en Economia, Comunicació Audiovisual i la diplomatura en Relacions Laborals (curs

<sup>5</sup> En aquest sentit, cal destacar que el primer any d'implantació d'aquestes tres llicenciatures (curs 1992-1993), la UPF pràcticament va duplicar el nombre d'estudiants, passant de 1.123 estudiants en el curs acadèmic anterior, a 2.133. A més, el percentatge de dones entre els estudiants d'aquestes llicenciatures assolía el 73% en Periodisme, el 74,7% en Humanitats i el 93,6% en Traducció i Interpretació.

1993-1994) i, posteriorment, a la llicenciatura de Ciències Polítiques i de l'Administració (curs 1995-1996) que, si bé és cert que compten també amb un major nombre d'estudiants dones que d'homes, el desequilibri no és tan pronunciat com en els estudis anteriors. El descens és especialment pronunciat a partir del curs 1999-2000, coincidint amb la implantació progressiva dels estudis d'enginyeria tècnica i superior (en una primera fase, enginyeria Informàtica i enginyeria tècnica en Informàtica de Sistemes i, més endavant, les enginyeries tècniques i superior de Telecomunicacions) tots ells, tal com hem vist en la taula anterior, molt masculinitzats.

Per últim, el gràfic 1.2 posa de manifest que els estudis de doctorat són els més propers a la paritària de gènere amb ràtios que oscil·len al llarg del temps però, especialment, en els primers anys, com a conseqüència del reduït nombre d'alumnes matriculats en aquest cicle<sup>6</sup>. A partir del curs 1996-1997 i fins a l'actualitat la ràtio es manté propera a 1.

## **1.2. Representació de les dones entre els estudiants de primer i segon cicle de la UPF**

Segons les dades del curs acadèmic 2005-2006, l'alumnat matriculat a la UPF en els estudis propis<sup>7</sup> de primer i segon cicle està format per 8.305 estudiants, dels quals 4.986 són dones, xifra que equival al 60% de l'alumnat<sup>8</sup>. No obstant això, en concordança amb el que hem explicat anteriorment, la situació per àrees d'estudi és molt variada.

El gràfic 1.3 reflecteix la presència de les dones dins de les quatre grans àrees d'estudi que s'imparteixen a la UPF, tenint en compte dues dimensions: d'una banda, el pes específic de cadascuna d'elles respecte al total de l'alumnat matriculat (eix horitzontal del gràfic); i d'altra banda, el pes específic de les dones dins de cada àrea d'estudi (percentatges inserits dins de les barres del diagrama). Així doncs, destaca l'àrea de Ciències -Socials i -Jurídiques com la més nombrosa, ja que inclou al 69,9% de l'alumnat de la UPF, i a l'àrea de Ciències de la Salut i de la Vida com la més petita, amb el 3,6%. Però, a efectes de composició de gènere, el gràfic 3.3 torna a posar de manifest la gairebé total absència femenina de l'àrea d'enginyeries i tecnologies. De fet, les dones representen en aquesta àrea el 13% dels estudiants, enfront de les altres tres, totes elles feminitzades, amb percentatges que varien des del 61% en el cas de l'àrea

---

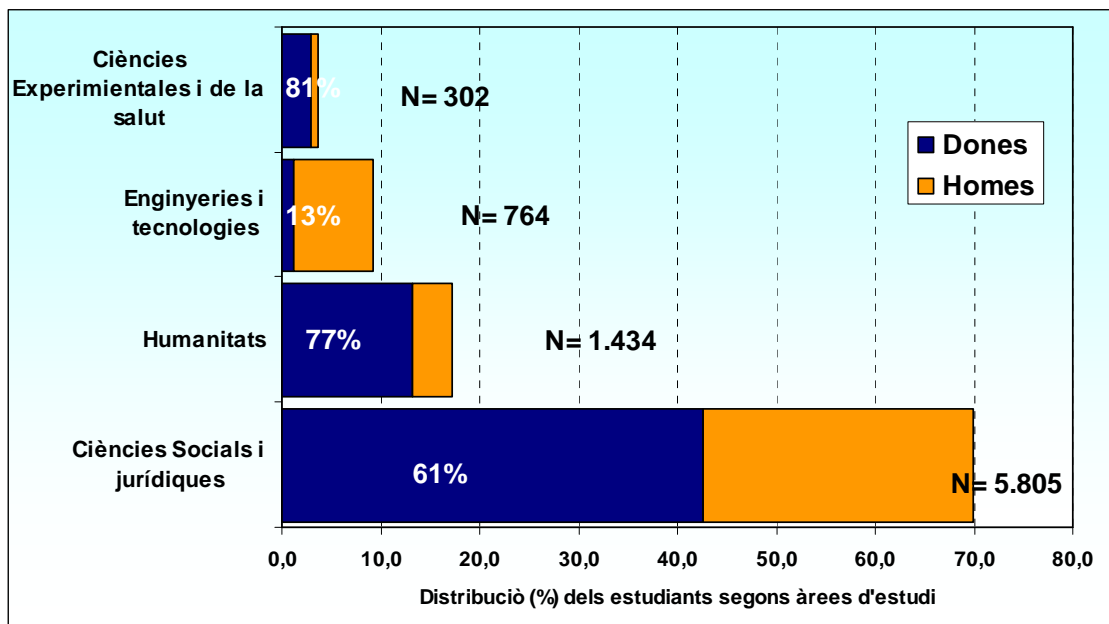
<sup>6</sup> En el curs acadèmic 1994-1995 la UPF tenia 295 alumnes matriculats en els cursos de doctorat, dels quals 134 eren dones. Aquestes xifres es van situar, al curs 2005-2006, en 1.134 i 553, respectivament.

<sup>7</sup> Recordem al lector que les dades que oferim en aquest apartat exclouen el col·lectiu d'estudiants matriculats en estudis adscrits a la UPF que, segons les dades de l'informe "La UPF en xifres: curs 2005-2006", està format per 2.054 alumnes, dels quals 1.041, és a dir, el 50,7%, són dones.

<sup>8</sup> Les dades que presentarem al llarg d'aquest apartat, encara que són aproximades, no coincideixen amb les de la "La UPF en xifres: curs 2005-2006", atès que no disposem d'informació sobre l'alumnat matriculat als estudis de l'Àsia Oriental que, en aquest curs, tenia 108 alumnes dels quals el 59,3% eren dones.

de Ciències Socials i Jurídiques fins al 77% en Humanitats i el 81% en Ciències de la Salut i de la Vida.

Gràfic 1.3. Distribució del alumnat per àrees d'estudi de primer i segon cicle, presència de dones dins de cada àrea (dins de les barres) i nombre absolut de persones (N): UPF. Curs acadèmic 2005-2006.



Nota: l'àrea de Ciències Socials i Jurídiques inclou els estudis de Ciències Empresarials, - Relacions Laborals, Economia, Administració i Direcció d'Empreses, Ciències del Treball, Publicitat i Relacions Públiques, Comunicació Audiovisual, Periodisme, Dret i Ciències Polítiques i de l'Administració; l'àrea d' Humanitats inclou els estudis d'Humanitats, Lingüística i Traducció i Interpretació; l'àrea d'Enginyeries i Tecnologies engloba els estudis d'enginyeria en Informàtica, de Telecomunicació, i les enginyeries tècniques en Informàtica de Sistemes i Telecomunicació; i finalment l'àrea de Ciències de la Salut i de la Vida inclou els estudis de Biologia.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Aquesta fotografia actual de l'estructura de gènere de la UPF s'omple de matisos quan analitzem l'evolució del pes específic de les dones en cada estudi. Aquest és l'objectiu del gràfic 1.4 que mostra els estudis propis oferts al llarg d'aquests quinze cursos acadèmics, agrupats segons grans àrees de coneixement per a facilitar la seva visibilitat. D'aquesta manera, podem observar un primer i ampli grup d'estudis que mostren trajectòries pràcticament constants en els percentatges de feminització,<sup>9</sup> encara que amb intensitats diferents, que varien des dels estudis en els quals la presència de la dona és majoritària fins a aquells en els quals pràcticament és testimonial. En el primer grup, hi ha la llicenciatura en Traducció i Interpretació (amb el percentatge més elevat de dones, que és proper al 86%), seguida de la llicenciatura en Biologia (78%), la diplomatura en

<sup>9</sup> Les petites oscil·lacions en els percentatges de feminització d'aquest grup d'estudis no superen, en cap cas, els sis punts percentuals entre en seu valor mínim i màxim.

Relacions Laborals (70%), la llicenciatura en Dret (68%), Comunicació Audiovisual i la doble diplomatura en Empresarials i Relacions Laborals (65% en cadascun d'ells) i, per últim, la desapareguda llicenciatura en Ciències Econòmiques i Empresarials (59%). El segon grup 'inclou, òbviament, les quatre enginyeries, amb percentatges que oscil·len entre el 12% i el 15%, amb l'excepció de l'enginyeria superior en Telecomunicacions, on les dones representen el 20% de l'alumnat .

A més l'estabilitat d'aquests estudis, el gràfic 1.4 reflecteix dos nous grups amb tendències clarament contraposades: d'una banda, els que evidencien una reducció en els percentatges de feminització; i de l'altra, els estudis en els quals les dones incrementen la seva presència de forma significativa. No obstant això, aquestes oscil·lacions difereixen en cada estudi en funció, en primer lloc, de la seva intensitat, és a dir, del percentatge de variació de la presència femenina; i en segon lloc, del ritme, entenent amb aquest terme el termini de temps en què es produeix el canvi de tendència.

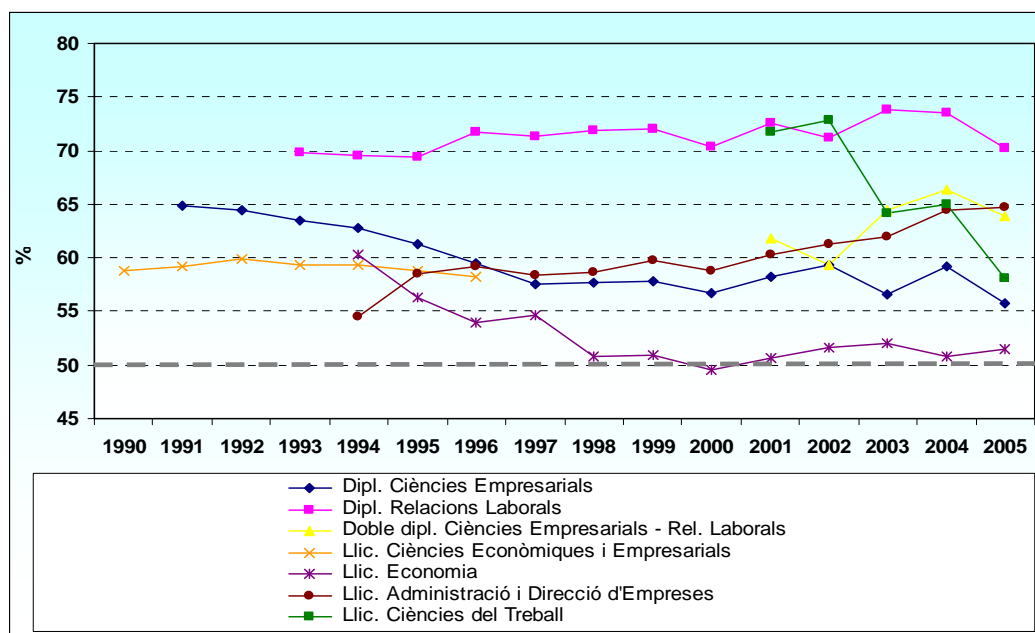
Entre els estudis que més han reduït la seva feminització, que fins i tot arriben a travessar la línia de representació paritària, trobem, en primer lloc, la llicenciatura en Periodisme, on les dones han passat de representar el 60% de l'alumnat en el curs 1993-1994 al 46% en l'últim curs. En segon lloc, trobem la llicenciatura en Ciències del Treball amb un descens de 13 punts percentuals, similar a l'anterior, però en aquest cas s'ha produït en un període relativament breu de temps (a partir del curs 2001-2002, en què es van posar en marxa aquests estudis) i mantenen el percentatge de feminització més elevat que se situa a l'actualitat en el 58%. Posteriorment, la presència femenina ha disminuït en 9 punts percentuals a la diplomatura en Ciències Empresarials i la llicenciatura en Economia, i se situa en el 56% i el 51%, respectivament. La llicenciatura en Ciències Polítiques també pot emmarcar-se en aquest grup, tot i que el percentatge de dones s'ha mantingut estable, al voltant del 60%, fins al curs 2002-2003, i assoleix avui dia el 53%.

---

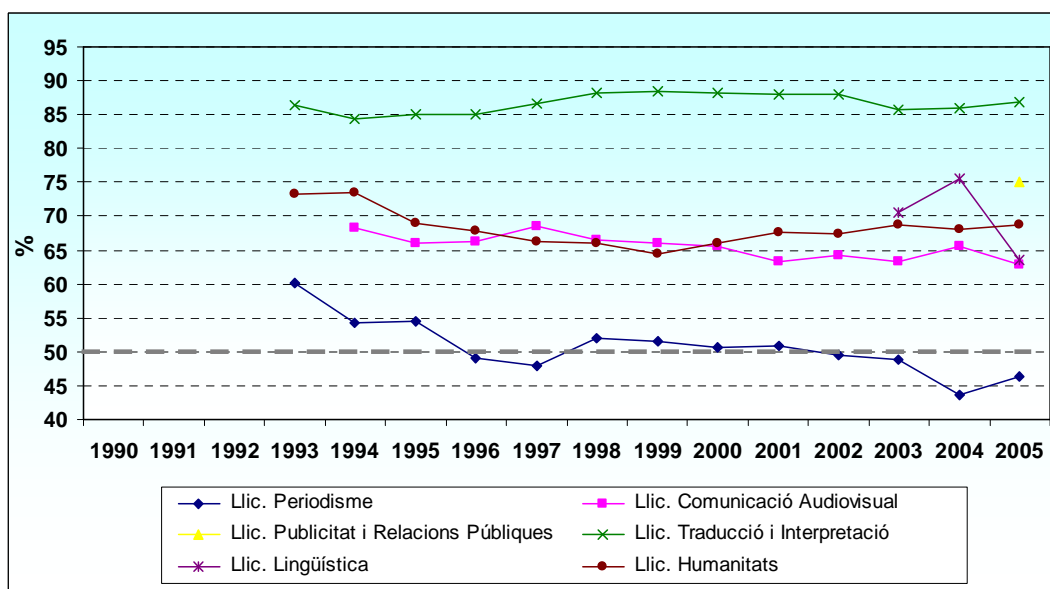
Gràfic 1.4. Evolució del percentatge de dones dins dels estudis per àrees d'estudi (%): UPF, del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006.

---

### **Ciències Econòmiques i Laborals**

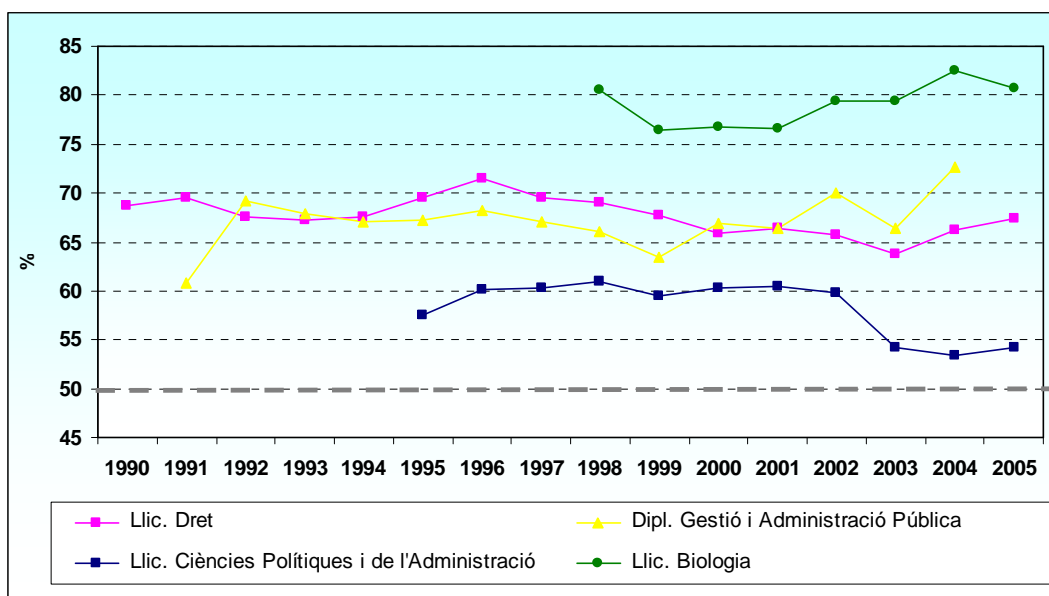


### Humanitats i Comunicació

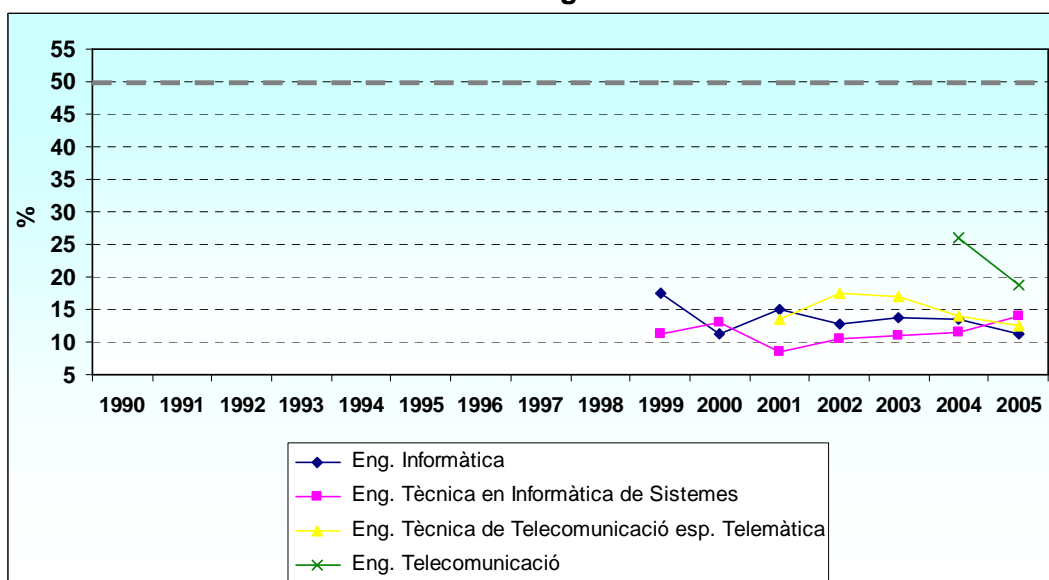


Gràfic 1.4. Continuació.

### Ciències Socials i Jurídiques i Ciències de la Salut i de la Vida



### Tecnologies



Nota 1: l'escala de l'eix vertical representa el percentatge de dones i varia en cada gràfic.  
 Nota 2: els gràfics no mostren el percentatge de dones en el curs d'implantació d'alguns estudis atès que el reduït nombre d'estudiants pot induir a una interpretació errònia de la tendència. El mateix succeeix a l'últim any que es va impartir la diplomatura en Gestió i Administració Pública.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Per contra, els estudis en els quals la proporció de dones ha augmentat deu punts percentuals són la llicenciatura en Administració i Direcció d'Empreses, que ha passat d'una representació femenina del 54% en el curs 1994-1995 al 64% al 2005-2006 i la ja desapareguda diplomatura en Gestió i Administració Pública, que va assolir el 71% al curs 2004-2005. La llicenciatura en Humanitats, com la de Lingüística, ha sofert oscil·lacions que, en qualsevol cas, no qüestionen la seva elevada feminització.

### 1.2.1. Via i nota d'accés segons el sexe

La via majoritària d'accés per als nous estudiants de primer curs continua sent, des de la implantació de la UPF i per ambdós sexes, la superació de les proves d'accés a la universitat (PAU), també coneguda amb el nom de selectivitat. No obstant això, el gràfic 1.5 revela que la via d'accés varia significativament en funció de la tipologia dels estudis. Així doncs, la primera imatge recull l'evolució de les vies d'accés dels estudiants de diplomatures i enginyeries tècniques, mentre que la segona ho fa per a les llicenciatures i enginyeries superiors.

Destaca, d'una banda, que aproximadament el 30% de l'alumnat femení accedeix a les diplomatures i a les enginyeries tècniques a través del cicle formatiu de Formació Professional (FP). En el cas dels homes aquest percentatge ha estat, sorprenentment, entre 2 i 8 punts percentuals inferior, encara que a l'últim curs, 2005-2006, presenta un valor similar al de les dones que opten per aquests tipus d'estudis. Aquestes dades semblen indicar que, tot i la tradicional masculinització dels estudis de formació professional<sup>10</sup> tant a Catalunya com en el conjunt d'Espanya, són elles, en major mesura que els seus homòlegs masculins, les que decideixen continuar amb el procés de formació a la universitat.

Un percentatge d'entre el 60% i el 70% de l'alumnat accedeix als estudis de primer cicle després de superar la selectivitat, percentatge que supera el 90% en el cas dels estudiants de llicenciatura i enginyeria superior. Les oscil·lacions que presenten aquests percentatges al llarg del temps són més pronunciades entre l'alumnat de diplomatures i enginyeries tècniques, encara que, en cap cas, superen els 10 punts percentuals de diferència entre homes i dones. Aquestes últimes presenten percentatges inferiors en la majoria dels cursos acadèmics. Els percentatges es mantenen més o menys estables i similars entre ambdós sexes en el cas dels estudiants de segon cicle.

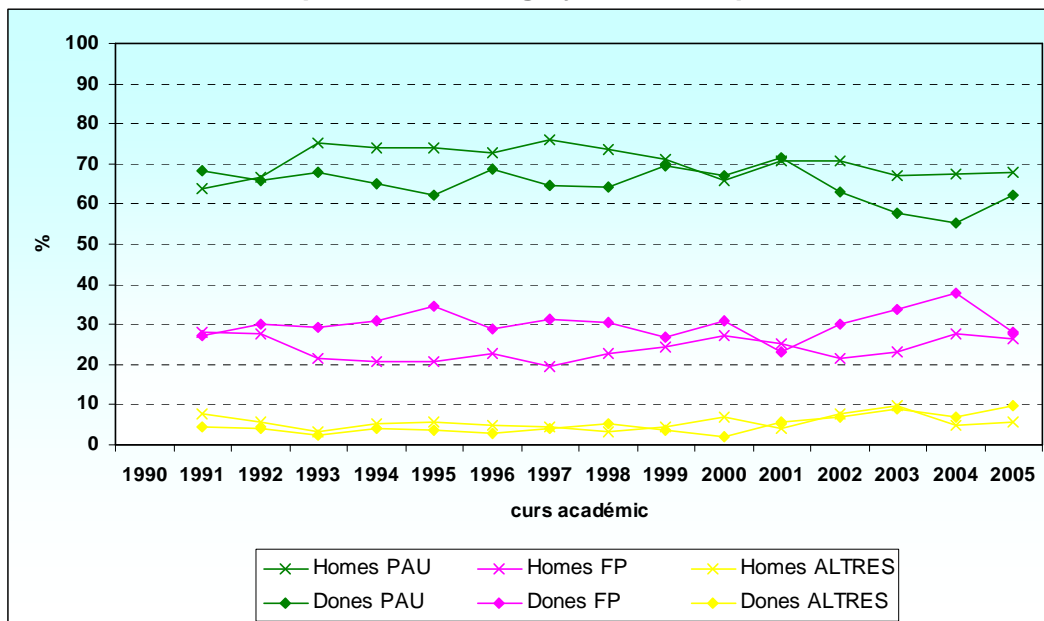
---

<sup>10</sup> Aquesta tendència s'ha anat reduint en els darrers anys. Segons les dades del Ministeri d'Educació i Ciència, del curs acadèmic 2004-2005, el 47,9% dels estudiants espanyols de formació professional eren dones, xifra que se situa en el 43,6% en el cas de Catalunya. No obstant això, al cicle formatiu de FP de grau superior –que possibilita l'accés a la universitat– les dones representaven, en aquest mateix curs, el 50,1% en el conjunt d'Espanya i el 47,9% a Catalunya. La segregació segons el sexe sembla que no depèn a l'actualitat dels itineraris formatius (FP enfront Batxillerat) sinó de l'elecció dels estudis. En aquest sentit, cal destacar que cap de les estudiantes que van accedir a la UPF al curs 2005-2006 a través de FP va escollir alguna de les enginyeries tècniques, percentatge que se situa en el 35,7% en el cas dels homes. Les dues opcions majoritàries entre elles van ser la diplomatura en Ciències Empresarials, amb el 47,3% (davant del 29,6% dels homes) i la de Relacions Laborals, amb el 39,6% (davant del 20,4%).

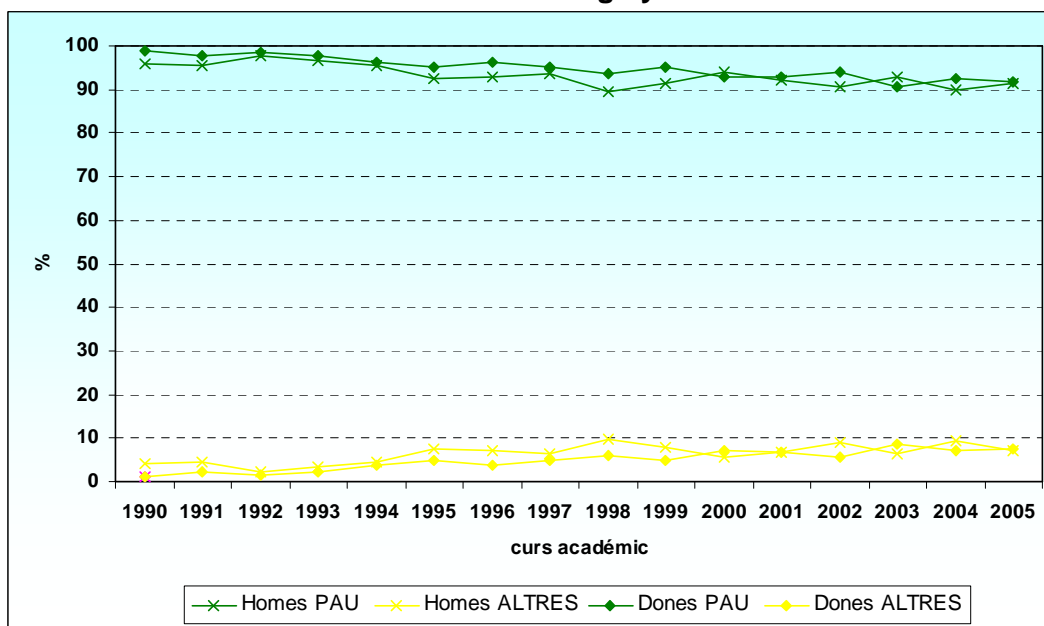


Gràfic 1.5. Evolució de la via d'accés dels estudiants de la UPF segons sexe i tipologia d'estudis. Del curs 1990-1991 al 2005-2006.

### Diplomatures i enginyeries tècniques



### Llicenciatures i enginyeries

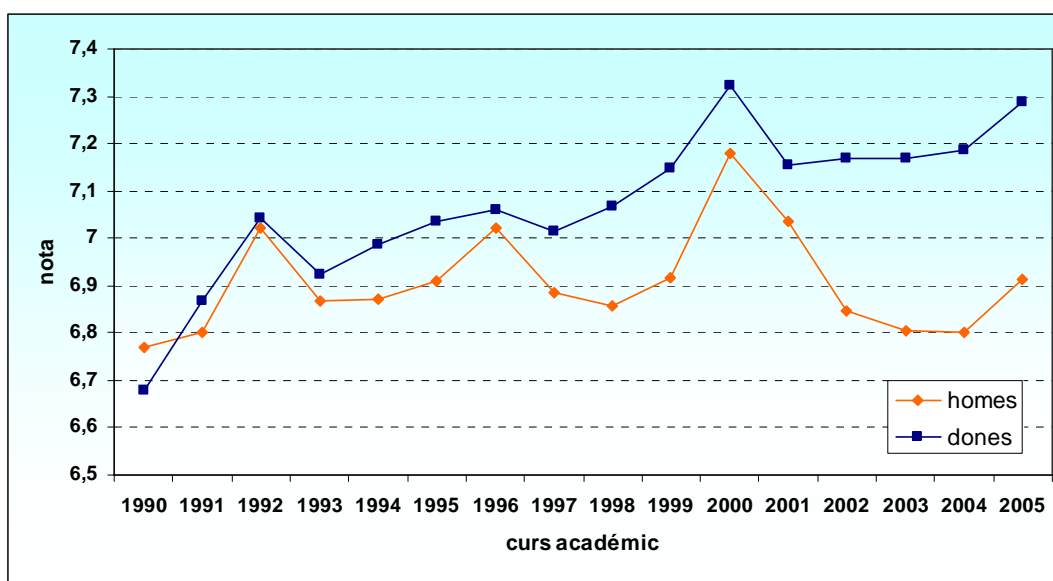


Nota: la categoria "altres" inclou els estudiants que ja tenen estudis universitaris previs, els estudiants de COU sense PAU i els estudiants que accedeixen per vies sense determinar.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

El gràfic 1.6 il·lustra l'evolució de la nota mitjana d'accés a la UPF segons el sexe. En aquest sentit, cal destacar, que la puntuació mitjana d'accés de les dones ha estat, a excepció del primer any de implantació de la UPF, més elevada que la dels homes i que la diferència creix a partir del segon curs acadèmic, 2001-2002. De fet, a l'últim curs, 2005-2006, la nota mitjana entre l'alumnat de nou accés femení era de 7,3, mentre que la dels homes se situava en 6,9.

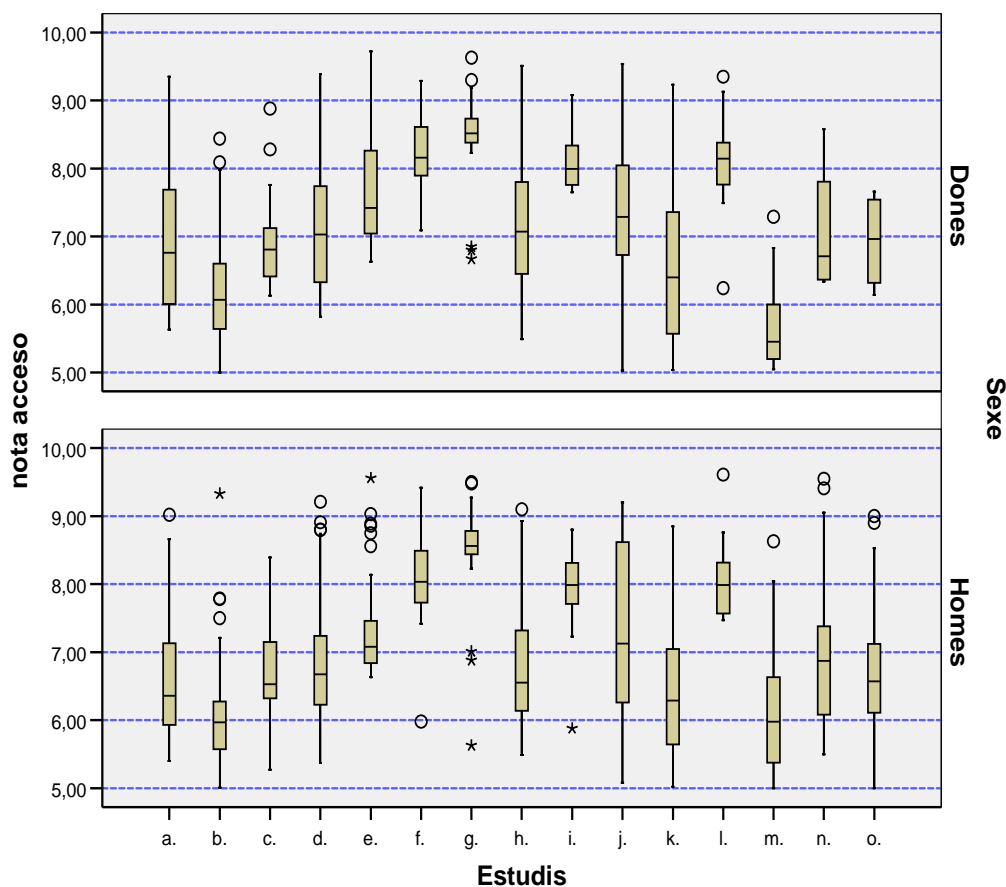
Gràfic 1.6. Evolució de la nota mitjana d'accés a la UPF per sexe. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

L'indicador de la nota mitjana entre l'alumnat de nou accés a la UPF, però, amaga enormes variacions segons les notes de tall de cadascun dels estudis, condicionades directament per l'oferta i la demanda de places. El gràfic 1.7 reflecteix mitjançant diagrames de caixes la distribució de la nota d'accés segons el sexe dels estudiants per als quinze estudis propis que la UPF ofería en el curs 2005-2006. L'amplitud de l'eix vertical del diagrama ens informa sobre la dispersió de les notes d'accés a cadascun dels estudis. La caixa, delimitada per tres línies horitzontals, indica el primer quartil (assenyalat en el diagrama mitjançant la primera línia horitzontal, que tanca la caixa per la part inferior), el segon quartil, que equival a la mediana (representat mitjançant la segona línia horitzontal, que divideix la caixa en dues parts) i el tercer quartil (assenyalat per la tercera línia, que tanca la caixa per la part superior).

Gràfic 1.7. Distribució per sexe de la nota d'accés segons estudis en la UPF. Curs acadèmic 2005-2006.



- |  |  |
|--|--|
| a) Dipl. Ciències Empresariales                            | h) Llic. Ciències Polítiques i de l'Administració  |
| b) Dipl. Relacions Laborals                                | i) Llic. Publicitat i Relacions Públiques          |
| c) Doble dipl. Ciències Empresariales i Relacions Laborals | j) Llic. Traducció i Interpretació                 |
| d) Llic. Dret  | k) Llic. Humanitats                                |
| e) Llic. Economia  | l) Llic. Biologia                                  |
| f) Llic. Administració i Direcció d'Empreses               | m) Eng. Informàtica                                |
| g) Llic. Comunicació Audiovisual                           | n) Eng. tècnica en Informàtica de Sistemes         |
|  | o) Eng. tècnica de Telecomunicació esp. Telemàtica |

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Així doncs, a primera vista, destaca que les llicenciatures en Administració i Direcció d'Empreses, Comunicació Audiovisual, Publicitat i Relacions Públiques i Biologia tenen els estudiants amb les millors notes d'accés, atès que el primer quartil se situa per sobre del 7,5 en els quatre casos, la qual cosa indica que el 75% restant dels alumnes té una nota superior a la assenyalada. En el pol oposat, l'alumnat amb pitjors notes d'accés, el trobem en la diplomatura en Relacions Laborals i enginyeria en Informàtica, atès que el tercer quartil es troba per sota de 6,5 en ambdós casos, que vol dir que el 75% de l'alumnat accedeix amb una nota que es troba per sota d'aquesta qualificació.

El gràfic 1.7 també ens ofereix la possibilitat de comparar les notes d'accés per sexe. D'aquesta manera, podem observar que tant la mediana com el tercer quartil es troben, en el cas de les dones i en gairebé tots els estudis, per sobre dels seus homòlegs masculins, la qual cosa significa que tenen notes d'accés més elevades. La diferència és especialment significativa en el cas de la diplomatura en Ciències Empresarials i les Llicenciatures en Dret, Economia, Ciències Polítiques i de l'Administració o Traducció i Interpretació, on el tercer quartil femení supera en més de mig punt el masculí. L'excepció a la regla general la forma l'enginyeria Informàtica, on la mediana masculina arriba al 6, mentre que en el cas de les dones se situa en el 5.4.

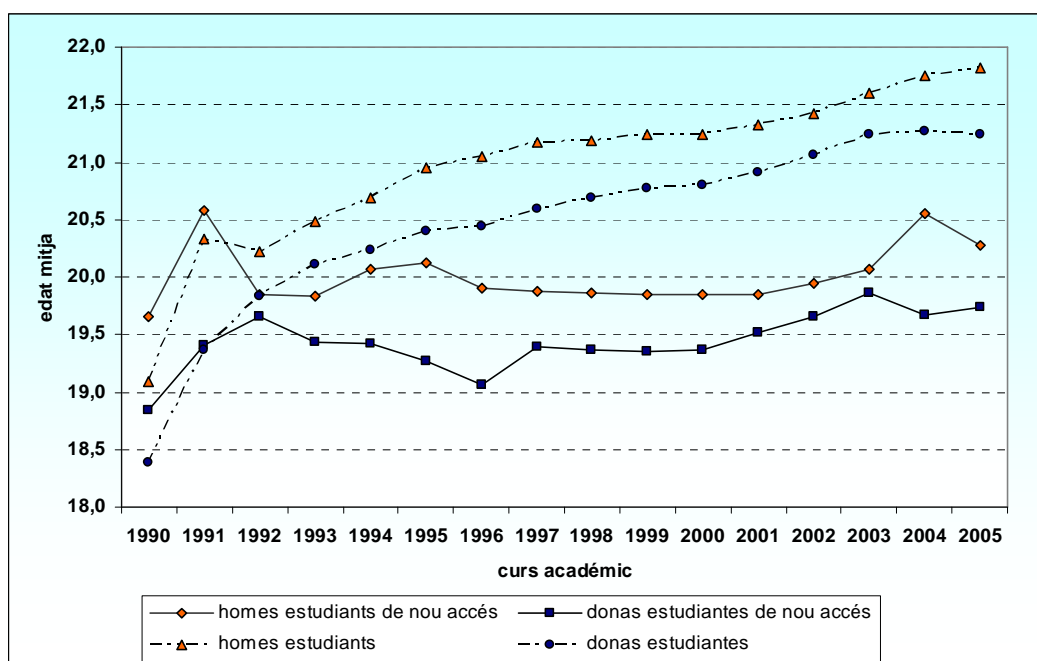
### 1.2.2. Característiques sociodemogràfiques dels estudiants de primer i segon cicle segons el sexe

L'anàlisi de les variables de caràcter sociodemogràfic tals com l'edat, la nacionalitat i el lloc de residència familiar ens proporciona una imatge dels canvis que ha experimentat l'alumnat de la UPF des del curs acadèmic inaugural 1990-1991, al mateix temps que permet apreciar petites però significatives diferències entre els sexes. El perfil de més del 92% dels estudiants de la UPF en aquests quinze anys correspon, per a ambdós sexes, al d'una persona de nacionalitat espanyola, amb lloc de residència al domicili familiar, a Catalunya i, a partir del curs 1998-1999, amb una edat mitjana de 21,5 anys.

En aquest sentit, tres són bàsicament les tendències compartides per homes i dones, encara que amb intensitats diferents, que han caracteritzat la UPF. D'una banda, l'augment continuat de l'edat mitjana del conjunt dels estudiants i, d'altre banda, l'augment tant del percentatge d'estudiants de nacionalitat estrangera com el d'estudiants amb residència familiar fora de Catalunya.

El gràfic 1.8 que presentem a continuació il·lustra de forma simultània l'evolució ascendent de l'edat mitjana del conjunt dels estudiants de la UPF i dels estudiants de nou accés segons el sexe. Malgrat les oscil·lacions que presenta aquest últim col·lectiu en els sis primers cursos, la seva edat mitjana ha passat de situar-se en el cas dels homes, dels 19,6 anys el 1990 als 20,3 anys el 2005 i de 18,8 a 19,7 respectivament pel que fa a les dones. L'augment de l'edat mitjana és encara més accentuat en el conjunt dels estudiants, encara que aquest indicador està fortament condicionat per l'extensió dels estudis oferts per la UPF. Com és lògic, l'edat mitjana de l'alumnat d'ambdós sexes va augmentar de forma molt pronunciada durant els cinc primers anys de l'engegada de la universitat i, en conseqüència, fins a l'expedició dels primers títols universitaris. Posteriorment, els increments han estat més moderats fins a situar-se, l'últim curs acadèmic del qual es disposa de dades, en 21,8 anys l'edat mitjana de l'alumnat masculí i en 21,2 anys la del femení.

Gràfic 1.8. Evolució de l'edat mitjana dels estudiants de nou accés i del conjunt dels estudiants de la UPF segons sexe. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006.



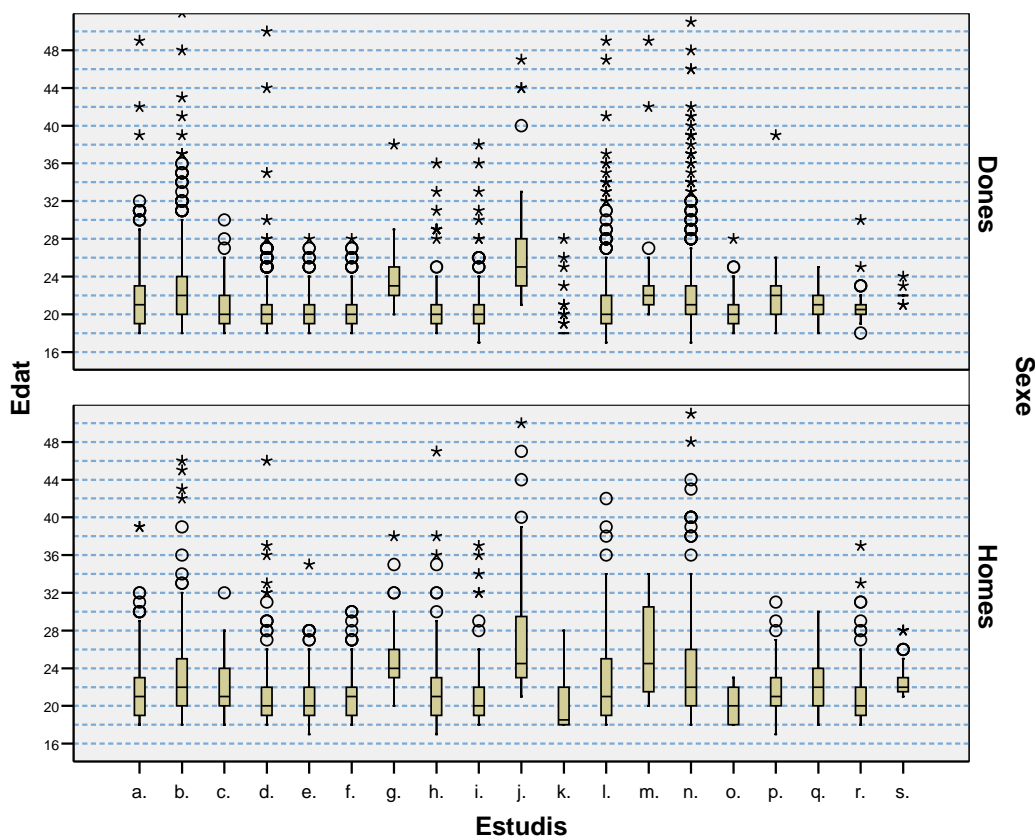
Nota: l'edat mitjana dels estudiants de nou accés s'ha calculat exclouent els matriculats per primera vegada a la UPF en els estudis de segon cicle, és a dir, les llicenciatures en Periodisme, Ciències del Treball, Lingüística i l'enginyeria de Telecomunicació.  
Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Així doncs, les dones presenten en tot el període analitzat una edat mitjana lleugerament inferior a la dels seus homònims masculins, observació que és també extensible als estudiants de nou accés. El gràfic 1.9 confirma aquesta tendència mostrant la distribució de l'edat dels estudiants matriculats a cadascun dels estudis oferts per la UPF en el curs acadèmic 2005-2006. A primera vista, com característica principal, destaca la major dispersió en l'edat de l'alumnat masculí, reflectida a través de l'amplitud de l'eix vertical del diagrama de caixes. Les llicenciatures en Comunicació Audiovisual, Ciències del Treball, Publicitat i Relacions Públiques, Traducció i Interpretació, Lingüística i Humanitats són clars exemples d'estudis en els quals les diferències d'edat entre homes i dones són més accentuades. No obstant això, aquestes diferències són majors en la part superior de la distribució, és a dir, entre els estudiants de més edat. Així, per exemple, pràcticament el 50% dels nois matriculats en enginyeria tècnica i en Informàtica de Sistemes tenen una edat que oscil·la entre els 22 i els 30 anys, mentre que en el cas de les noies l'interval d'edat es redueix dels 21 als 25 anys<sup>11</sup>. La llicenciatura en Periodisme i l'enginyeria

<sup>11</sup> Els annexos 1.2 i 1.3 presenten informació complementària sobre l'edat de l'alumnat de la UPF segons els estudis.

en Informàtica, per contra, no presenten diferències significatives en la distribució de l'edat entre els sexes.

Gràfic 1.9. Distribució per sexe de l'edat dels estudiants de la UPF segons estudis. Curs acadèmic 2005-2006.



- |  |  |
|--|--|
| a. Dipl. Ciències Empresarials                       | j. Llic. Ciències del Treball                      |
| b. Dipl. Relacions Laborals                          | k. Llic. Publicitat i Relacions Públiques          |
| c. Doble dipl. Ciències Empresarials - Rel. Laborals | l. Llic. Traducció i Interpretació                 |
| d. Llic. Dret  | m. Llic. Lingüística                               |
| e. Llic. Economia                                    | n. Llic. Humanitats                                |
| f. Llic. Administració i Direcció d'Empreses         | o. Llic. Biologia                                  |
| g. Llic. Periodisme                                  | p. Eng. Informàtica                                |
| h. Llic. Comunicació Audiovisual                     | q. Eng. tècnica en Informàtica de Sistemes         |
| i. Llic. Ciències Polítiques i de l'Administració    | r. Eng. tècnica de Telecomunicació esp. Telemàtica |
|  | s. Eng. Telecomunicació                            |

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

El col·lectiu d'estudiants estrangers també reflecteix la feminització dels ensenyaments universitaris. En concret, les dones van representar en el curs acadèmic 2005-2006 el 60,8% dels estudiants estrangers matriculats a la UPF encara que aquestes, al seu torn, únicament suposaven el 2,5% de l'alumnat femení. El pes específic d'aquest col·lectiu continua sent baix, tot i que el seu percentatge s'ha duplicat en els darrers quatre anys. La seva evolució no mostra, en canvi, diferències significatives entre els sexes

(vegeu informació addicional als annexos). Entre els estudis amb major presència femenina estrangera en l'actualitat destaca, tal com podem observar a la taula següent, l'enginyeria tècnica en Informàtica de Sistemes, on representaven el 8% del total de les estudiantes, la llicenciatura en Traducció i Interpretació (6,3%) i, amb una presència sensiblement inferior, la llicenciatura en Ciències Polítiques i de l'Administració (3,8%). Els estudiants estrangers representen un percentatge més elevat entre l'alumnat de les llicenciatures en Traducció i Interpretació (7,1%), Comunicació Audiovisual (5,7%) i l'enginyeria tècnica en Informàtica de Sistemes (3,9%)<sup>12</sup>. No existeix presència femenina de nacionals d'altres països en els estudis de segon cycle.

Taula 1.2. Percentatge d'estudiants en la UPF de nacionalitat estrangera segons estudis i sexe. Curs acadèmic 2005-2006.

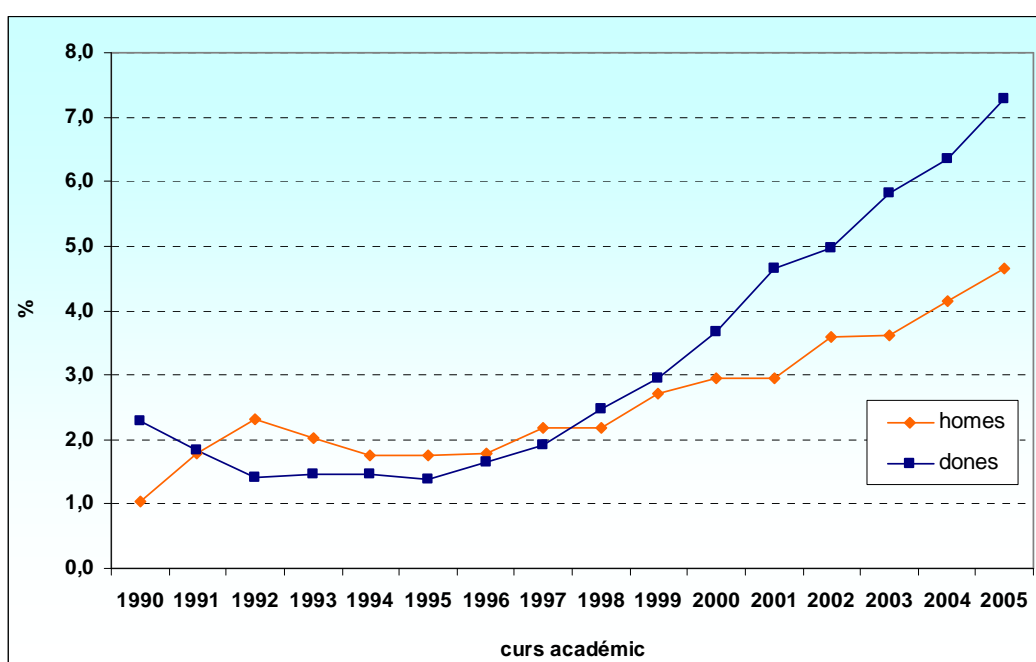
	Dones	Homes	Total
<i>Diplomatures i enginyeries tècniques</i>	1,8	1,6	1,7
Dipl. Ciències Empresarials	1,4	1,0	1,2
Dipl. Relacions Laborals	1,6	1,1	1,5
Doble dipl. Ciències Empresarials - Rel. Laborals	2,6	-	1,7
Eng. tècnica en Informàtica de Sistemes	8,0	3,9	4,5
Eng. tècnica de Telecomunicació esp. Telemàtica	3,6	2,1	2,3
<i>Llicenciatures i enginyeries</i>	3,0	2,9	3,0
Llic. Dret	1,6	2,0	1,7
Llic. Economia	1,8	2,1	1,9
Llic. Administració i Direcció d'Empreses	2,7	3,1	2,8
Llic. Comunicació Audiovisual	2,9	5,7	3,9
Llic. Ciències Polítiques i de l'Administració	3,8	3,8	3,8
Llic. Traducció i Interpretació	6,3	7,1	6,4
Llic. Humanitats	3,0	3,0	3,0
Llic. Biologia	2,5	-	2,0
Llic. Publicitat i Relacions Públiques	1,5	4,5	2,3
Eng. Informàtica	-	1,9	1,7
<i>Ensenyaments de segon cycle</i>	-	1,9	1,0
Llic. Periodisme	-	2,0	1,1
Llic. Ciències del Treball	-	4,5	1,9
Llic. Lingüística	-	-	-
Eng. Telecomunicació	-	-	-

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

<sup>12</sup> L'annex 1.4 recull de manera detallada el percentatge d'estudiants de nacionalitat estrangera segons els estudis i el sexe.

La presència d'estudiants de nacionalitat espanyola però amb residència familiar fora de Catalunya sí que ha experimentat un increment més accentuat, especialment en el cas de les dones. El gràfic 1.10 posa de manifest que, mentre que aquest col·lectiu representava el 1,8% del total dels estudiants nacionals d'ambdós sexes en el curs 1996-1997, en l'actualitat representa el 7,3% de les dones i el 4,7 dels homes. Les Illes Balears són el lloc de residència familiar majoritari d'aquest col·lectiu, concretament en el darrer curs acadèmic, per al 50,3% d'ells i el 41,4% d'elles.

Gràfic 1.10. Evolució del percentatge d'estudiants a la UPF de nacionalitat espanyola amb residència familiar en altres CCAA. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

### 1.2.3. Rendiment acadèmic segons el sexe

Tal com reflecteixen les dades que hem exposat fins al moment, l'accés de les dones a l'educació superior de primer i segon cicle és una realitat inqüestionable de la qual no és aliena la UPF. Una tendència positiva que únicament es veu entelada per l'elevada concentració femenina en aquells estudis "típics" en termes de gènere i la gairebé total absència en els considerats, encara avui, socialment "atípics", com ara les enginyeries i les tecnologies. Un tret de desigualtat més preocupant, si tenim en compte que les dones no només opten pels estudis universitaris en major mesura que els seus coetanis masculins, sinó que a més obtenen, mitjanament, iguals



o millors resultats en tots els indicadors de rendiment acadèmic en la pràctica totalitat dels estudis.

La taula 1.3 que presentem a continuació recull alguns d'aquests indicadors segons el sexe, pel que fa a l'últim curs acadèmic de què disposem dades (2005-2006). D'aquesta manera, les xifres de la taxa de presentació reflecteixen que les dones s'examinen en primera convocatòria del 83,48% dels crèdits matriculats, enfront del 77,17% dels estudiants masculins. Una diferència significativa per ella mateixa, que és complementa amb els resultats de dos indicadors més: la taxa d'èxit i la taxa de rendiment, que mesuren el "graü d'eficàcia" de l'alumnat. Entenem per aquest terme el fet de superar els crèdits dels quals l'estudiant s'examina, en el cas de la primera taxa, o dels quals està matriculat, en el cas de la segona<sup>13</sup>. Així, les alumnes aproven, com terme mitjà, el 80,91% dels crèdits als quals es presenten i el 83,5% dels crèdits dels quals es matriculen, mentre que en el cas dels homes aquestes xifres són pràcticament nou punts percentuals inferiors, situant-se en el 71,98% i en el 74,72%, respectivament.

Els resultats de les taxes de presentació, èxit i rendiment són, per tant, millors en el conjunt de l'alumnat femení que en el del masculí, característica que s'ha mantingut constant des de l'engegada de la UPF (per a informació addicional vegeu els gràfics de l'annex d'estudiants) i que és extensible, tal com apuntàvem al principi d'aquest apartat, a gairebé tots els estudis oferts en el curs acadèmic 2005-2006. L'excepció a la regla general la trobem a la llicenciatura en Biologia i a la llicenciatura de segon cicle de Lingüística, estudis ambdós força feminitzats on els homes obtenen millors resultats en les tres taxes.

Taula 1.3. Indicadors de valoració del rendiment acadèmic segons sexe. UPF: Curs acadèmic 2005-2006.

	Dones	Homes	Total
Taxa de presentació en primera convocatòria <sup>1</sup>	83,48	77,17	80,96
Taxa d'èxit <sup>2</sup>	80,91	71,98	77,34
Taxa de rendiment <sup>3</sup>	83,52	74,72	80,00
Nota mitjana	1,59	1,45	1,53
Mitjana de matrícules d'honor	0,27	0,24	0,26

<sup>1</sup>Taxa de presentació en primera convocatòria: percentatge de crèdits que s'han examinat en primera convocatòria sobre el total de crèdits matriculats.

<sup>2</sup>Taxa d'èxit: percentatge de crèdits que s'han superat sobre el total de crèdits presentats.

<sup>13</sup> Administrativament es distingeix aquesta última situació a causa de les convalidacions d'assignatures cursades en estudis anteriors o del reconeixement per part de la UPF com a crèdits de lliure configuració d'alguns cursos o seminaris que els estudiants poden realitzar.

---

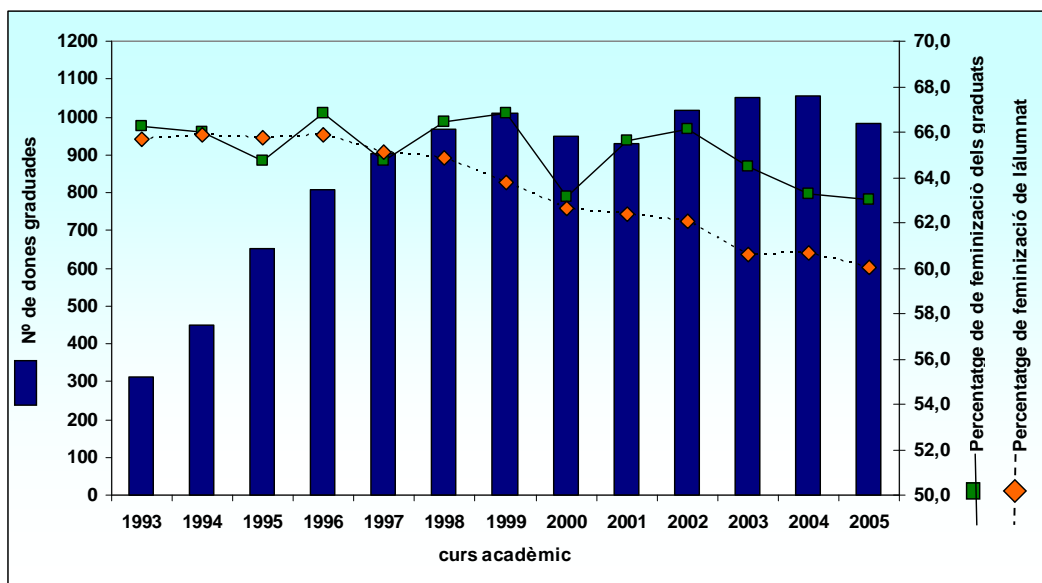
<sup>3</sup>Taxa de rendiment: percentatge de crèdits que s'han superat sobre el total de crèdits matriculats.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Un altre dels indicadors és la nota mitjana obtinguda que, novament, inclina la balança del costat femení en situar-se, en el curs 2005-2006, en 1,59 en el cas de les dones i en 1,45 en el dels homes. L'excepció a aquesta pauta general són els estudis de la Llicenciatura en Traducció i Interpretació i, novament, la Llicenciatura en Lingüística (vegeu la taula 1.12). No obstant això, l'evolució d'aquest indicador no ha estat constant, ja que els homes van obtenir notes mitjanes més elevades que les dones en el període comprès entre els cursos 1990-1991 i 1997-1998, tot i que posteriorment aquesta tendència es va invertir i, amb el temps, es va ampliar a favor de les dones (vegeu l'annex 1.11). Paral·lelament, resulta interessant assenyalar que els dos estudis més altament masculinitzats són els que presenten les majors diferències de gènere en aquest indicador, segons dades del curs 2005-2006. En concret, elles obtenen 0,4 punts més de nota mitjana que els seus companys a les enginyeries de Telecomunicació i Informàtica (vegeu els annexos 1.11 i 1.12). Dada que, acompanyada dels resultats positius en la resta de les taxes, pot reflectir el biaix de selecció femení d'aquests estudis i que té com a conseqüència que siguin poques les alumnes que els cursen però, sense cap dubte, que siguin de les millors. Finalment, el nombre mitjà de matrícules d'honor per estudiant és també lleugerament superior entre l'alumnat femení que el masculí, que se situa en 0,27 i 0,24, respectivament.

L'indicador més directe del rendiment, però, és l'obtenció de la titulació. Una vegada més, aquí també, elles tenen major probabilitat de graduar-se. En concret, en el període comprès entre el curs acadèmic 1993-1994, en el qual la UPF forma els seus primers graduats, i fins al curs 2005-2006, 17.048 persones han obtingut una titulació oficial, de les quals el 65% han estat dones. El gràfic 1.11 evidencia aquesta realitat mostrant l'evolució del nombre de dones graduades en termes absoluts i, al mateix temps, el seu pes específic en termes percentuals respecte al conjunt d'estudiants titulats anualment (línia contínua de color verd). Així doncs, podem observar una lleugera disminució, malgrat les oscil·lacions, del percentatge feminització dels graduats, ja que les dones han passat de representar el 66% dels titulats per la UPF en el curs 1993-1994 al 63% en el 2005-2006.

Gràfic 1.11. Evolució del nombre de dones graduades en valors percentuals i absoluts i percentatge de feminització de l'alumnat. UPF: Del curs acadèmic 1993-1994 al 2005-2006.

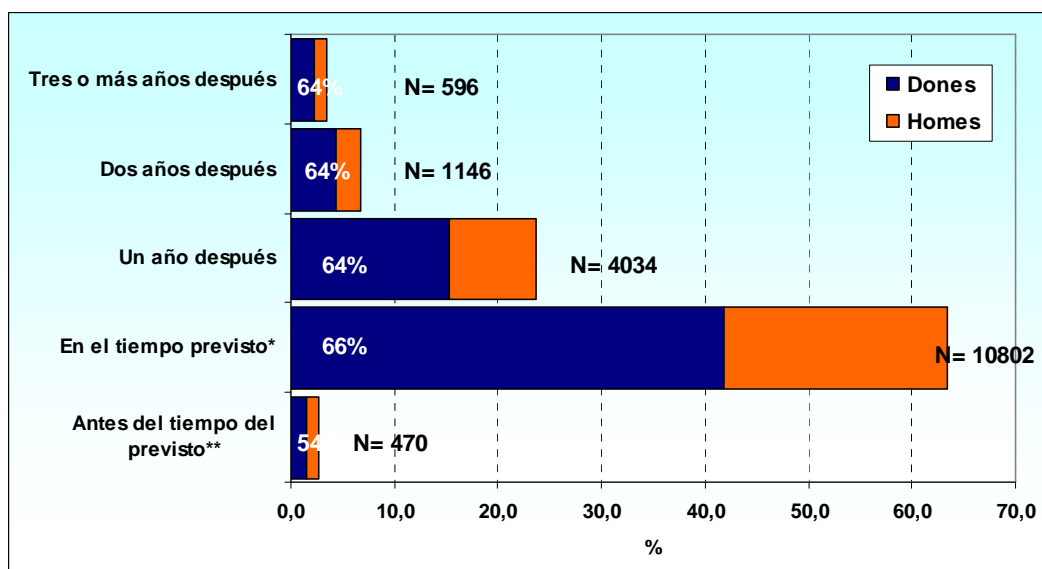


Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Per tal de valorar si l'alumnat femení es gradua en major o menor mesura que el masculí, però, és necessari comparar aquest indicador amb el percentatge de feminització anual del conjunt de l'alumnat (representat en el gràfic per la línia discontinua taronja). D'aquesta manera, el gràfic reflecteix que, llevat dels cursos 1995-1996 i 1997-1998, el percentatge de feminització dels graduats supera el del conjunt de l'alumnat. Diferència que, a més, s'ha anat ampliant moderadament a partir de l'any 2000 fins a situar-se en tres punts percentuals en el darrer curs.

El gràfic següent afegeix informació complementària sobre els graduats de la UPF en el sentit que mostra la seva distribució segons el temps que han trigat a obtenir la titulació i el pes específic de les dones en cadascun dels intervals. En aquest sentit, destaca en primer lloc que el 63,4% dels graduats de la UPF des de 1993 fins a l'actualitat ha obtingut el títol en el termini marcat pels respectius plans d'estudis, mentre que el 23,7% ho va obtenir un any més tard; el 10,2%, dos o més anys després; i el 3,5% ho va aconseguir abans del previst, en la majoria dels casos a causa de convalidacions d'estudis anteriors.

Gràfic 1.12. Distribució de l'alumnat graduat segons el temps que han trigat a obtenir la titulació, percentatge de dones dins de cada interval temporal (interior de les barres) i nombre absolut de graduats (N): UPF. Cursos acadèmics de 1993-1994 a 2005-2006.



\*Segons els plans d'estudis el temps previst per a l'obtenció de les diplomatures i les enginyeries tècniques és de tres anys i quatre per a les llicenciatures i enginyeries superiors, llevat de la llicenciatura en Biologia que és de cinc anys. Els estudis de segon cycle tenen una durada prevista de dos anys.

\*\*Les convalidacions d'assignatures d'estudis realitzats prèviament és el motiu principal que aquests estudiants hagin obtingut la titulació abans del temps previst marcat pels plans d'estudi oficials.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

No s'aprecien, no obstant això, diferències significatives de gènere, ja que les dones presenten percentatges pròxims al 65%, xifra que representa, tal com hem comentat anteriorment, el percentatge de feminització dels graduats en la UPF en tot aquest període. L'anàlisi dels titulats segons els estudis tampoc indica diferències substancials entre els sexes (vegeu l'annex 1.14).<sup>14</sup>

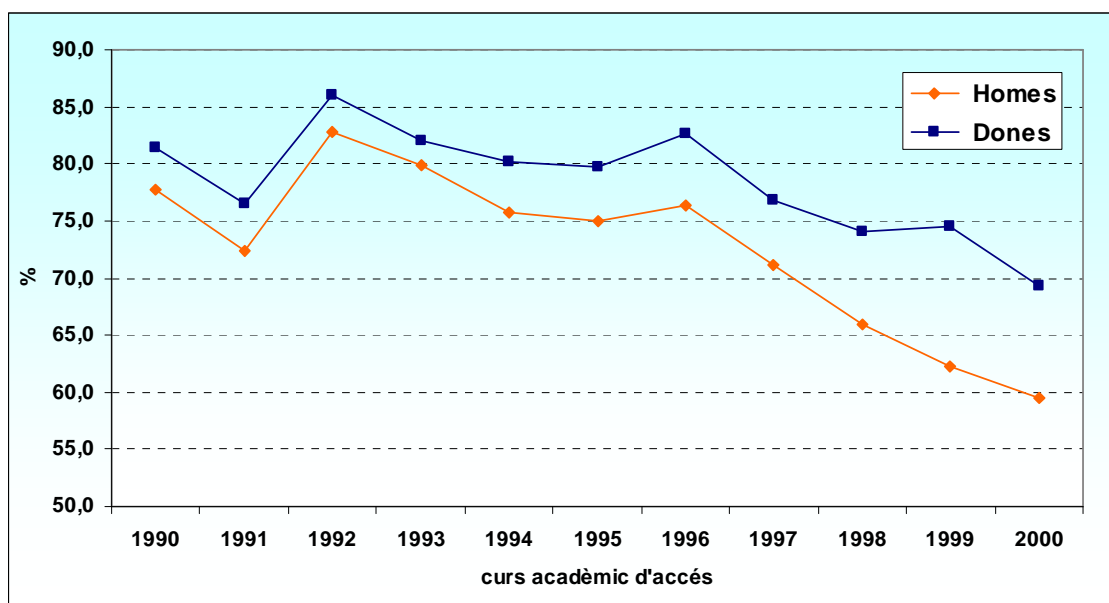
Arribats en aquest punt, ens hauríem de qüestionar el percentatge d'estudiants que finalment aconseguix la titulació. El gràfic 1.13, que adjuntem a continuació, mostra dos trets destacables en l'evolució de la taxa de graduació dels estudiants que van entrar a la UPF en el curs acadèmic inaugural fins al curs 2000-01, segons el sexe. El primer d'ells és, també aquí, el millor resultat de les alumnes en totes les promocions, diferència que a més a més s'ha anat ampliant progressivament amb el

<sup>14</sup> L'excepció la constitueix la doble diplomatura en Ciències Empresarials i Relacions Laborals en la qual el 50% dels homes triguen un any més del previst inicialment per obtenir la titulació, mentre que en el cas de les dones només el 25% triguen un any més (vegeu l'annex 1.14).

transcurs del temps. De fet, elles presenten una taxa de graduació entre vuit i deu punts percentuals superior a la dels seus homònims masculins en els tres últims cursos acadèmics que recull el gràfic. El segon tret és la disminució generalitzada d'aquest indicador, atès que mentre que el 81,5% de les dones i el 77,8% dels homes que van començar els seus estudis en el curs 1990-91 van aconseguir posteriorment la titulació, aquest percentatge s'ha reduït al 69,4% i al 59,5% deu anys després.

Els estudis amb les diferències de gènere més elevades en les taxes de graduació i en els quals les dones obtenen millors resultats són: la doble diplomatura en Ciències Empresarials i Relacions Laborals (47,62% i 30,77% respectivament), les llicenciatures en Humanitats (36,96% davant del 18,18), Comunicació Audiovisual (73,91% davant del 56,76%), Biologia (87,76% i 57,14%, respectivament) i, finalment, la llicenciatura de segon cicle en Ciències del Treball (85,71% i 68%). Per contra, les dones presenten taxes de graduació més baixes que els seus companys en la diplomatura en Gestió i Administració Pública i en les llicenciatures en Traducció i Interpretació, Economia i Periodisme, encara que en cap cas les diferències són tan pronunciades com en els anteriors (vegeu la taula A1.15 de l'annex d'estudiants per completar amb més detalls la informació).

Gràfic 1.13. Evolució de la taxa de graduació\* per sexe. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2000-2001.



\*Taxa de graduació: estudiantess que han obtingut la titulació respecte al nombre d'alumnes que van iniciar els estudis en l'any de referència.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Quines són les causes d'aquest descens generalitzat de la taxa de graduació? Dues són les explicacions possibles en aquest sentit.

D'una banda, el descens del percentatge de graduats en els últims anys pot respondre a un fenomen de càlcul purament estadístic. És lògic pensar que el percentatge de graduats dels últims cursos acadèmics inclosos en el gràfic augmentarà lleugerament amb el pas del temps, atès que un percentatge petit, però significatiu, dels alumnes triguen a obtenir la titulació dos o més anys del temps inicialment previst en els seus respectius plans d'estudi. Segons el gràfic 1.12, que hem vist anteriorment, el 3,5% dels alumnes es graduen tres anys després<sup>15</sup>. El resultat és una taxa amb un cert marge d'error que, en conseqüència, s'ha d'interpretar amb precaució. Tot i que, el simple transcurs del temps pot esmoreir lleugerament aquesta tendència, el descens del percentatge d'estudiants que obtenen la titulació és la pauta general més destacable.

La segona explicació rau en l'augment, en tot dos sexes, del percentatge d'abandonaments per incompliment del règim de permanència. La normativa interna de la UPF estableix que per tal de continuar estudiant s'ha de superar el 50% dels crèdits matriculats en assignatures troncal i obligatòries del primer curs. El gràfic 1.14 reflecteix que, ja en el curs 2000-2001, -l'11,3% de les estudiantes de nou accés va abandonar la UPF en el primer any dels seus estudis, percentatge que augmenta fins a situar-se en el 19,1% en el cas dels homes. A primera vista ambdues xifres poden semblar força elevades, especialment si les comparem amb el 7,4% d'abandonaments dels dos sexes del curs 1994-1995, moment en el qual aquesta taxa arriba al valor més baix de tot el període, però, relativament moderades, si observem la seva evolució posterior. De fet, el percentatge d'abandonaments dels estudiants de nou accés per incompliment del règim de permanència ha anat augmentant progressivament tot i que, paral·lelament, s'ha eixamplat l'escletxa entre els sexes fins a situar-se, en l'últim curs de què disposem dades, en el 12,9% en el cas de les dones i en el 21,6% en el dels homes.

Si tenim en compte els estudis, inclosos en la taula següent, les diferències més elevades entre els sexes en els percentatges d'abandonament les trobem en el curs 2004-2005 en les enginyeries tècniques en Informàtica i de Telecomunicació, on elles presenten taxes del 16,7% i del 14,3%, xifres que doblen o fins i tot tripliquen les dels seus companys, amb uns percentatges que se situen en el 31,9% i en el 46,7%, respectivament<sup>16</sup>. Les llicenciatures en Traducció i Interpretació, Humanitats, Ciències del

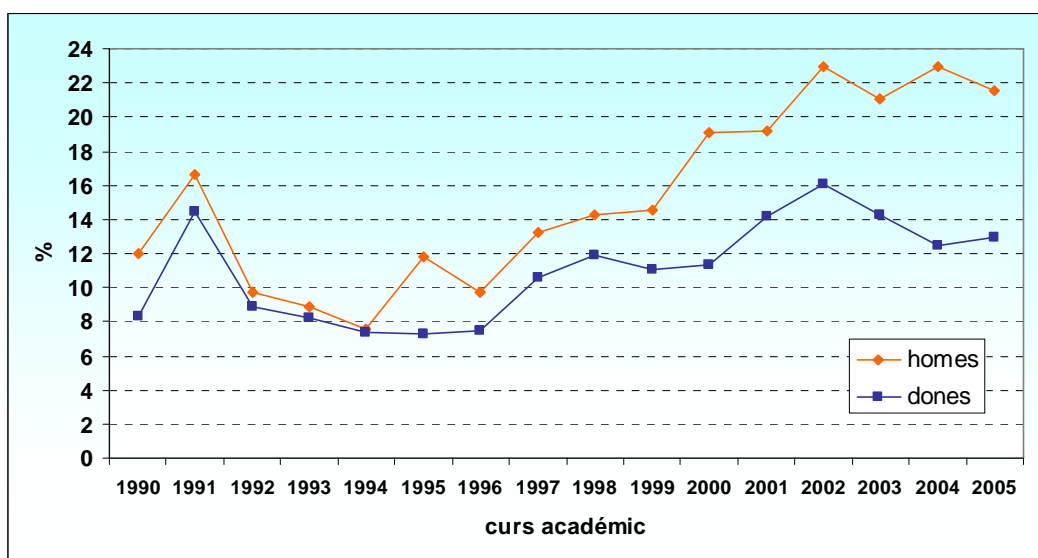
---

<sup>15</sup> Aquest fet significa que, per exemple, un estudiant que comença en el curs 2000-2001 una llicenciatura de quatre anys i que obté el títol set anys després apareix a la base de dades com no graduat, atès que només disposem d'informació fins al curs 2005-2006, fet que incideix en l'ajustament de les taxes dels últims anys.

<sup>16</sup> Dada que vindria a confirmar de nou el biaix de selecció de les dones en aquest tipus d'estudis als quals accedeixen poques, però bones estudiantes.

Treball i Lingüística, encara que no amb diferències tan acusades, també presenten percentatges d'abandonament superiors a la mitjana i sempre amb percentatges inferiors en el cas de les dones. En el costat oposat, les llicenciatures en Comunicació i Lingüística presenten xifres aproximades al 4% en el cas de les dones, mentre que, en aquest curs, no es detecten abandonaments per incompliment del règim de permanència entre els seus companys. La llicenciatura en Lingüística constitueix, de nou, la gran excepció, ja que la taxa femenina duplica la masculina, situant-se en el 30% i 14,3%, respectivament.

Gràfic 1.14. Evolució per sexe del percentatge d'estudiants que abandonen els estudis en el primer any per incompliment del règim de permanència. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Taula 1.4. Percentatge d'estudiants de nou accés que abandonen els estudis en el primer any per incompliment del règim de permanència segons estudis i sexe. UPF: curs acadèmic 2004-2005.

	Dones	Homes	Total
<i>Diplomatures i enginyeries tècniques</i>	10,4	24,9	17,3
Dipl. Ciències Empresarials	9,0	13,2	10,7
Dipl. Relacions Laborals	11,6	16,1	13,0
Doble dipl. Ciències Empresarials - Rel. Laborals	12,5	11,1	12,1
Eng. tècnica en Informàtica de Sistemes	16,7	31,9	30,2
Eng. tècnica de Telecomunicació esp. Telemàtica	14,3	46,7	43,9
<i>Llicenciatures i enginyeries</i>	12,9	23,1	16,6
Llic. Dret	16,7	23,3	18,7
Llic. Economia	8,4	8,7	8,6
Llic. Administració i Direcció d'Empreses	3,2	8,0	4,9
Llic. Comunicació Audiovisual	4,8	0,0	3,5
Llic. Ciències Polítiques i de l'Administració	7,1	13,8	10,1
Llic. Traducció i Interpretació	15,3	37,5	18,6
Llic. Humanitats	25,4	43,1	31,0
Llic. Biologia	3,6	0,0	3,1
Eng. Informàtica	53,8	51,7	52,0
<i>Ensenyaments de segon cycle</i>	15,7	15,2	15,5
Llic. Periodisme	5,9	8,3	7,3
Llic. Ciències del Treball	17,2	30,0	22,4
Llic. Lingüística	30,0	14,3	25,9
Eng. Telecomunicació	16,7	17,6	17,4

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

### 1.3. Representació de les dones entre els estudiants de tercer cycle de la UPF

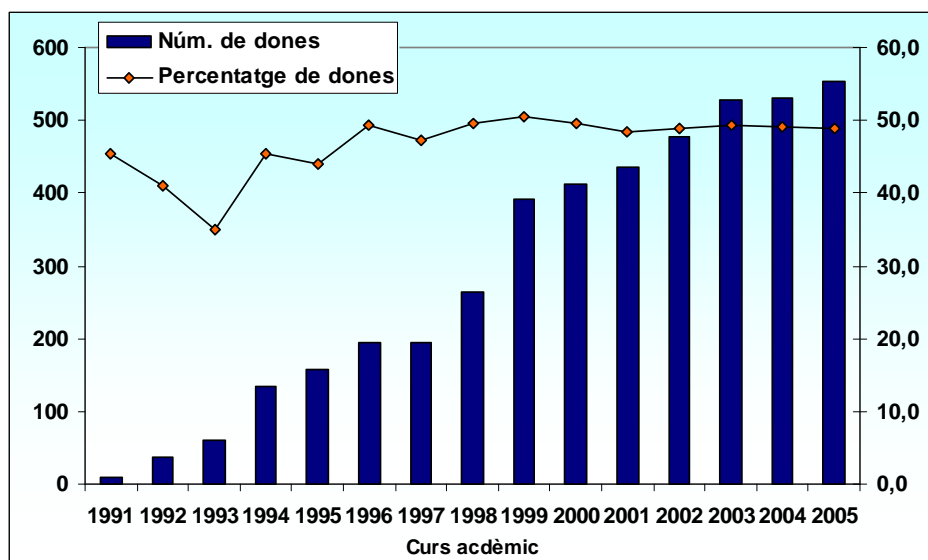
Abans de començar la descripció de l'estructura de gènere de l'alumnat de tercer cycle de la UPF és necessari fer un advertiment previ de caràcter metodològic i que està relacionat amb la gran diversitat de situacions administratives en les quals es troba l'alumnat en aquest tipus d'ensenyament, fet que dificulta la comparació de les dades. D'aquí que, per interpretar correctament les taules i els gràfics que incloem en el present apartat, resulta fonamental discernir el grup d'estudiants de doctorat a què fan referència.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> En el present informe s'inclou una descripció sobre aquest col·lectiu en general, tot i que als apartats següents es farà la distinció entre dos col·lectius de l'alumnat de tercer cycle: estudiants que han obtingut el DEA i estudiants que han defensat la tesi doctoral.



Aclarit aquest aspecte, segons les dades de què disposem, en el curs acadèmic 2005-2006 la UPF tenia 1.134 estudiants matriculats al tercer cicle, dels quals 553 —en termes relatius el 48,8%— eren dones. D'aquesta manera, davant de la feminització dels estudis de primer i segon cicle, la composició de la UPF en els estudis de doctorat assoleix paritat de gènere. Tret que, tal com posa de manifest el següent gràfic, s'ha mantingut constant des del curs acadèmic 1996-1997, malgrat l'espectacular increment del nombre de doctorands en termes absoluts. En concret, les barres blaves del gràfic 1.9 mostren que en el curs 1994-1995, hi havia 134 dones matriculades en els vint programes de doctorat que la UPF ofería en aquell moment, xifra que s'ha quadruplicat en l'actualitat, tal com avançàvem al principi d'aquest paràgraf, quan la UPF compta amb trenta-vuit estudis doctorals.

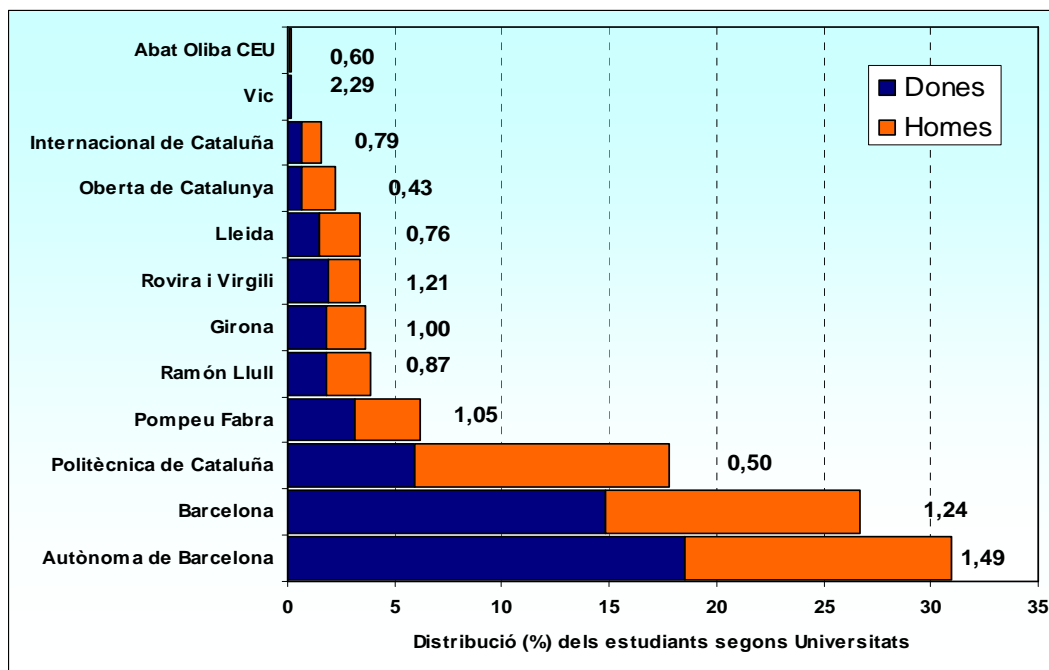
Gràfic 1.15. Evolució de l'alumnat femení de tercer cicle en nombres absoluts i percentatges. UPF: del 1991-1992 al 2004-2005.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

El gràfic 1.16 contextualitza la situació de la UPF dins del conjunt de les universitats catalanes en aquest nivell d'ensenyament per al curs acadèmic 2004-2005, recollint novament dues dimensions; d'una banda, el pes específic de cadascuna de les universitats respecte al conjunt de l'alumnat de tercer cicle de les universitats catalanes (eix horitzontal del gràfic); i d'altra banda, la ràtio entre estudiantes i estudiants per cada universitat (xifra situada al costat de cada barra del diagrama).

Gràfic 1.16. Distribució de l'alumnat català matriculat en els estudis de tercer cicle per universitats i ràtio dones/homes. Curs acadèmic 2004-2005.



Nota: N equival al nombre absolut d'alumnes dels cursos de doctorat en cada universitat.  
 Font: elaboració pròpia a partir de l'Estadística de l'Ensenyament Universitari Espanyol de l'Institut Nacional de Estadística -INE- (<http://www.ine.es/inebase/index.html>).

D'una banda, resulta interessant subratllar que la UPF ha passat de situar-se en el vuitè lloc del rànquing de l'alumnat matriculat en l'ensenyament universitari a Catalunya,<sup>18</sup> a la quarta posició, quan parlem d'estudiants de tercer cicle. De fet, la UPF engloba el 6,1% de l'alumnat dels estudis de doctorat, dada que confirma la importància d'aquest col·lectiu en termes quantitius. La ràtio de dones/homes a la UPF reflecteix, tal com avançàvem al principi d'aquest apartat, una matriculació equilibrada d'ambdós sexes i coincideix amb la ràtio mitjana per al conjunt de les universitats espanyoles i catalanes (situada aquesta última en l'1,04).

D'altra banda, destaca que la presència femenina segueix sent més elevada a les universitats que acullen un major nombre de doctorands. En concret, l'Autònoma de Barcelona, amb el 31% de l'alumnat d'aquest cicle, presenta 1,49 dones per cada home, mentre que la Universitat de Barcelona, amb el 26,7%, mostra una ràtio de 1,24 dones per cada home. Ambdues ràtios de feminització són, no obstant això, inferiors a les del conjunt de l'alumnat matriculat en aquestes universitats, situades en el 1,61 i 1,77, respectivament. La Universitat de Girona, la Universitat Rovira

<sup>18</sup> Vegeu el gràfic 1.1.

i Virgili i la Universitat de Vic tenen major o igual nombre de dones que d'homes en aquest col·lectiu, encara que cap d'elles representa un percentatge superior al 4% de l'alumnat de tercer cicle.

En el pol oposat trobem, previsiblement, la Universitat Politècnica de Catalunya amb 0,5 doctorandes per cada doctorand, ràtio que ratifica l'elevada masculinització d'aquesta universitat. No obstant això, és necessari matisar que aquesta xifra és més elevada que la reflectida en el gràfic 1.1 i que situa aquest mateix indicador, per al conjunt de l'alumnat matriculat a la Politècnica, en 0,37 dones per cada home. La variació entre una i altra xifra posa en evidència que, tot i que les dones escullen en menor mesura que els homes estudis d'arquitectura o enginyeries —ja siguin tècniques o superiors—, les que opten per aquests estudis allarguen, en un percentatge més elevat que els seus companys, el seu pas per la universitat realitzant estudis de tercer cicle. La resta d'universitats presenten un nombre de doctorands superior al de doctorandes, encara que tampoc cap d'elles representa un percentatge superior al 4% del conjunt de l'alumnat.

La tendència general constata la dada, a primera vista positiva, d'una presència equilibrada d'ambdós sexes entre els estudiants de tercer cicle en la UPF. Però, és traslladable a totes les àrees d'estudi d'especialització doctoral? La taula 1.5 que presentem a continuació reflecteix clarament que no (primera columna) i, el que és encara més interessant, visualitza les variacions en punts percentuals respecte al grau de feminització de les llicenciatures i enginyeries superiors (tercera columna), estudis aquests últims necessaris per accedir als de tercer cicle.

Taula 1.5. Percentatge de dones en els estudis de segon i tercer cicle per àrees de coneixement i variació percentual. Curs acadèmic 2005-2006.

<i>Àrees de coneixement:</i>	<i>% de dones en els estudis de tercer cicle</i>	<i>% de dones en els estudis de segon cicle</i>	<i>Variació percentual</i>
Economia i Empreses	31	58 <sup>(1)</sup>	-27
Dret	44	67	-23
Ciències de la Salut i de la Vida	58	81	-23
Ciències Polítiques i Socials	39	54	-15
Humanitats	57	69	-12
Periodisme i Comunicació	47	58 <sup>(2)</sup>	-11
Lingüística	66	64 <sup>(3)</sup>	2
Tecnologia	18	14 <sup>(3)</sup>	4
Història	37	n.p. <sup>(4)</sup>	n.p. <sup>(4)</sup>
TOTAL	48,8	62,5 <sup>(5)</sup>	-13,7

<sup>(1)</sup> Aquesta dada representa el percentatge de feminització dels estudis de les llicenciatures de Economia; Administració i Direcció d'Empreses; i Economia i Empresarials.

<sup>(2)</sup> Ídem per a la llicenciatura de Comunicació Audiovisual i Periodisme.

<sup>(3)</sup> Ídem per a l'enginyeria de Informàtica i Telecomunicació.

<sup>(4)</sup> N.p.= No procedeix, degut al fet que no existeixen estudis de llicenciatura en Història en la UPF.

<sup>(5)</sup> Aquesta dada representa el percentatge de feminització dels estudis de llicenciatura i enginyeries superiors que imparteix la UPF i la titulació de la qual és necessari obtenir per a accedir als estudis de tercer cicle.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Així doncs, la presència femenina disminueix de manera evident en l'especialitat d'Economia i Empreses, on representen el 31% dels estudiants de doctorat enfront del 58,2% en les llicenciatures d'aquesta àrea. El mateix succeeix en l'àmbit de les ciències de la salut i de la vida, amb percentatges que se situen en el 58% i el 81% respectivament, i els estudis de Dret, on el 67,3% dels estudiants de llicenciatura són dones, xifra que es redueix fins al 44% en els de tercer cicle. En el camp de les Ciències Polítiques i Socials es passa d'una distribució entre els sexes més o menys equilibrada en la llicenciatura (54%) a una lleugera masculinització en el doctorat (39%), mentre que en Humanitats la reducció és de 12 punts percentuals, similar a la dels estudis de Periodisme i Comunicació Audiovisual, reflectint ambdós casos una presència femenina propera a la paritat.

La resta de les àrees tot just reflecteixen variacions en el percentatge de dones, encara que amb tendències diferents: sobrerrepresentació en el cas de Lingüística i subrepresentació en Tecnologies. Aquest últim camp de coneixement requereix un esment especial ja que, malgrat que la presència de les dones continua sent minoritària en el doctorat (18%),

confirma el fet, assenyalat amb anterioritat, que elles, en major proporció que les seus homòlegs masculins, decideixen continuar amb la seva formació.

Val a dir que el fet que el percentatge de feminització dels doctorands de la UPF estigui pròxim al 50% no s'ha d'interpretar com una dada netament positiva en totes les seves dimensions. L'última fila de la taula 1.5 mostra una esletxa de 13,7 punts percentuals en la representació de les dones en els estudis de tercer cicle respecte a les llicenciatures i enginyeries superiors, en les quals elles representen el 62,5% de l'alumnat de la UPF. Un dèficit que posa de manifest la inversió selectiva de les dones en la formació universitària, elevada en els estudis de primer i segon cicle, però sense una translació directa en els estudis de doctorat. El pròxim capítol, en el qual s'exposen els trets de desigualtat entre el personal docent i investigador (PDI), s'aprofundeix en les causes explicatives d'aquest fenomen.

### 1.3.1. Característiques sociodemogràfiques dels estudiants de tercer cicle per sexe

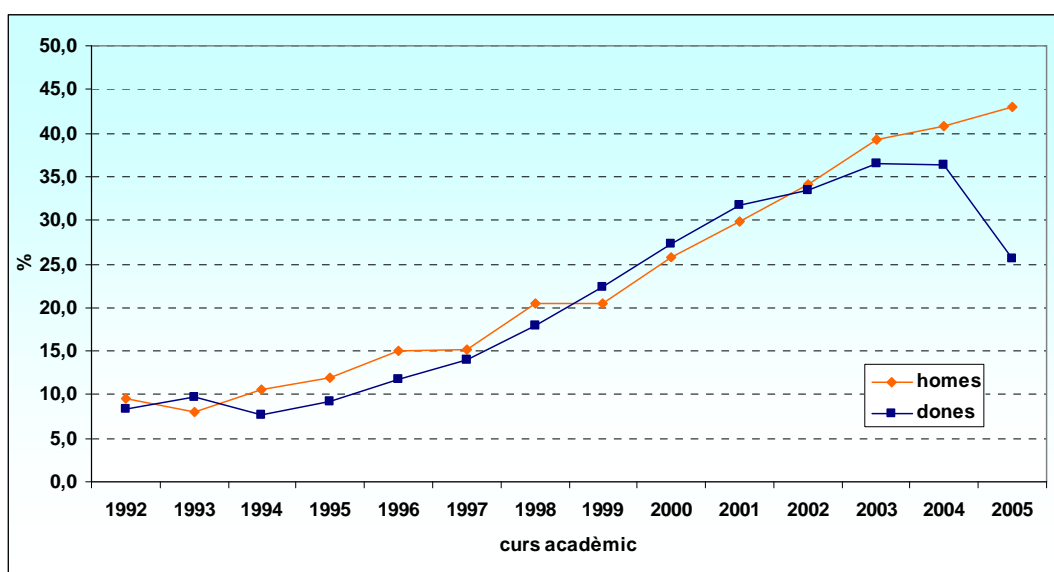
El col·lectiu d'estudiants de doctorat és, sense cap dubte, molt més heterogeni que el dels estudiants de primer i segon cicle de la UPF. En l'apartat 1.2.2 destacàvem que el perfil majoritari d'aquest últim col·lectiu obeïa, per al 92% dels estudiants sense distinció entre els sexes, al d'una persona de nacionalitat espanyola, amb lloc de residència al domicili familiar, a Catalunya i d'una edat entorn dels 21,5 anys. Característiques que, llevat d'un lleuger increment de l'edat mitjana, s'han mantingut constants des de l'engegada de la UPF.

Per contra, en el cas dels estudiants de tercer cicle no podem establir un perfil majoritari, ja que la composició d'aquest col·lectiu s'ha vist modificada de forma substancial en relació amb la nacionalitat. En concret, el gràfic 1.17 reflecteix l'espectacular augment del pes dels estrangers respecte al conjunt dels doctorands, que han passat de representar aproximadament el 10% de l'alumnat per a ambdós sexes en el curs 1992-1993, al 36,3% en el cas de les dones i al 40,8% en el dels homes en el curs 2004-2005. Aquestes xifres es van situar un any després en el 25,5% i en el 43%, respectivament.

L'augment d'aquest col·lectiu ha estat, en conseqüència, més elevat entre els estudiants de doctorat que entre els de primer i segon cicle, però amb una diferència destacable: mentre que els estudiants estrangers d'aquest últim nivell d'estudis reflecteixen la feminització de la universitat, els de doctorat presenten percentatges de representació femenina lleugerament inferiors als seus homòlegs espanyols, situant-se en el 44,6% i en el 51,5

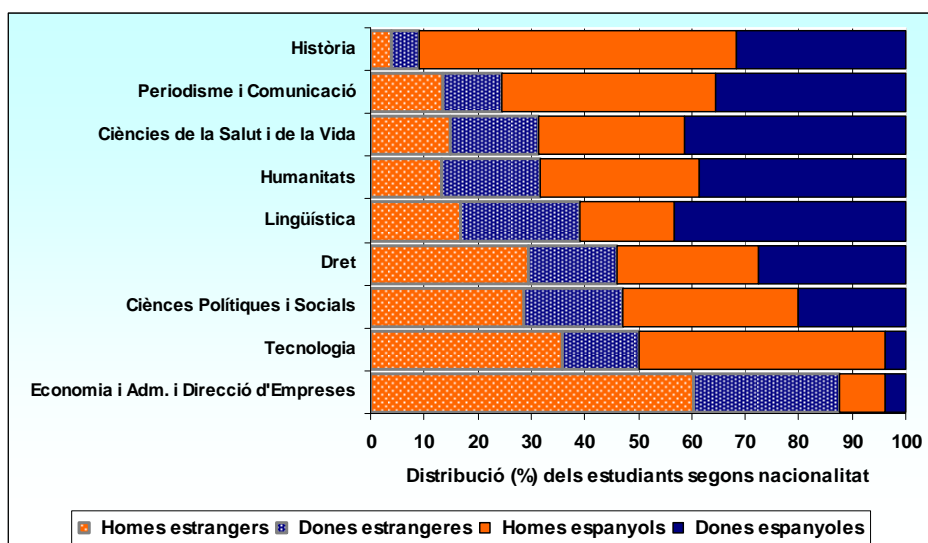
respectivament en el curs 2005-2006. No obstant això, la masculinització d'aquest col·lectiu no és traslladable a totes les àrees de coneixement. El gràfic 1.18 evidencia que les doctorandes estrangeres superen en termes percentuals als doctorands estrangers en les àrees de Lingüística, Humanitats, Història i Ciències de la Salut i de la Vida. En el costat oposat, les àrees de Ciències -Polítiques i -Socials, Tecnologia i Economia i Administració i Direcció d'Empreses evidencien una forta masculinització també en el si d'aquest col·lectiu que, en aquesta última àrea representa el 88% dels estudiants.

Gràfic 1.17. Evolució del percentatge d'estudiants del tercer cicle de nacionalitat estrangera. Del curs acadèmic 1992-1993 al 2005-2006.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Gràfic 1.18. Distribució dels estudiants de tercer cicle en la UPF per àrees de coneixement, segons sexe i nacionalitat. Curs acadèmic 2005-2006.



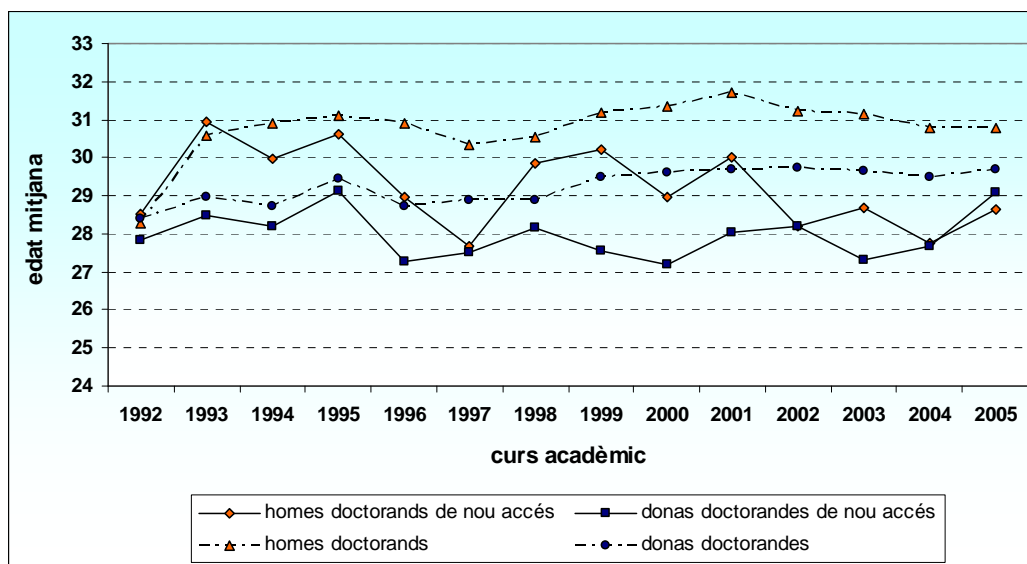
Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Els dos gràfics següents faciliten informació sobre l'edat dels doctorands. El primer recull l'evolució de l'edat mitjana i evidència que, al contrari dels canvis descrits respecte a la nacionalitat, aquest indicador s'ha mantingut més o menys constant des del curs 1993-1994 fins a l'actualitat. Així, mentre que l'edat mitjana dels homes se situa entorn dels 30,5 anys, la de les dones és un any inferior en tot el període, arribant als 29,6 anys en el curs 2005-2006. L'edat mitjana dels doctorands de nou accés presenta majors oscil·lacions i se situa, en aquest últim curs, en 28,6 i en 29,1 anys, respectivament.

El segon gràfic ens ofereix la foto fixa de l'estructura per edats de l'alumnat de tercer cicle i té en compte, simultàniament, si han obtingut o no el Diploma d'Estudis Avançats (DEA). En podem destacar dos trets. D'una banda, la forma piramidal indica que el gran gruix dels estudiants d'ambdós sexes es concentra en les edats més joves, especialment entre els 24 i 27 anys, percentatges que progressivament van disminuint fins a l'edat de 46 anys i que, posteriorment, adquireixen valors gairebé testimonials, distribució que reflecteix el pas directe de la majoria dels estudiants al doctorat, bé immediatament després d'haver finalitzat la llicenciatura o l'enginyeria superior o, possiblement, després de la realització d'altres estudis de postgrau. D'altra banda, el gràfic 1.20 reflecteix que les dones presenten percentatges lleugerament més alts que els homes en les edats més joves, característica que també observàvem

en comparar els indicadors de l'edat mitjana. No s'aprecien diferències de gènere ressenyables pel que fa a l'edat en la qual s'obté el DEA<sup>19</sup>.

Gràfic 1.19. Evolució de l'edat mitjana dels estudiants de tercer cicle de nou accés i del conjunt dels estudiants de la UPF segons sexe. Del curs acadèmic 1992-1993 al 2005-2006.

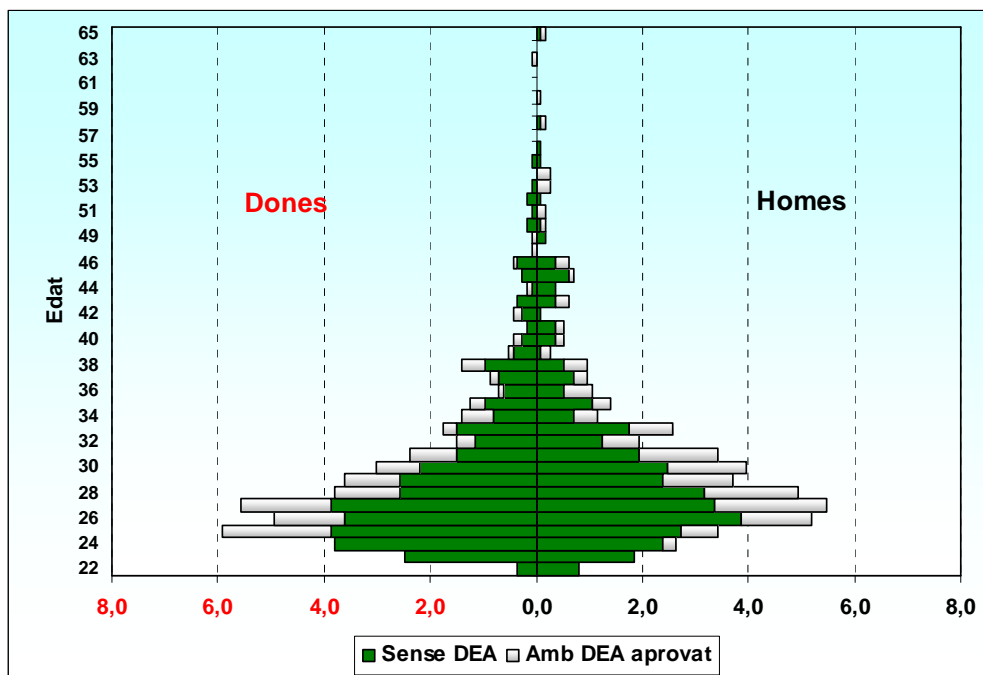


Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

<sup>19</sup> Tampoc existeixen diferències destacables de gènere en la distribució de les edats segons les àrees de coneixement (vegeu l'annex 1.17). Totes elles presenten edats mitjanes inferiors per a les dones i, amb l'excepció de l'àrea de Dret, la dispersió de les edats és més àmplia entre els homes que no pas entre les dones



Gràfic 1.20. Estructura per sexe i edat dels estudiants de tercer cicle segons la situació del Diploma d'Estudis Avançats (DEA). Curs acadèmic 2005-2006.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

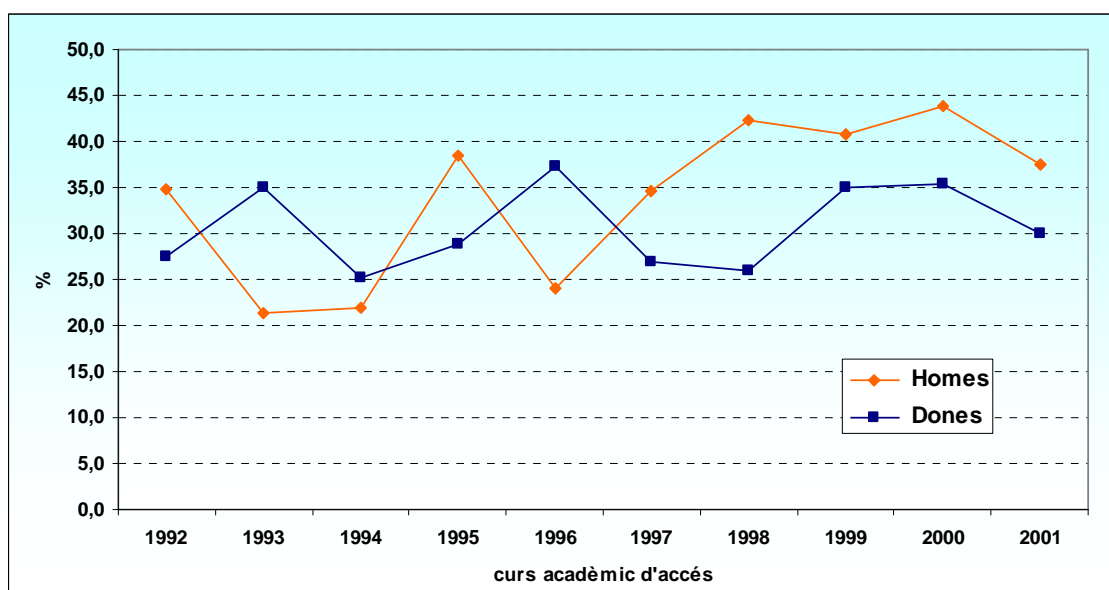
### 1.3.2. Obtenció del Diploma d'Estudis Avançats (DEA) i lectura de tesi doctoral segons el sexe

Les dades exposades fins aquí reflecteixen la importància numèrica dels estudiants de doctorat en la UPF i apunten algunes de les característiques distintives en l'estructura de gènere respecte al conjunt de l'alumnat de primer i segon cicle. A aquestes dades s'ha afegit la valoració del rendiment acadèmic (entemem per aquest terme la superació de les dues principals etapes que integren aquests estudis i que vénen marcades per dos fets sobre els quals centrarem la nostra anàlisi: en primer lloc, l'obtenció del Diploma d'estudis Avançats (DEA) i, en segon lloc, la lectura de la tesi doctoral)<sup>20</sup>.

Amb aquest objectiu, el gràfic 1.21 mostra l'evolució del percentatge de doctorands que han obtingut el DEA respecte al total d'estudiants que van iniciar aquests estudis en l'any de referència.

<sup>20</sup> La base de dades facilitada pels serveis informàtics de la UPF no conté informació relativa a les qualificacions obtingudes pels doctorands en el període de docència i d'investigació ni distingeix quins estudiants han superat el primer període però no han obtingut el DEA. Per aquest motiu, en el present apartat, centrem el focus d'interès en l'anàlisi dels doctorands en els dos moments esmentats (obtenció del DEA i lectura de la tesi doctoral).

Gràfic 1.21. Evolució de la taxa d'obtenció del DEA<sup>1</sup> per sexe. Del curs acadèmic 1992-1993 al 2001-2002.<sup>2</sup>



<sup>1</sup>Taxa d'obtenció del DEA: estudiants que han obtingut el DEA respecte al nombre d'alumnes que van iniciar els estudis de tercer cicle en l'any de referència.

<sup>2</sup>S'exclouen els cursos 1990-91 i 1991-92 atès que el baix nombre d'estudiants de doctorat en aquests cursos (1 i 22, respectivament) distorsiona la presentació del gràfic. A més, la normativa de la UPF estableix que el DEA s'ha d'obtenir en el termini màxim de quatre anys des del començament dels cursos de doctorat. Per aquest motiu, l'última promoció per a la qual es recullen les dades és la corresponent al curs 2001-2002.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

L'indicador és, per tant, similar a la taxa de graduació però, en aquest cas, no està referit a la consecució d'una titulació sinó a la superació dels períodes de docència i d'investigació i, en conseqüència, a l'obtenció del DEA. El tret més destacable, en aquest sentit, és el baix percentatge d'estudiants que ha superat amb èxit aquesta primera fase en les promocions que van accedir als estudis de doctorat entre els cursos 1992-1993 i 2001-2002, i que encara és inferior en el cas de les dones a partir de la promoció 1997-1998. De fet, els valors més alts no superen percentatges superiors al 44% en el cas d'ells i del 35% en el d'elles.

La taula 1.6 facilita la mateixa informació segons el sexe i les àrees de coneixement però de forma agregada per a tot el període fins al curs 2001-2002. D'aquesta manera, destaca el fet que les dones assoleixen taxes d'obtenció del DEA superiors a les dels seus companys en les àrees de Ciències Polítiques i Socials, Economia, Administració i Direcció d'Empreses i Ciències de la Salut i de la Vida. Per contra, els homes les avantatgen, amb una escassa diferència percentual, en les àrees de Dret,

Història i Lingüística i, amb percentatges superiors als deu punts en les àrees d'Humanitats i Periodisme i Comunicació. La taxa d'obtenció del DEA és de 62,5% per ambdós sexes a l'àrea de tecnologies xifra que, a més, pràcticament duplica les taxes d'obtenció del DEA dels estudiants de la UPF, que se situa en el 31,2% en el cas de les dones i en el 35% en el dels homes.

Taula 1.6. Taxa d'obtenció del DEA\* per sexe i àrees de coneixement. UPF: del curs acadèmic 1990-1991 al 2001-2002.

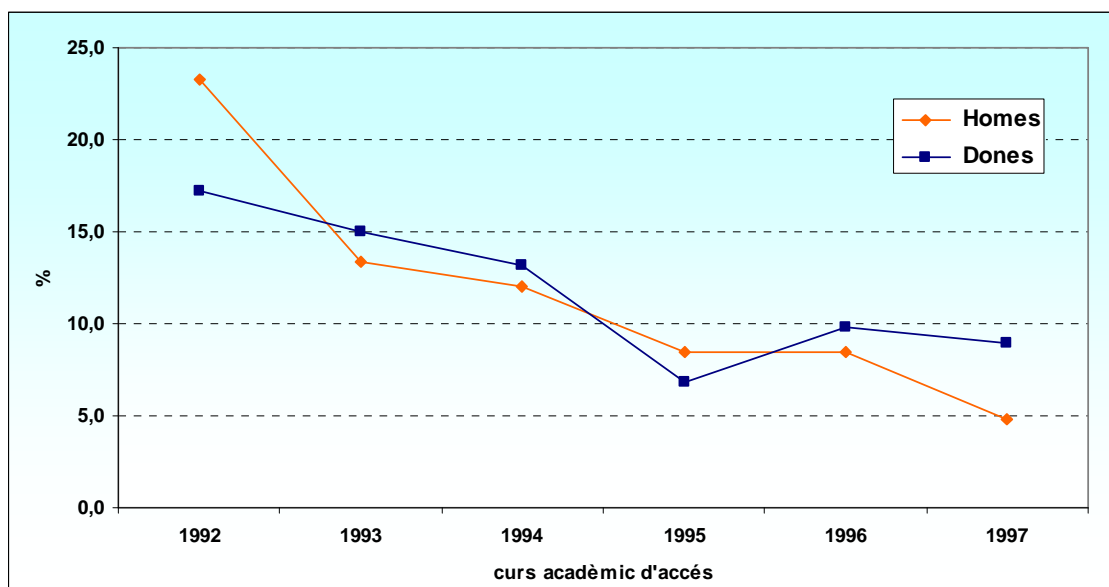
	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Total</i>
Dret	23,8	24,5	24,2
Humanitats	22,8	33,7	27,3
Història	28,6	31,5	30,4
Lingüística	30,3	36,4	32,0
Estudiants de trasllat	34,2	31,6	32,9
Periodisme i Comunicació	29,7	39,0	34,6
Ciències Polítiques i Socials	39,7	36,0	37,3
Economia i Administració i Direcció d'Empreses	44,3	37,2	39,8
Ciències de la Salut i de la Vida	47,1	44,7	46,1
Tecnologia	62,5	62,5	62,5
<b>TOTAL</b>	<b>31,2</b>	<b>35,0</b>	<b>33,2</b>

\*vegeu la nota 1 del gràfic 1.21.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

El gràfic i la taula següents repeteixen el mateix exercici però, en aquest cas, per visualitzar el percentatge d'estudiants que, finalment, llegeixen la tesi doctoral. El gràfic 1.22 mostra l'evolució d'aquest col·lectiu respecte al total d'estudiants que van iniciar els estudis de tercer cicle en cadascun dels cursos acadèmics compresos entre 1992-1993 i 1997-1998. Com és d'esperar, si el percentatge de l'alumnat del tercer cicle que obté el DEA és baix, el d'aquell que aconsegueix el grau de doctor encara ho és més, i se situa en proporcions properes a un de cada deu alumnes per a ambdós sexes a partir del curs 1995-1996 i descendeix fins a 0,5 de cada deu alumnes entre els homes de la següent promoció.

Gràfic 1.22. Evolució de la taxa d'obtenció del títol de doctor<sup>1</sup> per sexe. Del curs acadèmic 1992-1993 al 1997-1998.



<sup>1</sup> Taxa d'obtenció del títol de doctor: estudiants que han obtingut el títol de doctor per la UPF respecte al nombre d'alumnes que van iniciar els estudis de tercer cicle en l'any de referència.

<sup>2</sup> Vegeu la nota 2 del gràfic 1.21. La normativa de la UPF estableix que la tesi doctoral s'ha de llegir en el termini màxim de vuit anys des del començament dels cursos de doctorat. Per aquest motiu, l'última promoció de la qual es recullen dades és la corresponent al curs 1997-1998.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Segons la taula 1.7, les dones obtenen en major percentatge el títol de doctor que els seus companys en les àrees de Ciències Polítiques i Socials i Humanitats, mentre que aquests presenten percentatges més elevats en la resta de les àrees de coneixement que havien engegat programes de doctorat fins al curs 1997-1998. No obstant això, la taxa d'obtenció del títol de doctor d'aquestes promocions és pràcticament similar entre homes i dones, situant-se per a les dones en l'11,6% i per als homes en l'11,9%.

Taula 1.7. Taxa d'obtenció del títol de doctor\* per sexe i àrees de coneixement. Del curs acadèmic 1990-1991 al 1997-1998.

	Dones	Homes	Total
Ciències Polítiques i Socials	6,3	2,9	4,0
Dret	5,7	7,4	6,6
Història	4,1	9,6	7,7
Periodisme i Comunicació	3,8	11,9	8,1
Humanitats	9,3	6,7	8,3
Lingüística	10,7	12,8	11,4

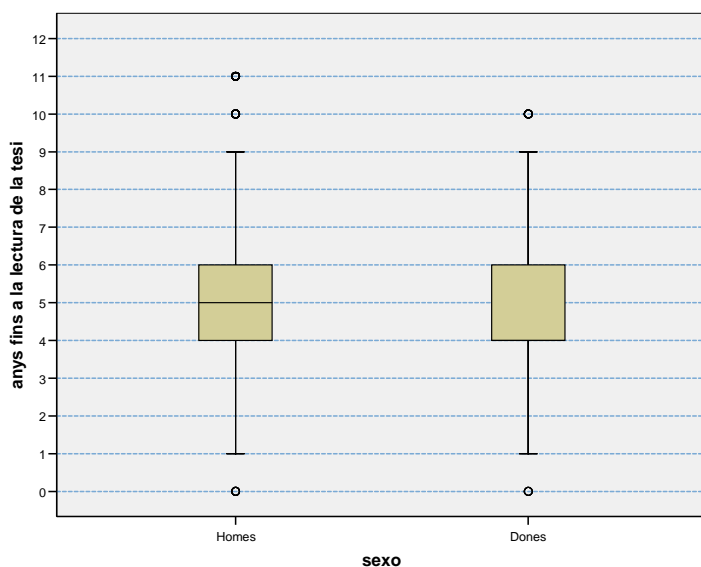
Economia i Administració i Direcció d'Empreses	16,9	17,3	17,2
Estudiants de trasllat	93,3	75,0	85,2
<b>TOTAL</b>	<b>11,6</b>	<b>11,9</b>	<b>11,7</b>

\*Vegeu la nota 1 del gràfic 1.22.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Finalment, resulta interessant destacar que les dones triguen, com a mitjana, 4,8 anys a obtenir el títol de doctor, mentre que els homes ho fan en 5,2 anys. El gràfic 1.23 mostra una distribució del temps fins a la lectura de la tesi força similar per tots dos, homes i dones, en relació amb els límits màxims i mínims que vénen determinats per la normativa vigent de la UPF per a aquests estudis. No obstant això, el 50% de les dones inverteix entre un i quatre anys en la consecució del títol des del començament dels estudis de tercer cicle, mentre que solament el 25% dels homes ho aconsegueix en aquest termini de temps. El 75% de les dones ja ha llegit la tesi el sisè any, percentatge similar en el cas dels seus companys.

Gràfic 1.23. Distribució per sexe del nombre d'anys fins a la lectura de la tesi en la UPF. 1990-2006.



Nota: en el cas de les dones la mediana coincideix amb el primer quartil.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

## 1.4. Conclusions

La UPF no és una institució aliena al creixent procés de feminització que, des de mitjan anys vuitanta, caracteritza els ensenyaments universitaris tant a Catalunya com al conjunt dels països occidentals. Aquesta és la conclusió fonamental que es desprèn de l'anàlisi de l'estructura de gènere del col·lectiu d'estudiants, en el qual 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 cicle, 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 a element de desigualtat en els sistemes universitaris de països industrialitzats com els Estats Units o el Japó (Bradley, 2000). La translació de la progressiva feminització de la UPF als estudis de tercer cicle continua sent, no obstant això, una "assignatura pendent". Les dades posen de manifest que les dones aposten més per la formació universitària de primer i segon cicle i que, a més, obtenen millors resultats en tots els indicadors de rendiment acadèmic amb diferències espectaculars, per exemple, pel que fa 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 sent limitat, potser a causa de la percepció d'una estructura, la del personal docent i investigador, fortament masculinitzada.

Entre els trets negatius destaca, sense cap mena dubte, la forta segregació horitzontal segons les 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 (Siann i Callaghan, 2001, Charles i Bradley, 2002) que, posteriorment, són reforçades en l'àmbit universitari per la segregació horitzontal que també s'observa entre el personal docent i investigador. La solució a aquest problema requereix, per tant, de mesures que actuïn sobre ambdós col·lectius i, especialment, que evitin les eleccions dels alumnes sobre la base d'estereotips de gènere. La col·laboració entre la Universitat i els centres s'ha d'adreçar a corregir el desequilibri de gènere entre les àrees de coneixement a les aules universitàries, desequilibri que posteriorment reforça les diferències de gènere al mercat de treball.

# Capítol 2. Estructura de gènere del personal docent i investigador (PDI)

*Per M<sup>a</sup> José González*

D'ençà dels anys setanta, el sistema públic de l'educació superior ha experimentat un creixement significatiu en benefici de majors sectors de la societat i, particularment, del col·lectiu femení que actualment representa més de la meitat dels estudiants matriculats a les universitats catalanes i espanyoles. L'any 1986 va marcar el punt d'inflexió a partir del qual les dones serien una majoria entre els estudiants matriculats a les universitat espanyoles (Garrido, 1992). La qüestió clau d'aquest capítol és fins a quin punt la incorporació de les dones al món universitari s'ha començat a visualitzar en altres esferes superiors com, per exemple, entre el professorat i el personal investigador. Pot ser encara és massa aviat per copsar realment aquests canvis dins de les institucions o potser hi ha mecanismes de selecció que dificulten l'entrada d'igual nombre d'homes que de dones a les institucions. Aquest són factors que s'hauran de tenir en compte per entendre l'actual estructura de gènere en l'àmbit de la docència i la investigació.

Les universitats són bressols de coneixement i referents de valors i, com a tals, haurien de ser institucions modèliques per al conjunt de la societat. No obstant això, les mateixes institucions són, al cap i la fi, miralls del seu propi entorn social. Dit d'una altra manera, la recreació d'una institució totalment igualitària per a homes i dones és impracticable si el conjunt de la societat imposa barreres per a la igualtat de gènere en altres esferes de la vida pública. Valgui aquesta reflexió per contextualitzar la problemàtica específica dels acadèmics i acadèmiques que podríem anomenar "en carrera". Es dona el cas que el període d'entrada al món acadèmic, període de major pressió per aconseguir la consolidació dins del lloc de treball, normalment coincideix o va en paral·lel amb el període reproductiu de les dones. Es dona també el cas que, malgrat els avenços en l'assoliment educatiu del conjunt de la població, les diferències de gènere en el repartiment del temps de cura i de tasques domèstiques continua sent força important i els ajuts o serveis públics són més aviat escassos. Per tant, s'ha de tenir en compte que potser tots, homes i dones, inicien la cursa o trajectòria laboral en igualtat de condicions però que alguns ho fan carregant "motxilles" especialment feixugues. Aquestes "motxilles" no són sempre fàcils d'identificar. Les dades disponibles per a aquest estudi contenen variables molt valuoses per explicar la influència de les responsabilitats familiars en les trajectòries laborals d'homes i dones "en

carrera” com, per exemple, el nombre i edat dels fills, la presència de persones grans a la llar i el gaudiment de baixes parentals.

Els indicadors que s’ofereixen a continuació són fotografies estàtiques sobre l’estructura de gènere del personal docent i investigador (d’ara endavant anomenat PDI), és a dir, quantes dones i homes hi ha en diferents moments a les diferents àrees de coneixement (diferències horitzontals) i posicions laborals (diferències verticals). Malgrat les limitacions pròpies de les dades disponibles, aquest primer capítol proporciona una nítida imatge de “fins on han arribat les dones” com a professionals docents i investigadores a la Pompeu Fabra en aquests darrers 11 anys (1996-2006).

## **2.1. Les dones al món acadèmic: breu balanç**

Les dones són cada dia més visibles al sector educatiu. Tal com s’ha esmentat a la introducció, les dones són la majoria entre els matriculats a les universitats i també són la majoria entre els professionals que treballen a l’ensenyament obligatori i, especialment, a l’educació infantil. A mesura que es puja en l’escala de prestigi ocupacional, però, la presència de dones tendeix a reduir-se. La nota positiva d’aquest fet és que l’evolució de la presència de dones dins del món universitari ha seguit una pauta imparablement i progressivament ascendent en els darrers anys. El gràfic 2.1 mostra l’evolució en nombres absoluts i relatius del professorat femení a Espanya entre 1981 i 2003. Al curs 1981-82 hi havia un total de 41.577 dones a les Universitats espanyoles que representaven el 23,50% del professorat i uns vint anys més tard, el curs 2002-03, ja n’hi havia 86.774; xifra que representava el 35,19% del professorat. Així, en vint anys s’ha doblat el nombre de professores dins de la Universitat en termes absoluts, encara que en termes relatius l’augment ha estat molt moderat i encara està molt llunyà de l’equilibri de gènere. Pel que fa a les universitats públiques catalanes disposem d’una sèrie temporal més reduïda: el període entre 1999 i 2005 (gràfic 2.2). La tendència, però, és molt semblant a la de l’Estat espanyol: augmenta lleugerament el nombre absolut de dones dins del PDI, tot i que en termes relatius no supera el llindar del 34%.

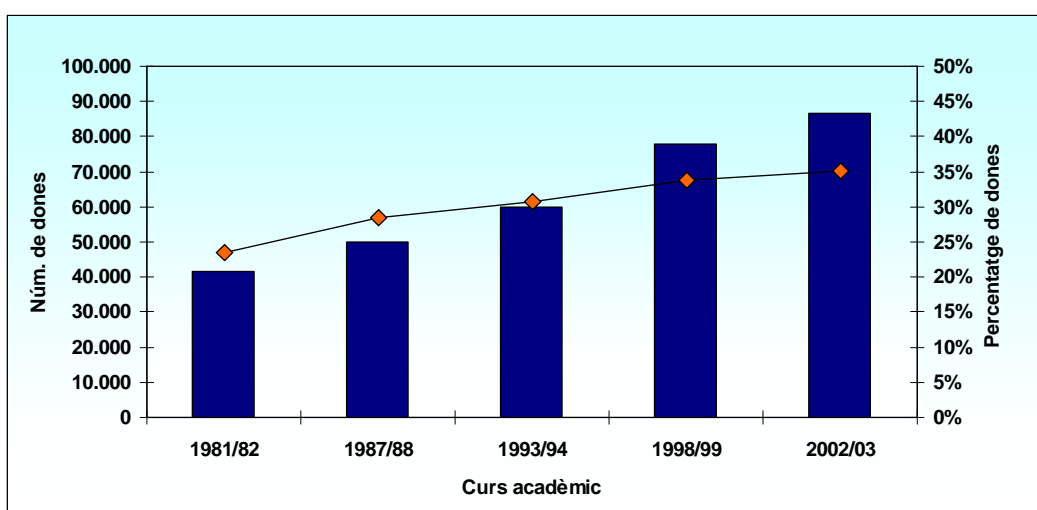
Com s’ha donat la incorporació de la dona a la Pompeu Fabra i quin equilibri de sexes hi ha actualment? Tal com ha succeït al conjunt de l’estat, a la Pompeu Fabra ha augmentat considerablement la presència de les dones dins del PDI durant el període d’observació, entre 1996 i 2006, tot i que la seva representació en termes relatius s’ha mantingut estable. L’any 1996 s’inicien les classes amb unes 275 dones en plantilla, xifra que representava el 34,4% del PDI, mentre que l’any 2006 s’inicien les classes amb una plantilla ja molt més nombrosa de professores i investigadores, consistent en unes 505 dones, xifra que representa el 33,2% del PDI. Per tant, s’ha incrementat el nombre de dones però continuen sent el grup minoritari dins de la Universitat. En termes relatius, la proporció de dones



dins del PDI és molt semblant a la del conjunt de les universitats espanyoles.

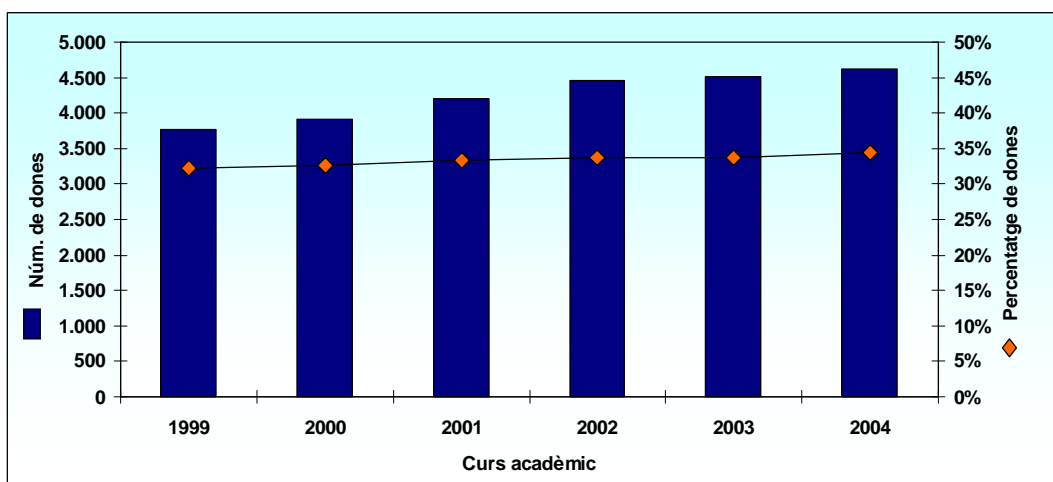
Sabem, doncs, que ha crescut molt el volum de dones a les universitats i que les dones només representen una mica més d'un terç del PDI. Al següent apartat s'analitzen les diferències horitzontals en l'estructura de gènere, és a dir, la distribució d'homes i dones per àrees de coneixement.

Gràfic 2.1. Evolució del professorat universitari femení (%): Espanya, 1981-2003.

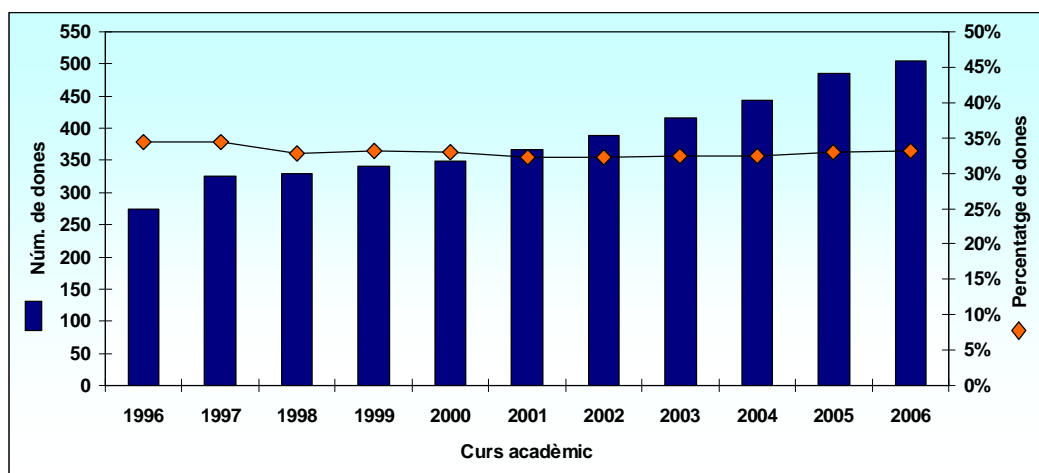


Font: MEC (2007).

Gràfic 2.2. Evolució del professorat universitari femení (%): universitats públiques catalanes, del curs acadèmic 1999-2000 al 2004-2005.



Gràfic 2.3. Evolució del PDI femení (%): UPF, 1996-2006.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

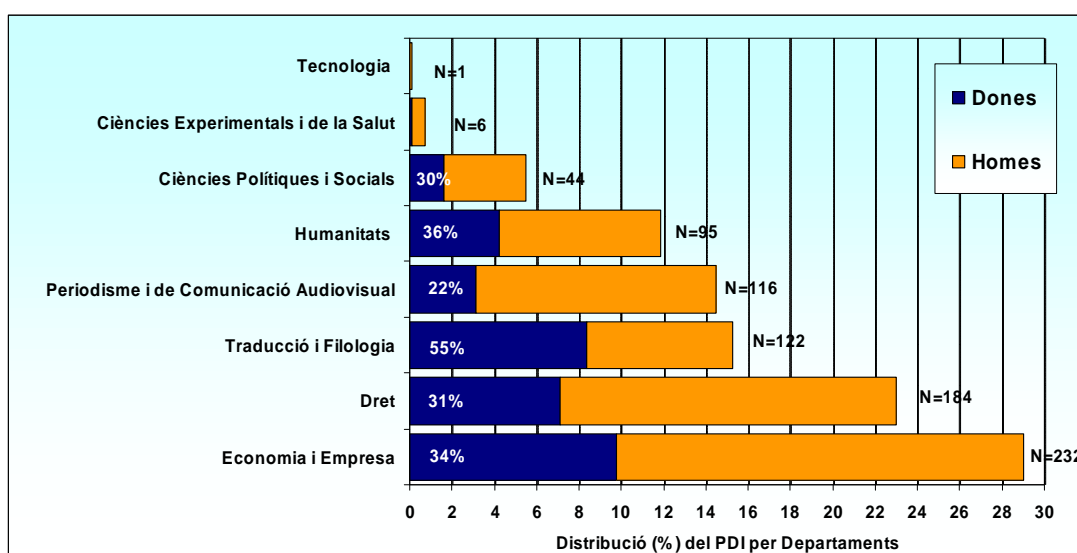
## 2.2. Desigualtats horitzontals: estructura de gènere per departaments (2006)

Segons les dades del 2006, el PDI està constituït per un total de 1.523 persones de les quals només 505 eren dones.<sup>21</sup> Això equival al 33,2% de la comunitat docent i investigadora constituïda per dones davant del 66,8% dels homes. La situació per departaments, però, és ben variada. Per representar la presència de les dones als diferents departaments s'han elaborat uns gràfics que il·lustren dues dimensions (vegeu els gràfics 2.4 i 2.5). D'una banda, s'identifica el pes específic dels departaments dins la Universitat, és a dir, el percentatge que representa el PDI de cada

21 L'any 2006 el nombre total de casos enregistrats a la base de dades era de 1.732 atès que algunes persones apareixen repetides en funció del nombre de contractes signats durant l'any d'observació. Per tant, s'han esborrat els casos repetits, atès que, en un mateix any, unes cent noranta-vuit persones van signar dos contractes, unes deu persones en van signar tres i una persona en va signar cinc.

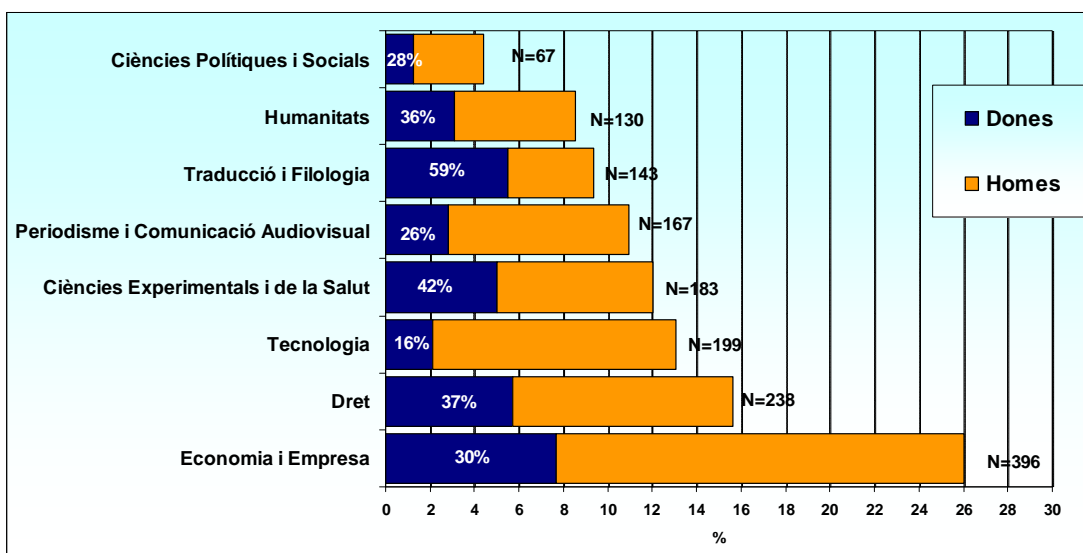
departament respecte del conjunt del PDI de la Universitat. D'altra banda, s'identifica la proporció de dones dins de cada departament (percentatges inserits dins de les barres del diagrama). Aquest tipus de gràfic il·lustra la situació en dos punts en el temps: l'any 1996 i l'any 2006. En aquest període destaca especialment la creació i el creixement del molt masculinitzat Departament de Tecnologia i el fet que la representació relativa de dones als diferents departaments es manté pràcticament igual.

Gràfic 2.4. Distribució del PDI per departaments, presència de dones dins de cada departament i nombre absolut de persones (N): UPF, 1996.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Gràfic 2.5. Distribució del PDI per departaments, presència de dones dins de cada departament i nombre absolut de persones (N): UPF, 2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Pel que fa a les característiques de la UPF al darrer any d'observació, l'any 2006 (gràfic 2.5), trobem que en termes absoluts el Departament d'Economia i Empresa se situa entre els més nombrosos (396 persones) i el Departament de Ciències Polítiques i Socials entre els més petits (67 persones). Pel que fa a la presència de la dona destaca el Departament de Traducció i Filologia (143 persones) per ser l'únic que manté un cert equilibri de gènere que, fins i tot, es decanta a favor de les dones, que en són majoria (el 59% del PDI). En el cas extrem, amb menys representació de les dones, hi ha el Departament de Tecnologia (199 persones) amb només un 16% del PDI. La conclusió general, una altra vegada, és que a gairebé tots els departaments, tret de Traducció i Filologia, les dones encara constitueixen la "gran minoria". És aquest un fet únic de la Pompeu Fabra? L'estructura de gènere per àrees de coneixement de la Pompeu Fabra és molt semblant a la del conjunt de l'estat espanyol on les dones representen fins a un 39,8% a Humanitats o un 38,6% a Ciències Socials i Jurídiques, mentre que només representen el 15,9% als estudis de Tecnologia (dades del curs 2002-2003, MEC, 2007). La segmentació per àrees de coneixement caldrà relacionar-la amb l'estructura per gènere dels estudiants; aspecte que s'analitza en els propers capítols.

Taula 2.1. Ràtio dones/homes i edat mediana del PDI per sexe i departament: UPF, 2006

Departaments:	Ràtio entre sexes	Edat mediana:		Total PDI
		Dones	Homes	
Tecnologia	19	31	31	31
Periodisme i de Comunicació Audiovisual	35	38	47	45
Ciències Polítiques i Socials	40	35	39	38
Economia i Empresa	42	32	35	33
Humanitats	57	37	41	39
Dret	58	38	43	41
Ciències Experimentals i de la Salut	71	33	41	37

Traducció i Filologia	142	41	44	42
Total	50	34	39	37

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Nota: la ràtio s'interpreta com el nombre de dones per cada 100 homes.

Una altra manera molt gràfica de mostrar el desequilibri de gènere als departaments és analitzar la ràtio entre professorat femení i el masculí. Aquesta ràtio es mostra, ordenada segons la seva grandària, a la taula 2.1. i indica com a departaments com el de Tecnologia hi ha una ràtio de 19 professores per cada 100 professors, al de Periodisme hi ha 35 professores per cada 100 professors o al Ciències Polítiques i Socials hi ha 40 professores per cada 100 professors. El més interessant de tot plegat és que tots tres exemples —Tecnologia, Periodisme i Ciències Polítiques— parteixen d'un planter d'estudiants (vegeu capítol 3) molt diferents, és a dir, els primers són uns estudis molt masculinitzats mentre que els segons són uns estudis força feminitzats o equilibrats. Per tant, al llarg del procés de formació acadèmica sembla ser que les carreres entre homes i dones tendeixen a seguir vies molt diferenciades.

Una possible explicació dels desequilibris de gènere en la composició d'aquests departaments podria ser la composició generacional, és a dir, que departaments més envellits acullen més homes pel fet que les dones s'han incorporat més tardanament a l'ensenyament superior. Tanmateix, les columnes segona i tercera de la taula 2.1. no semblen indicar una gran diferència en les edats medianes del professorat segons sexe. El Departament de Periodisme i de Comunicació Audiovisual seria el més envellit pels homes (47 anys), però també està entre els més envellits per les dones (38 anys). Val a dir, però, que aquestes edats medianes inclouen els tres col·lectius —professorat permanent, contractat i personal acadèmic en formació— amb medianes d'edat molt diferents.

Fins aquí s'ha estudiat l'estructura de gènere per departaments amb les dades disponibles més recents. A l'apartat que segueix a continuació es fa el mateix estudi de manera retrospectiva, és a dir, els canvis en la representació de la dona d'ençà de la creació de cadascun dels departaments.

### 2.2.1. Canvis en l'estructura de gènere als departaments entre 1996 i 2006

Certament, les dones estan subrepresentades a la majoria dels departaments. La qüestió que aquí es planteja és fins a quin punt s'ha produït una millora substancial pel que fa a la presència de la dona dins

del PDI durant els darrers anys. Actualment la informació disponible engloba el període corresponent als darrers onze anys. En termes generals, les dades mostren que l'estructura de gènere per àrees de coneixement o departaments s'ha mantingut dins de la mateixa pauta, tret de lleus i insignificants oscil·lacions, durant gran part de la finestra d'observació (vegeu el gràfic 2.6). Per qüestions visuals s'han dividit els departaments en tres gràfics segons la representació de les dones l'any 2006:

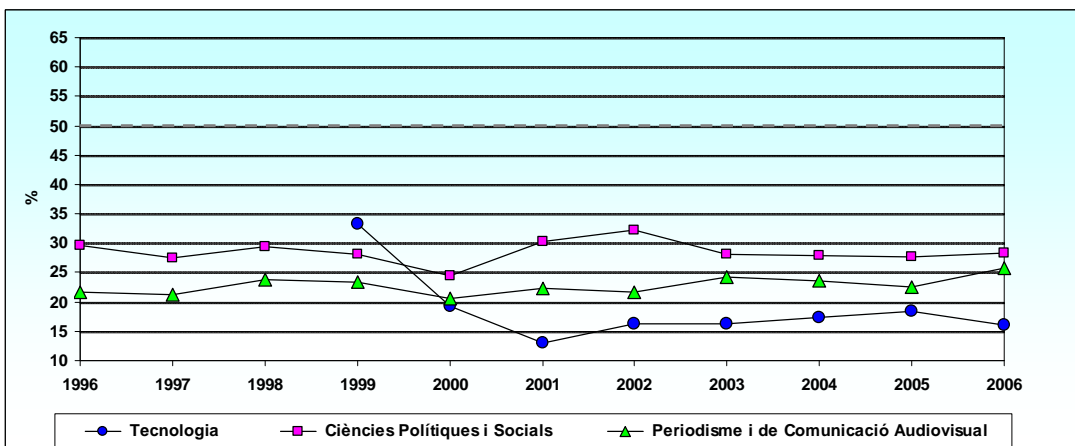
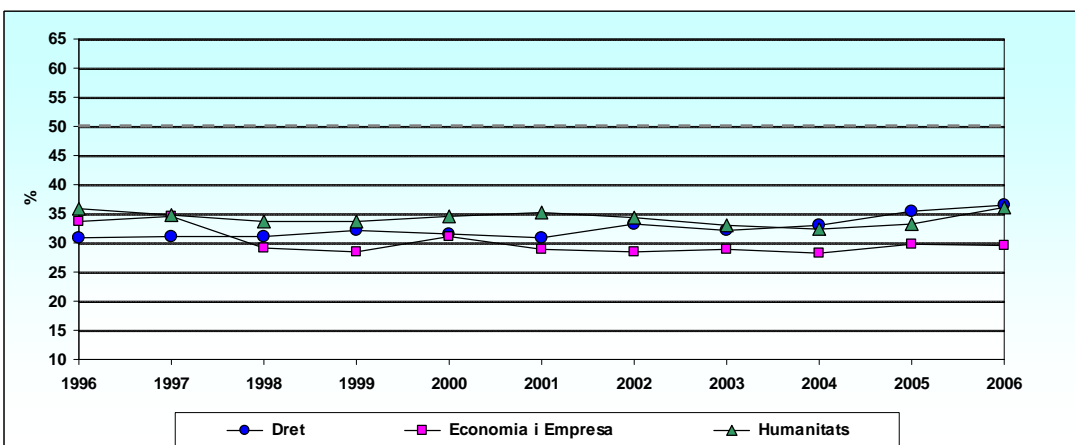
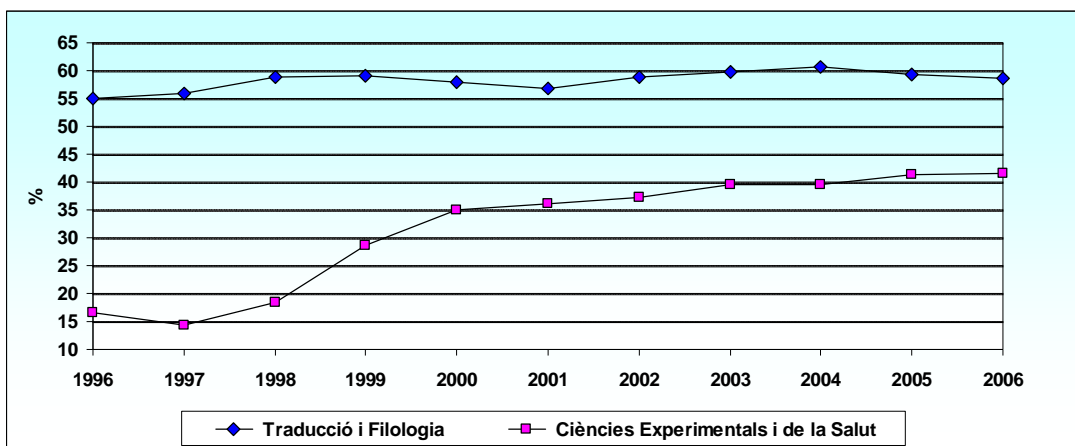
1. *Relatiu equilibri de gènere* (entre el 40 i el 60%): Traducció i Filologia i Ciències Experimentals i de la Salut.
2. *Mitjana subrepresentació de les dones* (entre el 30 i el 39%): Dret; Economia i Empresa; Humanitats.
3. *Alta subrepresentació de les dones* (entre el 15 i el 29%): Ciències Polítiques i Socials; Periodisme i de Comunicació Audiovisual; Tecnologia.

Les grans excepcions pel que fa als canvis en l'estructura de gènere es troben justament als departaments que actualment assoleixen el major equilibri de gènere: Traducció i Filologia i Ciències Experimentals i de la Salut. Pel que fa al primer cas, Traducció i Filologia, és l'únic departament on la presència de les dones ha estat més equilibrada des d'un bon començament, amb un 55% de dones (67 dones i 55 homes) l'any 1996 i arriba a superar la dels homes amb un 59% l'any 2006 (84 dones i 59 homes). Pel que fa al segon cas, Ciències Experimentals i de la Salut, es podria dir que és l'únic departament on es produeix realment una millora i una convergència cap a l'equilibri de gènere al llarg del temps. Aquest és un departament jove (l'any 1997 només comptava amb 7 persones de les quals 1 era una dona) que inicia la seva expansió a partir de 1999, moment en el qual les dones representen un 29% (18 dones i 45 homes). La representació de les dones augmenta fins a arribar, l'any 2006, al 42% (76 dones i 107 homes) (vegeu el gràfic 2.6.).

---

Gràfic 2.6. Evolució del percentatge de dones dins del personal docent i investigador per departaments (%): UPF, 1996-2006

---



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

En definitiva, els darrers onze anys han representat a grans trets la continuació d'una mateixa tendència pel que fa a la representació de les dones. A continuació s'analitza l'estructura de gènere des d'una altra perspectiva: les diferències verticals o diferències de gènere segons categories laborals.

### 2.3. Desigualtats verticals en l'estructura de gènere: representació de les dones segons categories i situació contractuals

Actualment, la situació contractual al conjunt de la UPF s'estructura al voltant d'un col·lectiu reduït amb situació laboral estable o permanent, que correspon al 18% del PDI (281 persones); un gruix important de personal contractat, que correspon a un 54% del PDI (842 persones); i un volum important de personal acadèmic en formació, que correspon al 29% del PDI (400 persones). Aquesta estructura per situacions contractuals és un model específic de la Pompeu Fabra, atès que a les altres universitats catalanes o a la resta de l'estat espanyol hi ha un volum molt més elevat del PDI en règim permanent ja sigui per la via laboral o de funcionariat. A tall d'exemple, els titulars representen el 31% del PDI al conjunt d'Espanya i només el 9% del PDI a la Pompeu Fabra; mentre que els associats representen el 32% del PDI al conjunt d'Espanya i el 41% del PDI a la Pompeu Fabra (dades del curs 2004-2005 per a Espanya i del 2005-2006 per a la UPF; vegeu l'annex 3). Part d'aquesta singularitat en l'estructura contractual de la Pompeu Fabra es pot atribuir a la seva joventut davant d'universitats amb una major trajectòria històrica.

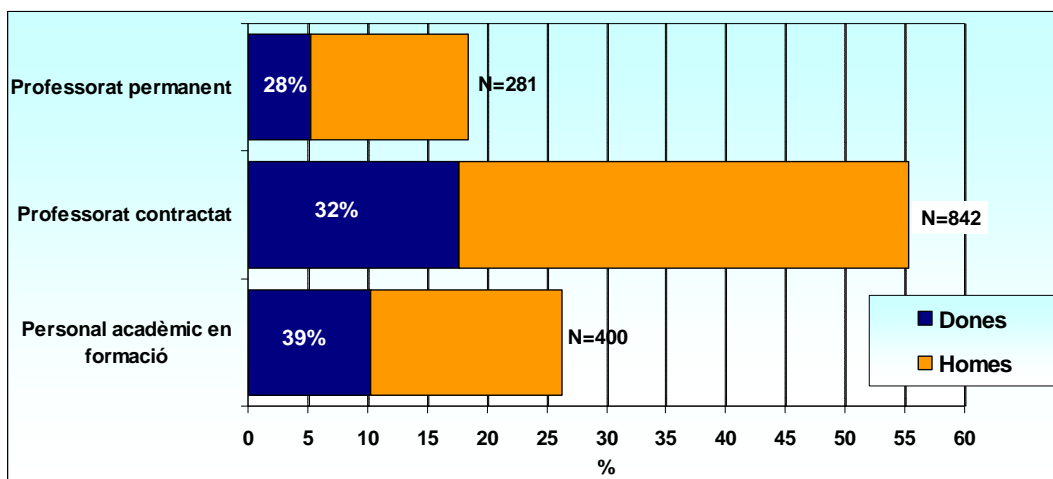
La qüestió, ara, és veure quina representació hi ha de dones a cadascuna de les figures contractuals. Aquesta descripció s'ha il·lustrat al gràfic 2.7., que mostra barres proporcionals al pes de cadascuna de les situacions contractuals juntament amb el percentatge específic que representen les dones dins de cada situació. Tal com s'ha esmentat a l'inici d'aquest apartat, el professorat permanent és minoritari i dins d'aquest reduït col·lectiu la presència de dones és encara més minsa: només representa un 28% del conjunt del professorat permanent. El gruix més important del PDI està constituït per professorat contractat, dins del qual les dones només representen el 32%. Finalment, la presència de la dona és més elevada —que no pas proporcional— entre el personal acadèmic en formació dins del qual representa el 39%. La interpretació d'aquest gràfic, però, és problemàtica atès que les diferències de gènere a cadascuna de les categories podria en part explicar-se per les diferències d'edat, és a dir, que una incorporació més tardana de les dones o una composició més jove entre les dones causés diferències entre les categories. Cal tenir en compte que dins d'aquest gràfic s'han representat les diferències entre homes i dones en edats compreses entre 22 i 71 anys.

---

Gràfic 2.7. Distribució del PDI segons la situació contractual i presència de dones dins de cada categoria (percentatge dins de les barres): UPF, 2006

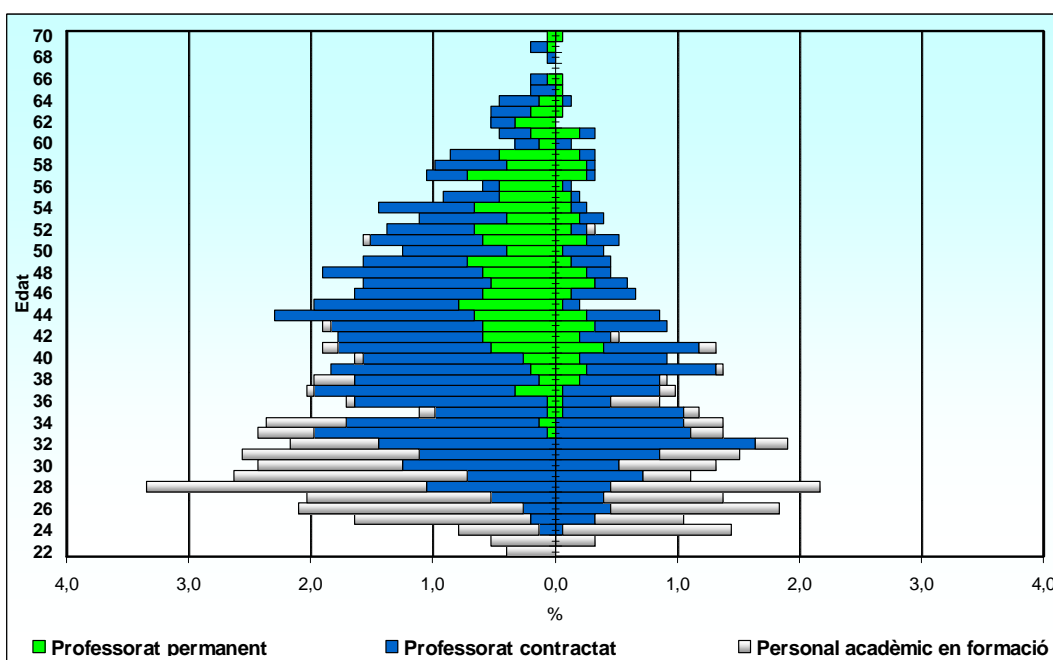
---





Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Gràfic 2.8. Estructura per sexe i edats del PDI segons la situació contractual, 2006

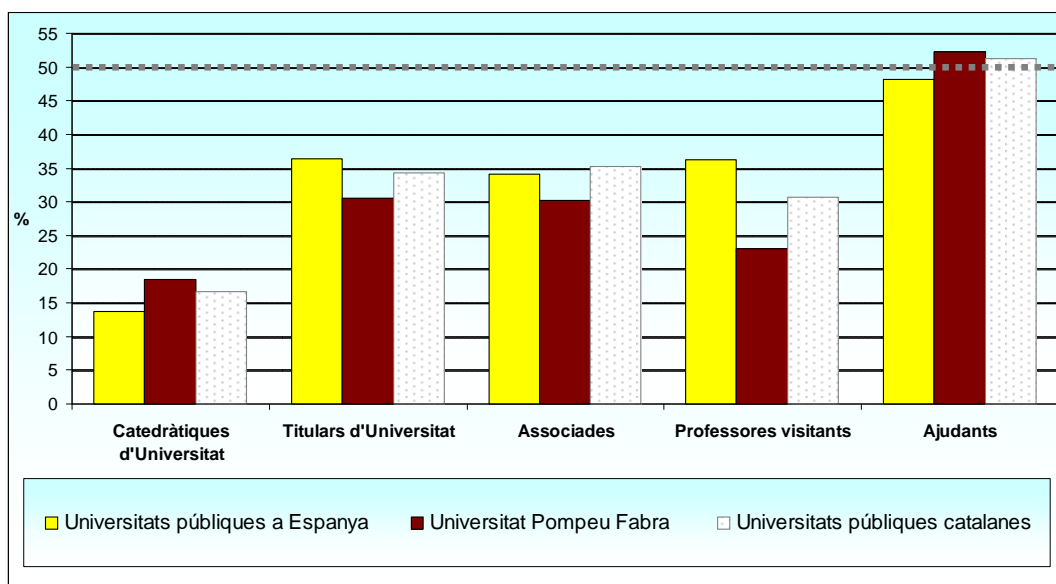


Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Per veure l'estructura per edats segons les categories s'ha fet el gràfic 2.8, que representa l'estructura demogràfica de les categories contractuals del PDI l'any 2006. D'aquest gràfic s'extrauen diferents conclusions. En primer lloc, a partir de la forma del gràfic, es dedueix un PDI relativament jove pel pes específic del personal acadèmic en formació que té una edat mediana de 27 anys en el cas de les dones i de 28 anys pel que fa als homes. A les edats més madures, com és de preveure per la consolidació de les carreres acadèmiques, és més comú trobar-hi un predomini de professorat

contractat (l'edat mediana de les dones és de 37 anys i la dels homes, 40 anys) i professorat permanent (l'edat mediana de les dones és de 47 anys i la dels homes 49 anys). Curiosament, l'edat mediana a totes les figures és lleugerament inferior pel que fa a les dones. En segon lloc, destaca el fort desequilibri en la composició per gènere a totes les edats i figures especialment entre el professorat permanent.

Gràfic 2.9. Percentatge dones en cinc categories laborals seleccionades: universitats públiques espanyoles, catalanes i UPF, curs 2004-2005



Font: l'INE (<http://www.ine.es/>); vegeu annex 2.3 i 2.4.

Nota: les barres il·lustren el percentatge de dones respecte del conjunt del professorat a cadascuna de les categories analitzades.

Finalment, al gràfic 2.9 s'aporten dades comparatives de la UPF, les universitats públiques catalanes i Espanya pel que fa al pes relatiu de les dones dins de les categories més significatives de la Universitat segons el seu rang jeràrquic: catedràtiques, titulars, associades, visitants i ajudants. Aquestes dades són del curs 2004-05 i provenen de l'*Instituto Nacional de Estadística* (INE). A grans trets el patró és molt semblant a la UPF, Catalunya i al conjunt de l'estat espanyol: a mesura que augmenta la jerarquia laboral, hi ha una menor proporció de dones. Pel que fa a les dones catedràtiques, la UPF té la proporció més alta, situada en un 19% de dones, seguida molt a prop per les universitats públiques catalanes, amb un 17% i el conjunt de les universitats públiques espanyoles, amb un 14%. Dins de la categoria d'ajudants, en canvi, hi ha pràcticament equilibri de gènere. Aquestes dades conviden a generar dues hipòtesis. La primera seria que les dones no arriben mai a les categories més altes. La segona seria que les dones encara no han arribat a les categories més altes i que només és qüestió de temps que les dones, ara a la base de la piràmide, progressin en la seva carrera acadèmica. Totes dues hipòtesis tenen implicacions polítiques ben diferents. En aquest capítol, però, no validarem cap d'aquestes dues afirmacions perquè no disposem de la informació

adient: les trajectòries laborals. Per tal d'abordar correctament aquest tema caldrà passar al capítol següent on es reconstrueixen les històries acadèmiques del PDI.

## 2.4. Conclusions

En els darrers anys s'ha produït un augment important en el nombre absolut de dones que s'han incorporat al món acadèmic com a investigadores o un avenç significatiu de les dones com a professionals. A la Pompeu Fabra van començar a treballar 275 dones l'any 1996 i actualment n'acull unes 505. Malgrat les afalagadores xifres, la proporció actual de dones a la Pompeu Fabra només està una mica per sobre del terç del PDI (un 33,2%). La relativa joventut de la Pompeu feia esperar un equilibri de gènere una mica més favorable per a les dones, però les xifres indiquen que es reproduïxen les mateixes estructures de gènere que al conjunt de les universitats espanyoles on la incorporació de la dona ha estat més tardana.

Aquest capítol descriu un model de desigualtat horitzontal pel qual 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, també sorprèn 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 a les dones atès que, a mesura que s'observen categories més altes, es troba una menor presència de dones.

En definitiva, les dones són poques i són encara menys a mida que trasludem la nostra mirada als esglaons laborals més alts. La qüestió que cal plantejar a continuació és com es desenvolupen les trajectòries laborals d'homes i dones d'una mateixa promoció o generació (moment d'entrada). És el "gènere" una variable que expliqui les diferències en la mobilitat dels treballadors? Aquesta pregunta és l'objectiu del capítol que segueix a continuació.

# Capítol 3. Impacte de gènere en les trajectòries laborals del personal docent i investigador

*Per M<sup>a</sup> José González*

Les dones són cada vegada més nombroses als estudis superiors, tenen un menor risc d'abandonament i, consegüentment, assoleixen titulacions superiors en major proporció que els seus coetanis masculins. Arribats en aquest punt, la gran pregunta és fins a quin punt aquests canvis dins del sistema educatiu superior s'han traduït en una major integració de les dones en l'àmbit acadèmic. A jutjar per les dades presentades als capítols anteriors no s'aprecien canvis importants entre el professorat. Ans al contrari, els desequilibris de gènere entre el personal acadèmic són una realitat duradora molt resistent al canvi. Aquest fet ha estat qualificat per la Comissió Europea com "una autèntica amenaça pels objectius científics d'assolir l'excel·lència, a més de constituir un malbaratament i una injustícia" (Comissió Europea, 2001: 8); s'educa i qualifica les dones per posteriorment renunciar al seu capital humà.

La representació de les dones dins del personal docent i investigador no va més enllà d'un terç a la Universitat Pompeu Fabra, mentre que la situació és molt semblant a la resta de les universitats catalanes i, sorprenentment, a la majoria de les universitats dels països occidentals europeus. Per tant, la ràpida incorporació de les dones en el sistema educatiu, clarament, no ha aconseguit capgirar els desequilibris de gènere entre el professorat, tot i que es tracta d'institucions majoritàriament públiques i, en principi, més flexibles pel que fa als horaris i més respectuoses amb les bones pràctiques sobre contractació, selecció i promoció dels seus treballadors.

Els desequilibris de gènere en l'àmbit acadèmic són, si més no, un fet sorprenent pel seu profund i durador arrelament als països occidentals. D'acord amb les dades de la Comissió Europea (2001), el nombre de dones catedràtiques és gairebé testimonial arreu dels països de la Unió Europea amb xifres que oscil·len entre el 5% a Holanda i el 18% a Finlàndia; una escassa representació que s'atribueix al fet que les dones abandonin la vida acadèmica molt abans de poder aconseguir càrrecs importants. Els desequilibris de gènere a les universitats dels països occidentals tal vegada s'han justificat per la tardana incorporació de les dones a les carreres científiques. Tanmateix, estudis basats en generacions relativament joves d'acadèmics demostren que les qüestions de gènere continuen marcant una clara diferència en les seves trajectòries laborals (Comissió Europea, 2006).

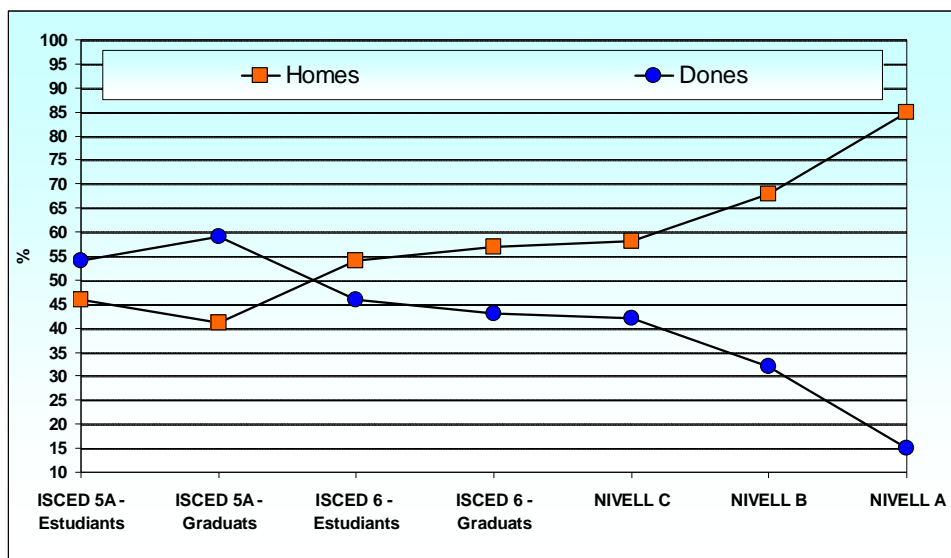
Aquest estudi utilitza les dades del personal de la UPF, els registres del personal docent i investigador dels serveis de personal i de recerca, per reconstruir retrospectivament les seves històries laborals. L'objectiu central del capítol és determinar si homes i dones tenen les mateixes oportunitats per aconseguir consolidar-se dins de la Universitat, és a dir, si "el gènere" importa. Un segon objectiu és explorar l'existència de factors específics que puguin explicar les possibles diferències en les trajectòries laborals.

El capítol s'ha estructurat en dos grans apartats. En el primer apartat, s'analitzen a tall descriptiu les trajectòries laborals segons gènere i cohorts d'entrada a la UPF, és a dir, el temps transcorregut entre l'entrada a la Universitat i la seva estabilització. En el segon apartat, s'analitzen els factors que condueixen a una major o menor probabilitat d'assolir l'estabilitat laboral com ara el gènere, l'edat, el moment d'entrada a la Universitat, l'estructura familiar o la pertinença a un departament determinat. El capítol es tanca amb un apartat de conclusions i reflexions finals.

### **3.1. Una primera aproximació a les trajectòries laborals en l'àmbit acadèmic**

Dins del nostre sistema educatiu hi ha graus formatius o llicenciatures que comporten itineraris laborals relativament establerts i predictibles. Aquest seria, per exemple, el cas d'un estudiant de medicina que passaria els primers anys al campus, uns altres anys de pràctiques a hospitals, possiblement faria l'examen d'accés al programa de metges interns i residents (MIR) i, finalment, amb tots els obstacles superats acabaria escollint –en funció de la seva nota– el lloc per exercir la seva especialitat. Per a la gran majoria de graduats, però, l'assoliment de la titulació obra les portes a itineraris laborals més impredecibles i amb un grau d'incertesa encara més pronunciat si el graduat en concret opta per "la via acadèmica", és a dir, per la realització d'un doctorat i per la competició a un lloc de docent o investigador/a a la universitat pública. Aquesta segona via implica participar d'un "mercat" amb regles complexes i un altíssim grau de competència pel normalment limitat nombre d'ofertes disponibles. Això ha contribuït al fet que els candidats i candidates a docents o investigadors gaudeixin d'una aura d'autèntics vocacionals dins de la seves respectives especialitats, atès que la cursa cap a l'estabilitat es preveu dura, llarga i, en poques paraules, força feixuga. El cas és que, tal com s'ha descrit a la introducció, des del moment que s'inicia la cursa (obtenció de la titulació) fins a la consolidació laboral (assoliment d'un contracte permanent) es produeix un procés de selecció que implica la pèrdua progressiva de candidates (dones) davant dels candidats (homes).

Gràfic 3.1. Proporció d'homes i dones a diferents etapes típiques de la carrera acadèmica (alumnat i professorat): països de la Unió Europea dels 25, 2003

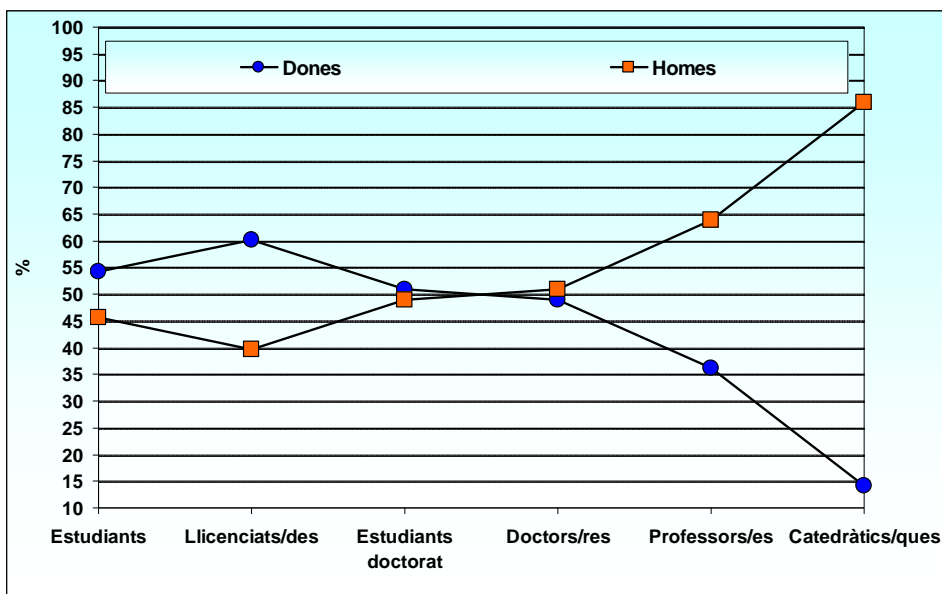


Font: dades de la Comissió Europea (2006: pàg. 55).

Nota: les categories ISCED (*International Standard Classification of Education*) fan referència als nivells següents: 5A=graus universitaris; 6=postgraus; Nivell C= persones que tot just han obtingut el doctorat; Nivell B=doctors amb experiència; Nivell A=nivell més alt per investigadors/docents sèniors.<sup>22</sup>

Gràfic 3.2. Proporció d'homes i dones a diferents etapes típiques de la carrera acadèmica (universitats públiques): Espanya, 2005-2006

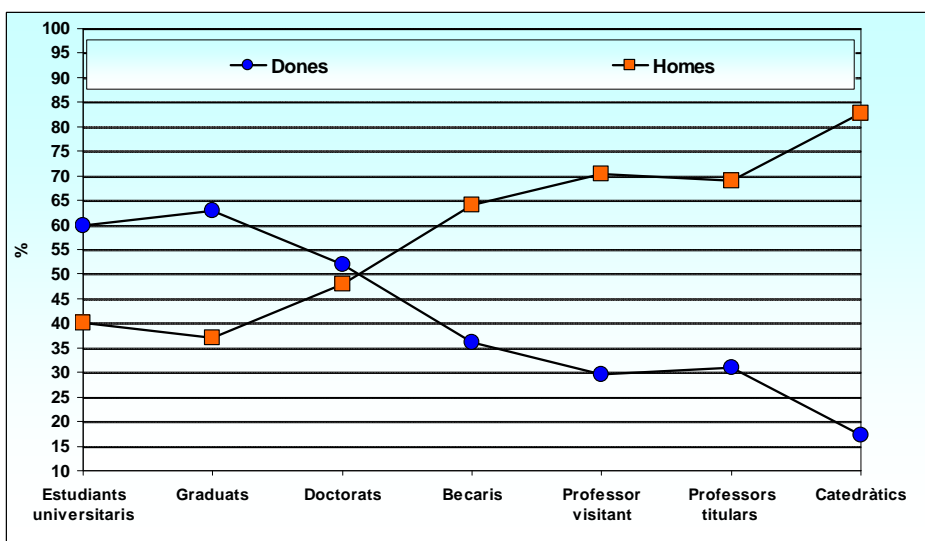
<sup>22</sup> Per ampliar informació sobre la classificació internacional dels nivells educatius consulteu: UNESCO: [http://www.uis.unesco.org/TEMPLATE/pdf/isced/ISCED\\_E.pdf](http://www.uis.unesco.org/TEMPLATE/pdf/isced/ISCED_E.pdf)



Font: dades proporcionades per l'AMIT (*Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas*; <http://www.amit-es.org/>).

Nota: les dades de llicenciats i doctors corresponen al curs 2004-2005.

Gràfic 3.3. Proporció d'homes i dones a diferents etapes típiques de la carrera acadèmica (alumnat i professorat): UPF, 2005-2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

El procés de selecció abans descrit dels candidats o futurs professors durant la hipotètica "cursa" s'il·lustra molt gràficament als anomenats diagrames "de tisores" (vegeu els gràfics 3.1, 3.2 i 3.3). Aquests diagrames s'han realitzat amb les dades més recents disponibles de la Unió Europea dels 25, d'Espanya i de la UPF. Tots tres casos tenen molts paral·lelismes en tant que la predominança inicial de les dones

com a estudiants es veu totalment invertida a mesura que s'observen etapes més avançades de la carrera acadèmica i, concretament, en el pas entre el tercer cicle —on encara hi ha un cert equilibri de gènere— i l'etapa de professor o investigador.<sup>23</sup> Aquí es detecta, doncs, un punt crític pel que fa a la tria d'itineraris i de les oportunitats que homes i dones tenen per continuar dins de l'àmbit acadèmic.

Els diagrames de tises, però, poden donar peu a interpretacions lleugerament incorrectes, atès que simulen una generació d'estudiants, però en realitat només representen 'estocs' de persones que provenen de diferents generacions i que, per tant, cadascuna de les quals tindrà els seus itineraris particulars. Així, en el cas concret de la UPF dins del mateix diagrama s'estan barrejant estudiants que provenen de generacions joves, on la presència de dones en l'educació és molt elevada i el nivell d'assoliment educatiu en general és dels més alts de la història recent de Catalunya, amb professors que provenen de generacions que van iniciar els seus estudis en un context universitari força més selectiu per classe social o gènere (Requena i Bernardi, 2006). Per tant, aquests diagrames són útils per veure com estan diferentment distribuïts homes i dones en les diferents etapes de la carrera acadèmica, però ni de bon tros pronostiquen el futur dels actuals candidats a professors o investigadors. La gran incògnita, impossible de predir actualment, és quina serà la sort dels joves candidats que es llancin al "mercat acadèmic". Davant la impossibilitat de predir el futur, el que sí que podem fer és analitzar retrospectivament la sort que han tingut diferents cohorts o generacions que van iniciar la seva trajectòria com a becaris, investigadors o docents dins de la UPF. Aquest serà l'objectiu de l'apartat següent. Abans, però, s'han de conèixer les característiques bàsiques de la població objecte d'estudi, el PDI, seguint una perspectiva longitudinal, és a dir, pensant en termes de generacions o cohorts d'entrada a la Universitat.

---

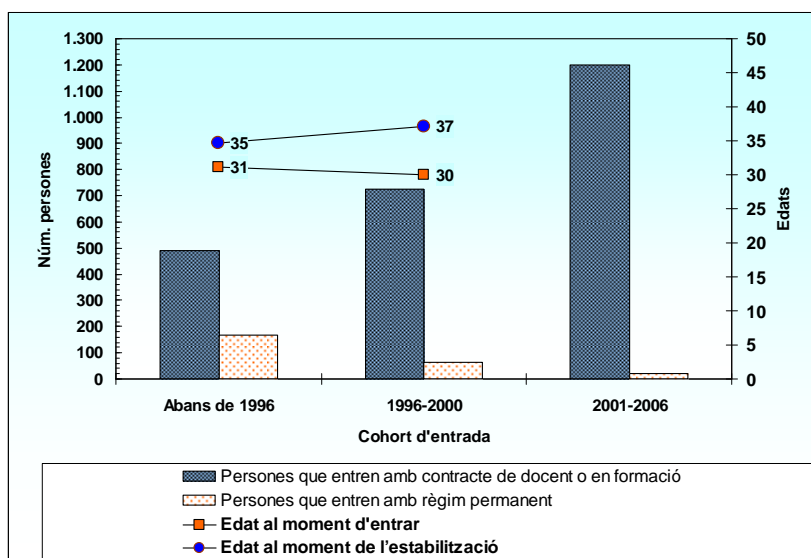
Gràfic 3.4. Característiques de les cohorts d'entrada a la UPF: edat mediana d'ingrés i d'estabilització i nombre de persones segons les característiques del primer contracte

---

---

<sup>23</sup> L'informe de la Universitat Autònoma de Barcelona aporta informació respecte de la carrera acadèmica segons el gènere i il·lustra un patró molt semblant en el repartiment d'homes i dones on es produeix una sobrerrepresentació dels homes just en arribar al col·lectiu de becaris FI i FPU (vegeu: Universitat Autònoma de Barcelona, 2006).





Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Nota: el nombre de persones contractades amb règim permanent per la cohort 2001-2006 és molt reduït (quatre persones) per oferir una mediana realment representativa de la cohort. És important assenyalar que la mediana d'edat a l'estabilització s'ha calculat només entre les persones que al moment d'entrada no eren permanents, és a dir, aquesta edat reflecteix una mediana dels que s'estabilitzen dins de la UPF (barra blava) i no al moment d'entrada (barra puntejada).

El gràfic 3.4 descriu a grans trets les característiques de diferents generacions o cohorts, persones que comparteixen el fet d'haver entrat en el mateix període a la UPF, pel que fa a la categoria (investigador en formació o docent contractat) en el moment d'entrar a la Universitat i a les edats medianes d'entrada i d'estabilització. L'eix vertical de l'esquerra indica el nombre absolut de persones que entren en cadascun dels períodes seleccionats i l'eix vertical de l'esquerra indica les edats medianes. Del gràfic 3.4 paga la pena destacar dos fets. D'una banda, el moment d'entrada ha estat determinant pel que fa a la configuració de les trajectòries laborals, atès que les primeres cohorts que coincideixen amb el període fundacional de la universitat (persones que entren abans de l'any 1996) gaudeixen, tot just entrar, d'un elevat nombre de contractes amb caràcter permanent. La situació, però, s'inverteix a mesura que es produeixen noves incorporacions per ampliació de la plantilla del personal docent i investigador. D'altra banda, destaca el fet que, de tots aquells que varen entrar temporalment, l'edat mediana a l'estabilització s'ha anat endarrerint passant dels 35 anys (per als que varen entrar abans del 1996) als 37 anys per als que varen entrar en el període posterior (entre el 1996 i l'any 2000). No s'ofereixen dades per a les persones que varen entrar més enllà de l'any 2000, perquè no hi ha gaire marge de temps per estimar el grau i característiques de la transició de temporal a estable.

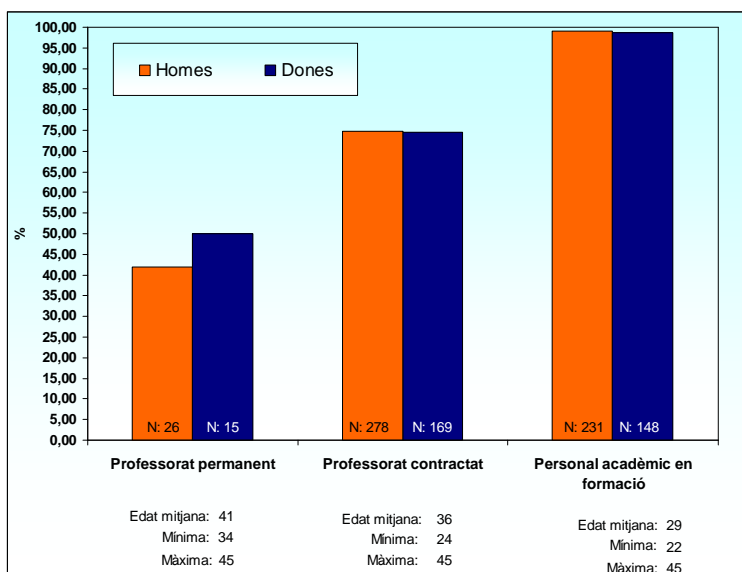
El gràfic 3.4. confirma una de les característiques de les trajectòries laborals en l'àmbit acadèmic, com ara el fet de ser històries laborals molt llargues fins que els candidats i les candidates aconseguen la fita més desitjada: l'estabilitat. Aquestes carreres són especialment feixugues si es té en compte que es tracta d'un col·lectiu altament qualificat i competitiu. Aquestes dades també ens ajuden a entendre les característiques sociodemogràfiques dels candidats/tes que es veuen abocats a conciliar la incertesa laboral, l'esforç per destacar en el seu àmbit acadèmic i la seva vida familiar o de parella. Això explicaria, per exemple, la dificultat de compatibilitzar la vida familiar i acadèmica per part dels docents i investigadors en les primeres etapes de la trajectòria laboral. Aquesta és, almenys, la deducció que es podria despendre del gràfic 3.5 que mostra el percentatge de persones sense fills amb menys de 45 anys en diferents categories. La gran majoria del personal acadèmic en formació, amb una edat mitjana de 29 anys, no té fills o no n'aporta informació. D'altra banda, les diferències pel que fa a la proporció de persones sense fills entre els docents contractats i els docents permanents són força pronunciades, tot i que cadascun d'aquests col·lectius té edats mitjanes diferents i encara tenen marge de temps per revertir la situació. Aquestes dades bé podrien acompanyar el comentari de Baily (2003: 139) quan afirmava que "l'acadèmic perfecte és algú que dona prioritat absoluta al treball i que no té altres interessos o responsabilitats a la seva vida".

En aquest punt s'ha d'assenyalar, una vegada més, que les dades sobre fecunditat només constitueixen una mera aproximació a la realitat perquè no són del tot exhaustives. La manca d'exhaustivitat rau en el mètode de recollida de la informació. Aquestes dades provenen dels registres del Servei de Personal de la Universitat, on els treballadors informen voluntàriament sobre la seva situació familiar de cara al càlcul de l'IRPF. En el cas que el treballador o treballadora no hagués comunicat les seves dades al Servei de Personal (fills adoptats, adults dependents, etc.), encara hi hauria temps de comunicar-ho directament a l'agència tributària per tal que apliqués les corresponents retencions o devolucions. Per tant, sempre hi haurà una part del personal que no tindrà prou incentius per declarar o mantenir actualitzades les seves dades de caràcter personal. De fet, el creuament de dades sobre la situació familiar de les dones, el nombre i la data de naixement dels fills, i el nombre de dones que han gaudit de llicències de maternitat durant la seva estada a la UPF donen indicis d'una subestimació de la història fecunda dels membres del PDI.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Per a aquest estudi hi ha dades referents a la data d'inici i de finalització de les llicències atorgades pel naixement o adopció de fills però, malauradament, no es disposa d'informació referent a les llicències parentals o excedències per a la cura d'infants menors.

Gràfic 3.5. Proporció d'acadèmics per sota dels 45 anys, sense fills, segons el tipus de contracte (permanent, contractat i en formació): UPF, 2006

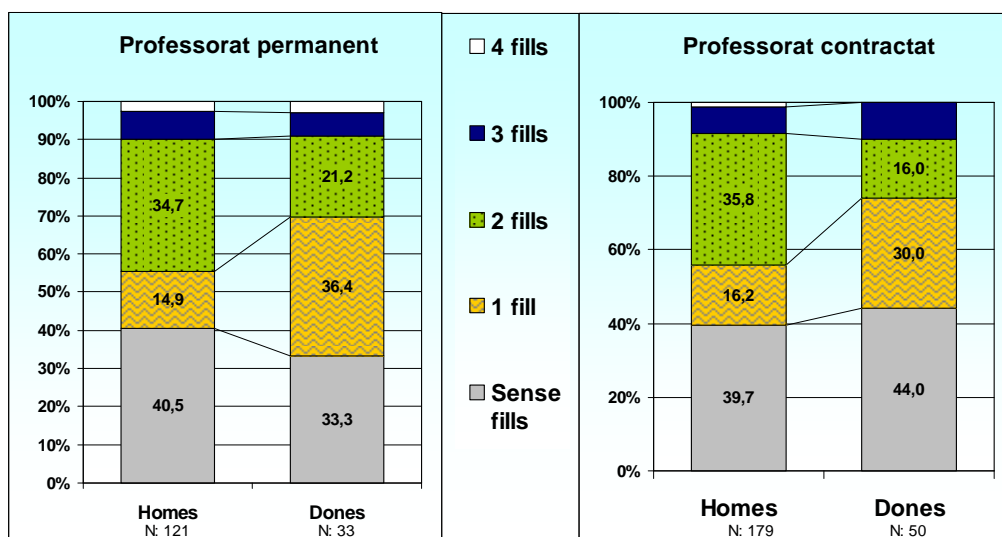


Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Nota: al peu de la columna hi ha descriptius dels corresponents grups d'edat; N correspon al nombre absolut de persones sense fills.

Per tal d'oferir una imatge més propera, tot i la problemàtica de les dades abans esmentada, de la història fecunda del PDI, al gràfic 3.5. s'il·lustra el nombre de fills del PDI contractat i permanent en el grup d'edat de 45 a 60 anys, és a dir, al final de l'etapa reproductiva de les dones. Malgrat la impossibilitat de donar com a definitives les dades, aquests gràfics semblarien apuntar una major proporció de dones contractades sense fills en comparació de les dones estables. Un altre fet destacable seria la diferència entre homes i dones pel que fa al pes dels segons i tercers fills; sent força més elevat pel que fa a dos fills entre les dones i tres fills entre els homes. Aquests resultats, però, s'haurien de verificar amb altres bases de dades.

Gràfic 3.6. Distribució del nombre de fills entre el professorat permanent i el contractat (grup d'edat 45-60 anys): UPF, 2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Nota: al peu de la columna hi ha descriptius dels corresponents grups d'edat; N correspon al nombre absolut de persones sense fills; el nombre màxim de fills registrats és de quatre.

En definitiva, aquests breus apunts sobre les trajectòries i les característiques sociodemogràfiques del PDI conviden a imaginar històries laborals llargues, estabilitzacions tardanes, pèrdua important de dones al llarg de “la cursa”, especialment en el tercer cicle i el personal docent o investigador, i també una difícil relació entre la vida familiar i acadèmica per la perllongada temporalitat que s'estén fins edats avançades del cicle vital i fecund de les dones. Tal i com apunten molts estudis (Blossfeld i d'altres, 2005), la pitjor de les companyies per tal que els joves adquireixin compromisos a llarg termini, com ara la formació de parella o la maternitat/paternitat, és la incertesa en el futur immediat. Als apartats següents s'analitzarà, entre altres aspectes, fins a quin punt la presència de fills veritablement constitueix una barrera per a l'assoliment de la consolidació del lloc de treball (l'estabilitat).

### 3.2. La transició a l'estabilitat laboral dels acadèmics i investigadors: descripció de les pautes d'estabilització segons gènere i cohort d'entrada

Aquest apartat descriu la variable dependent que s'analitzarà a l'apartat següent: el temps que triguin les persones a estabilitzar-se, és a dir, a assolir un estatus estable com a contractat permanent o funcionari. Per tal de fer aquesta anàlisi de durades s'analitzen les dates d'entrada i les dates d'assoliment d'un contracte estable de cadascun dels membres del PDI. Es poden donar casos d'abandonament abans d'haver assolit

l'estabilitat. Aquests casos romanen dins de l'anàlisi per una qüestió de representativitat de la mostra. També es poden donar casos de persones que entren a la UPF, desapareixen un temps, possiblement per continuar la carrera acadèmica o el cicle formatiu en altres centres, i retornen més tard a la base de dades. En aquests casos senzillament s'ha captat la primera data d'entrada i el darrer registre observat sense tenir en compte els possibles buits de les seves històries laborals.

La manera més habitual de tractar dades longitudinals o històries de vida a nivell descriptiu és portar a terme l'anàlisi de supervivència també anomenat "mètode Kaplan-Meier". El mètode de Kaplan-Meier calcula el temps de supervivència dels individus fins que es produeix l'esdeveniment d'interès, que en el nostre cas és l'estabilització laboral, pel fet que hi ha casos que al final de l'observació encara no han fet la transició a l'estabilitat.<sup>25</sup> Aquests casos es qualifiquen com a "censurats" en la terminologia estadística pel fet que només se sap que en el darrer any d'observació encara no s'havien estabilitzat i, per tant, es desconeix el temps que trigaran a fer-ho. Així doncs, la funció o corbes de supervivència que s'obtenen a partir d'aquest mètode ens informa de la proporció d'esdeveniments produïts al llarg del temps analitzat. En total, 1.646 persones aconseguen una posició estable durant el període d'observació (aquesta xifra inclou les persones que estable des de bon començament), mentre que 10.824 romanen contractades a temps definit o en formació. La qüestió que aquí ens interessa, però, és esbrinar els factors que determinen la conversió de la posició temporal a la posició estable. Dit d'una altra manera, quins són els factors que precipiten l'estabilitat i fins a quin punt la cohort d'entrada i el gènere estan associats a pautes d'estabilització específiques.

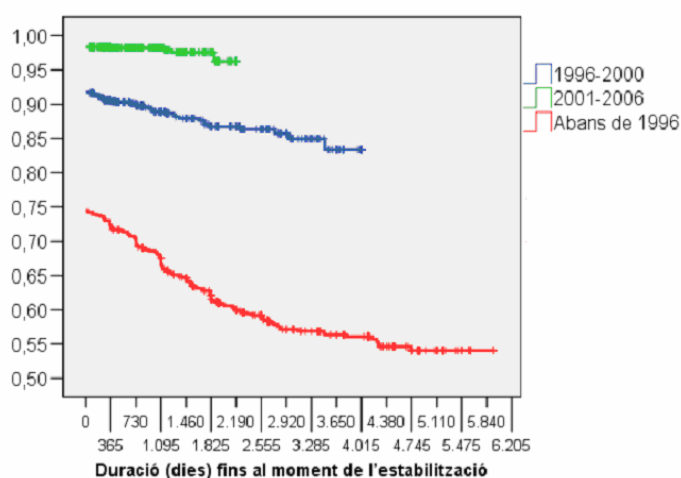
El gràfic 3.6 il·lustra les diferències en les duracions, mesurades en dies, fins al moment de l'estabilització per cohorts d'entrada. Per tal de comprovar fins a quin punt les diferències observades són realment significatives s'ha dut a terme l'anomenat test estadístic sobre la semblança de les distribucions de supervivència ("log-rank test"). El resultat d'aquest test s'inclou al peu dels gràfics. El gràfic 3.7 mostra que, entre les cohorts fundacionals —les persones que van entrar abans de l'any 1996— al voltant del 25%, van entrar directament amb un contracte estable, mentre que la resta de persones d'aquesta mateixa cohort es van anar estabilitzant ràpidament, fins al punt que al voltant del 60% havia assolit l'estabilitat passats uns tres anys des del seu ingrés a la Universitat. Les cohorts d'entrada posteriors, però, presenten dinàmiques totalment diferents. Entre la cohort d'entrada de 1996-2000 només el 8% va ingressar directament amb un contracte estable (vegeu el moment zero que correspon al primer dia d'entrada representat a l'eix vertical del gràfic), i transcorreguts tres anys de la seva estada a la Universitat poc menys del 5% havia assolit l'estabilitat. El període d'observació, que finalitza l'any 2006, no permet elaborar conclusions

---

<sup>25</sup> Per aprofundir en els mètodes d'anàlisi de dades longitudinals vegeu, per exemple, *Event History Analysis with Stata* Blossfeld, Golsch i Rohwer (2007).

definitives per la cohort d'entrada més recent (entre l'any 1996 i el 2000). En el moment d'entrada (el número zero a l'eix horitzontal) poc més d'un 2% havia ingressat directament amb un contracte estable. Així, durant els pocs anys d'observació no es produeixen grans canvis: la corba que representa la funció de supervivència es manté gairebé estable des del moment zero (primer dia d'entrada) fins als pocs més de tres anys d'estada a la UPF. Val a dir que el test "long-rank" indica que les corbes de supervivència són significativament diferents.

Gràfic 3.7. Funcions de supervivència per estimar el temps transcorregut (dies) des del moment d'ingrés a la UPF fins a l'estabilització en règim permanent, per cohorts d'entrada i sexe: UPF

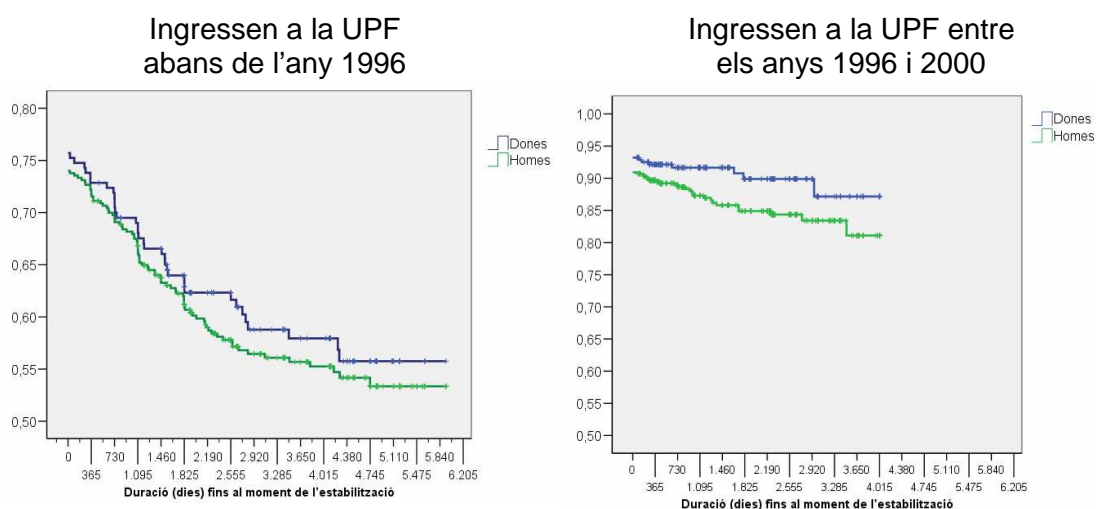


Test estadístic (long-rank) de les distribucions de supervivència segons sexe: Chi-quadrat de 372,480\*\*\* (nivell de significació del 0.001).

L'anàlisi de les pautes d'estabilització per cohorts d'entrada indica que la conjuntura, és a dir, el fet d'haver entrat en cadascuna de les etapes de creació i expansió de la plantilla de la Universitat, és un factor clau per entendre les oportunitats d'estabilització. El següent pas és esbrinar si s'observen diferències de gènere en les pautes d'estabilització dins d'una mateixa cohort d'entrada. Aquest procés s'ha il·lustrat al gràfic 3.7., on apareixen les corbes de supervivència d'homes i dones de dues cohorts d'entrada diferents. Aquestes corbes, com abans, indiquen el temps transcorregut des del moment d'entrada a la Universitat, zero a l'eix vertical, fins al moment de l'estabilització o permanència amb caràcter temporal. Tots dos gràfics, especialment el referent a la cohort fundacional, mostren línies gairebé paral·leles d'homes i dones, la qual cosa indica que les pautes d'estabilització són molt semblants. De fet, el test long-rank indica que les escasses diferències de gènere que es detecten en la cohort fundacional no són significatives i, per tant, totes dues haurien seguit pautes d'estabilització molt semblants. A la cohort

d'entrada posterior (que ingressa entre el 1996 i el 2000) es percep, però, un cert distanciament entre les corbes de supervivència, la qual cosa indicaria trajectòries més diferenciades entre homes i dones. Val a dir que la diferència, tot i significativa, és força reduïda perquè al final del període d'observació, al cap d'uns sis anys a la UPF, només hi ha un 5% més de dones que no s'han estabilitzat en comparació amb els homes.

Gràfic 3.8. Funcions de supervivència per estimar el temps transcorregut, en dies, des del moment d'ingrés a la UPF fins a l'estabilització en règim permanent per cohorts d'entrada i sexe



Test estadístic (*Log Rank*) de les distribucions de supervivència segons sexe: Chi-quadrat de 0,329 (no significatiu).

Test estadístic (*Log Rank*) de les distribucions de supervivència segons sexe: Chi-quadrat de 3,154\* (nivell de significació del 0.10).

A partir de l'anàlisi feta fins ara es deriven un parell de conclusions importants. La primera conclusió és que, malgrat que la proporció de dones que finalment entren a formar part del PDI és reduïda en comparació als homes, una vegada dins de la Universitat segueixen trajectòries laborals gairebé paral·leles, és a dir, el temps que els costa arribar a l'estabilització és molt semblant. La segona conclusió és que les cohorts d'entrada són molt més importants per entendre les pautes d'estabilització que no pas les qüestions de gènere. Les preguntes que sorgeixen a continuació són, d'una banda, si hi ha altres factors que puguin tenir més importància en la cursa cap a l'estabilització, com ara el fet de tenir responsabilitats familiars i, d'altra banda, si aquests factors penalitzen diferentment a homes i dones, és a dir, si el fet de tenir fills representa un obstacle especialment feixuc per les dones o, pel contrari, és totalment compatible amb la carrera acadèmica per a tots dos sexes. Aquestes qüestions s'analitzen a l'apartat següent.

### 3.3. Factors que acceleren la transició cap a l'estabilitat: anàlisi multivariat

L'objectiu d'aquest apartat és analitzar fins a quin punt el gènere és important per explicar la trajectòria laboral amb presència d'altres factors o amb la combinació de diferents factors. Dit d'una altra manera, l'anàlisi multivariat ens permet veure si un únic factor, com ara el fet de ser home o dona, o una combinació de diferents factors, com ara el fet de ser dona amb fills, és el que realment importa a l'hora d'experimentar una cursa més ràpida o més lenta cap a l'estabilització laboral. En principi, les variables relacionades amb la vida personal, com les responsabilitats familiars, no constitueixen els únics o els principals elements que alenteixen o acceleren la transició cap a l'estabilitat laboral. En l'àmbit acadèmic el factor que hauria de tenir un major pes en les trajectòries o mecanismes de consolidació i de promoció és la productivitat i, potser en un segon nivell, també comptarien altres factors relacionats amb la integració o implicació personal del docent o investigador dins del seu departament o àrea de coneixement. Malauradament, però, aquests factors —summament importants per aquest estudi— no són al nostre abast. Per tant, més enllà dels mèrits acadèmics o docents de les persones, aquest estudi es planteja analitzar la importància del gènere i de l'estructura familiar, els fills, en la duració de la temporalitat o temps fins a assolir l'estabilitat.

L'anàlisi que es presenta a continuació estima la duració de la temporalitat del PDI en funció de les variables següents:

- Cohort d'entrada a la Universitat:
  - 1) abans de l'any 1996;
  - 2) entre l'any 1996 i el 2000; i
  - 3) entre 2001 i 2006.
- Gènere
- Edat en el moment d'entrada a la Universitat;
- Categoria al moment d'entrada:
  - 1) entra com a personal en formació;
  - 2) entra directament com a docent contractat;
- Nombre i edat del fill més petit<sup>26</sup>;
- Nombre acumulat de contractes fins l'estabilització;
- Departament.

El mètode d'anàlisi consisteix en la realització d'un model de riscos proporcionals, també conegut com a model de Cox, on la variable d'interès és el temps transcorregut (nombre de dies) des de l'entrada a

---

<sup>26</sup> S'ha pres com a referència la data de l'embaràs o concepció en comptes de l'any de naixement per tal de copsar els possibles efectes causals sobre la trajectòria des del mateix moment que se'n coneix la notícia.



la Universitat fins que es produeix l'esdeveniment (l'estabilització laboral) i les variables que pronostiquen l'estabilització són les anteriorment descrites. El principi estadístic d'aquest model és que els riscos són proporcionals al temps. Per tant, si obtinguéssim un risc relatiu de 2 ( $\exp^b$ ) pel fet de ser dona, prenent als homes com a categoria de referència, s'hauria d'entendre que els riscos d'estabilitzar-se en funció del temps són sempre, en qualsevol moment del període d'observació, el doble per les dones respecte els homes. Els coeficients obtinguts també s'anomenen "taxes instantànies", és a dir, la probabilitat que es produeixi l'esdeveniment d'interès, tret que la persona hagi sobreviscut al moment d'observació o, en el nostre cas, que continuï com a temporal, al moment "t". Així, doncs, el mètode semiparamètric de Cox permet estudiar dades de supervivència i modelitza les funcions d'atzar de cada individu com un producte de dos factors  $h(t) = h_0(t) \exp\{a_1 x_1 + \dots + a_k x_k\}$ . El primer és l'atzar comú a tots els individus (part no paramètrica) i el segon és una funció de les covariables de l'individu que prendrà un valor diferent per cada cas (part paramètrica).

La interpretació dels riscos relatius en els models de regressió de Cox és molt senzilla i directa: una variable dicotòmica amb un risc relatiu d'1 correspon a un coeficient de zero, és a dir, que no té cap efecte explicatiu (1 és el valor que pren la categoria de referència); un risc relatiu més gran d'1 indica un major risc que es produeixi l'esdeveniment i, consegüentment, menys temps perquè es produeixi la transició cap a l'estabilitat; finalment, un risc relatiu per sota d'1 indica una menor probabilitat que es produeixi l'esdeveniment i, consegüentment, més temps perquè es produeixi la transició cap a l'estabilitat. Aquests valors s'han d'interpretar sempre en comparació amb la categoria de referència que s'indica a les taules amb el valor 1.

Els resultats de la primera anàlisi es mostren a la taula 3.1. Aquest primer model està basat en una població de 2.414 individus que correspon al nombre de persones que han format part del personal docent o investigador de la UPF durant algun moment en el període d'observació i que, en el moment d'entrada, eren temporals. Per tant, també formen part de la mostra les persones que han entrat alguna vegada a la Universitat i un temps després l'han abandonat. Del conjunt de la població que és objecte d'estudi —el personal docent i investigador amb caràcter temporal— només 146 persones esdevenen estables durant el període d'observació.

Les dades analitzades permeten respondre a la primera gran pregunta d'aquest apartat: fins a quin punt el "gènere" és important per explicar la duració de la temporalitat si tenim en compte altres factors com ara la presència de fills? La resposta es troba a la taula 3.1. Primer de tot, s'ha de dir que si s'analitzés individualment la variable gènere o el gènere juntament amb variables importants, com ara la cohort d'entrada o l'edat d'entrada a la Universitat, no obtindríem cap resultat significatiu. Per

tant, aparentment, el fet de ser dona o home no sembla determinar la duració de la temporalitat. Els resultats canvien, però, en introduir una altra variable: la categoria en el moment d'entrada. Això indica la conveniència d'estudiar l'efecte d'interacció entre el fet de ser home o dona i el fet d'entrar en la categoria més baixa, d'investigador en formació, o en la categoria de docent contractat. Per tal d'entendre millor la relació entre ambdues variables s'han dut a terme altres models que analitzen individualment cadascuna de les categories (taula 3.2.).

En aquest punt també s'ha d'assenyalar que la cohort d'entrada, més que no pas el gènere, és un factor clau per entendre la formació de carreres més o menys ràpides. Els riscos relatius d'estabilitzar-se es redueixen a menys de la meitat de la primera a la segona cohort i es fan pràcticament testimonials a la tercera cohort. Aquest resultat explicaria l'augment justificat del descontentament del professorat per l'alt nivell de temporalitat, com assenyalen altres estudis sobre el món acadèmic (vegeu Baró i d'altres, 2000).<sup>27</sup>

Dues variables també importants en les trajectòries laborals són els fills i el departament de pertinença. Pel que fa als fills, els resultats obtinguts semblen refutar la idea, àmpliament difosa, que els fills representen un gran obstacle a l'inici, en els primers anys de la carrera acadèmica, especialment per a les dones (vegeu, per exemple, Knights i Richards, 2003).<sup>28</sup> A jutjar per les dades, els fills no tenen un efecte negatiu en el procés d'estabilització ni tampoc es troba un efecte específic d'interacció entre el fet de ser dona i tenir fills. Ans al contrari, els resultats semblen indicar que la presència de fills petits precedeix normalment a una ràpida entrada en l'estabilització indistintament del gènere. Cal recordar, però, que les dades s'han d'interpretar amb molta prudència, atesa la reconeguda subestimació de la fecunditat entre població analitzada.

---

<sup>27</sup> Segons la Llei Orgànica d'universitats (LOU) de l'any 2001 s'estableix un màxim del 49% de professorat en règim temporal, alhora que es permet reduir encara més la durada dels contractes a temps determinat.

<sup>28</sup> Aquest model no inclou l'edat al moment d'entrar a la universitat atès l'elevat nivell de correlació entre aquesta i la presència i edat dels fills.

Taula 3.1. Model Cox per a les duracions des del moment d'ingrés a la UPF fins a l'estabilització amb caràcter permanent del conjunt del PDI

	Risc relatiuig.
<b>Període d'ingrés:</b>	
Abans de 1995	1
1996-2000	0,41**
2001-2006	0,06**
<b>Gènere:</b>	
Homes	1
Dones	0,52*
<b>Categoria moment d'entrada:</b>	
Contractat	1,00
Acadèmic en formació	0,50**
<b>Interacció (gènere*categoria entrada):</b>	
Homes *contractats	1
Dones* acadèmiques en formació	1,94
<b>Nombre i edat del fill més petit:</b>	
Sense fills	1
Un fill de 0 a 3 anys	2,18*
Dos fills o més fills; un d'ells entre 0 i 3 anys	2,07*
Un fill de 4 o més anys	2,21**
Dos fills o més fills, tots amb 4 o més anys	1,42
<b>Nombre acumulat de contractes:</b>	
Un	1
Dos	0,39**
Tres	0,47*
Quatre	0,18**
Cinc	0,38
Sis o més	0,44
<b>Departaments:</b>	
Ciències Polítiques i Socials	1
Dret	0,94
Economia i Empresa	0,99
Humanitats	0,91
Periodisme i Ciències Audiovisuals	0,57
Traducció i Filologia	1,35
Ciències Experimentals Salut	2,49
Tecnologia	1,47
Nombre de casos	2.414
Nombre d'esdeveniments	146
Nombre d'observacions	5.865
Log likelihood	-928,4298
Prob > chi2 = 0,0000	LR chi2(21) = 155,75

\*Significatiu al  $p \leq 0,05$ ; \*\*  $p \leq 0,01$ ; \*\*\*  $p \leq 0,001$ .

Malgrat la potencial subestimació de les dades de fecunditat, la influència positiva dels fills es podria explicar pel fet que les persones que tenen molt clara la seva promoció o estabilitat immediata són les més propenses a llançar-se a la maternitat/paternitat. Una altra explicació, potser complementària, és que les dones d'aquesta mostra

estan altament seleccionades —només el 30% de la població estudiada té algun fill— per la seva ferma determinació a fer carrera dins d'un àmbit molt masculinitzat on probablement la maternitat/paternitat només es planteja quan es disposa dels mitjans per conciliar la vida laboral i familiar, és a dir, quan no representa un obstacle per la carrera acadèmica. La disponibilitat d'informació sobre els ingressos de la llar, ajuda familiar o característiques del company podrien afegir una informació molt valuosa per interpretar la relació entre fecunditat i treball dins de l'acadèmia. Una altra variable relacionada amb la vida familiar que tampoc ha aportat resultats significatius és la presència d'adults dependents a la llar. Una possible explicació és el reduït nombre de persones que finalment declaren estar en aquesta situació.

Pel que fa als departaments, només es detecten uns riscos relatius significativament més alts i, consegüentment, una menor duració de la temporalitat en el Departament de Ciències Experiments en comparació al Departament de Ciències Polítiques (categoria de referència). S'ha analitzat la interacció entre departament i gènere per entendre que els departaments més masculinitats podien afectar negativament l'estabilització de les dones, però no s'han obtingut resultats significatius, la qual cosa indica que les duracions de la temporalitat són molt semblants a tots els departaments indistintament del gènere.

A la taula 3.2 es presenten separatament els resultats de l'anàlisi per categories d'entrada: la població que entra com a docent contractat i la població que entra com a personal acadèmic en formació. Aquesta anàlisi demostra que la intuïció respecte als mecanismes de selecció per gènere que es produeixen al llarg de la cursa acadèmica (vegeu els gràfics 3.1, 3.2 i 3.3) es confirma en l'anàlisi dinàmica. Dit d'una altra manera, el seguiment longitudinal aquí realitzat indica que el gènere és molt important per predir les oportunitats d'estabilització de les investigadores en formació, però no resulta gens rellevant entre el personal docent contractat. Així, prenent com a referència els homes en l'etapa formativa, el risc relatiu que les dones s'estabilitzin és gairebé de la meitat.<sup>29</sup> Aquí, doncs, es detecta "l'efecte embut" pel qual es produeix una pèrdua significativa del nombre potencial de candidates que continuen dins de la carrera acadèmica. Altres estudis realitzats amb dades de les universitats públiques espanyoles assenyalen el mateix procés, és a dir, la pèrdua progressiva de dones a les portes del món acadèmic (de Pablo, 2006).

Les raons per les quals es produeix l'anomenat "efecte embut" per a les dones són difícils de copsar amb les dades estadístiques disponibles. Per tant, algunes pistes per explicar-ho s'han de buscar en altres casos

---

<sup>29</sup> Aquest resultat s'obté tot i controlar per la cohort d'entrada, l'edat en el moment d'entrar, el nombre acumulat de contractes i el departament de pertinença (vegeu la taula 4.2).

d'estudi. Alguns treballs conduïts a universitats anglosaxones parlen, per exemple, de la importància de tenir "rols de referència" d'altres professores d'èxit a la Universitat a l'hora de triar per la "via acadèmica"; encara que aquesta teoria no està del tot acceptada.<sup>30</sup> En aquesta línia d'argumentació autors com Tidball (1986, 1980), per exemple, defensen que la proporció de dones dins del professorat està fortament associada amb el nombre d'estudiants amb caràcter emprenedor dins de l'acadèmia. Mentre que Rothstein (1995) argumenta que el fet de tenir dones com a directores de tesi augmenta la probabilitat que les estudiants continuïn amb la carrera acadèmica.

Altres autors, en canvi, culpabilitzen de la subrepresentació de les dones dins del professorat al qualificat sistema endogàmic de les universitats públiques (Vázquez-Cupeiro i Elston, 2006; Bagilhole i Goode, 2001). En concret, Vázquez i Elston argumenten que, malgrat els intents continuats de reformar el sistema de contractació del professorat amb models molt més meritocràtics, a la majoria d'universitats públiques espanyoles continua vigent un sistema profundament endogàmic de selecció i tria de candidats. Aquesta tria es realitza mitjançant contactes i xarxes internes entre departaments més que no pas mitjançant criteris meritocràtics que produirien un repartiment més equitatiu dels candidats. Així, es comptabilitza el procés de selecció dels candidats de les desigualtats de gènere i, en concret, del desavantatge persistent de les dones per accedir a places docents en les universitats públiques. Segons aquesta explicació, sota l'aparença de neutralitat de gènere i de meritocràcia de les universitats públiques estarien operant sistemes molt subtils i sofisticats de discriminació de gènere. Els observatoris d'igualtat d'oportunitats de gènere, recentment constituïts a algunes universitats públiques (Vázquez-Cupeiro i Elston, 2006), podrien jugar un paper molt important per vetllar justament per la transparència en els processos de selecció.

Molts autors també fan referència a la sistemàtica "dominació masculina" dels òrgans de selecció per explicar les dificultats de promoció de les dones a les universitats. Aquests òrgans poden operar per diferents vies. D'una banda, atorgant major vàlua a les disciplines o temàtiques eminentment masculines davant les àrees "toves" considerades menys rellevants on hi ha una forta concentració de dones fent recerca. D'altra banda, subestimant els àmbits on tendeixen a concentrar-se les dones —especialment durant la maternitat— com és el cas de la docència en detriment de la recerca on, tal com s'ha vist a països com el Regne Unit, tendeixen a concentrar més homes (Probert, 2005).

---

<sup>30</sup> El debat sobre la importància dels referents de gènere entre l'alumnat es troba a Jacobs (1996).

Taula 3.2. Model Cox per les duracions des del moment d'ingrés a la UPF fins a l'estabilització segons la categoria d'entrada: personal contractat i personal acadèmic en formació

	<i>Personal contractat</i>	<i>Personal acadèmic en formació</i>
	<i>RRSig.</i>	<i>RRSig.</i>
<b>Període d'ingrés:</b>		
Abans de 1995	1	1
1996-2000	0,59	0,35**
2001-2006	0,08***	0,06***
<b>Edat al moment d'entrada:</b>		
Menys de 29 anys	1	1
30-35	1,52	1,81
36-40	0,83	5,88***
41 o més anys	1,14	7,60**
<b>Nombre i edat del fill més petit:</b>		
Sense fills	1	1
Un fill de 0 a 3 anys	3,18**	-- --
Dos fills o més ; un d'ells entre 0 i 3 anys	2,57*	-- --
Un fill de 4 o més anys	2,68***	-- --
Dos fills o més , tots amb 4 o més anys	1,69	-- --
<b>Nombre acumulat de contractes:</b>		
Un	1	1
Dos	0,50*	0,23***
Tres	0,52	0,25***
Quatre	0,08**	0,20**
Cinc o més	0,22*	0,34*
<b>Gènere:</b>		
Homes	1	1
Dones	0,89	0,53 **
<b>Departaments:</b>		
Ciències Polítiques i Socials	1	
Periodisme i Ciències Audiovisuals	0,29**	1
Tecnologia	0,60	
Dret	0,14***	2,73*

Economia i Empresa	0,80	
Humanitats	0,85	
Traducció i Filologia	0,92	2,09
Ciències Experimentals Salut	1,56	
Nombre de casos	1.199	1.105
Nonmbre d'esdeveniments	72	62
Nombre d'observacions	3.100	2.483
Log likelihood	-412,6	-310,8
Prob > chi2	0,000	0,000
	LR chi2(21)= 88,22	chi2(12)=106,36

\*Significatiu al  $p \leq 0,05$ ; \*\*  $p \leq 0,01$ ; \*\*\*  $p \leq 0,001$ .

Pel que fa als departaments, entre el col·lectiu de les persones contractades, Periodisme i Dret en particular són els departaments que, respecte a Ciències Polítiques, tenen un risc relatiu significativament menor d'experimentar la transició a l'estabilitat i, per tant, una menor duració de la temporalitat. Entre el col·lectiu de les persones en formació, el conjunt constituït pels departaments de Dret, Economia i Humanitats tenen significativament una menor duració de la temporalitat respecte al grup constituït per Ciències Polítiques, Periodisme i Tecnologia. En aquesta segona categoria del PDI s'han hagut d'agrupar els departaments per qüestions de representativitat estadística, atès que el personal acadèmic en formació representa una població una mica més reduïda que la del personal contractat. Igualment, el gairebé testimonial nombre de fills que reporta el personal en formació fa impossible l'anàlisi, raó per la qual s'ha eliminat aquesta variable del model.

Per últim, cal assenyalar que l'edat d'entrada a la Universitat no té cap mena d'importància en el procés d'estabilització del personal contractat, però sí que resulta rellevant per entendre la dinàmica d'estabilització del personal en formació. Així, a mesura que augmenta l'edat d'entrada, més curta resulta la durada de la temporalitat. Aquesta variable forma part del model per controlar les possibles diferències d'edat d'aquest col·lectiu, encara que des del punt de vista teòric no tingui major transcendència.

En definitiva, aquest apartat ha explorat la primera etapa de la trajectòria acadèmica del PDI, des del moment d'entrada a la Universitat fins al moment de l'estabilització. El resultat més significatiu és que la duració de la temporalitat és molt semblant entre homes i dones una vegada que han assolit l'etapa de docents contractats. En el col·lectiu del personal en formació, en canvi, es detecten carreres substancialment més llargues per a les dones i, per tant, més dificultats per mantenir-se dins del món acadèmic. Les professores contractades segueixen pautes

d'estabilització semblants als seus coetanis masculins, però, tenen les mateixes possibilitats d'accedir a alts càrrecs o posicions directives? Aquesta és una de les preguntes que s'analitzen a continuació.

### **3.4. El personal docent i investigador amb caràcter estable: repartiment de càrrecs i incentius segons gènere**

A la majoria d'estudis de gènere conduïts a les universitats s'assenyala la invisibilitat pràcticament constant de les dones en les posicions de major responsabilitat o poder dins de la institució acadèmica. És aquest el cas a la UPF? Abans de respondre aquesta pregunta, s'hauria de veure si entre el col·lectiu del PDI permanent existeix un repartiment desigual segons gènere dels mèrits o de la tasca acadèmica que justifiqués d'alguna manera el repartiment desigual dels càrrecs. Els trams de recerca i docència són una bona aproximació als mèrits del personal docent.

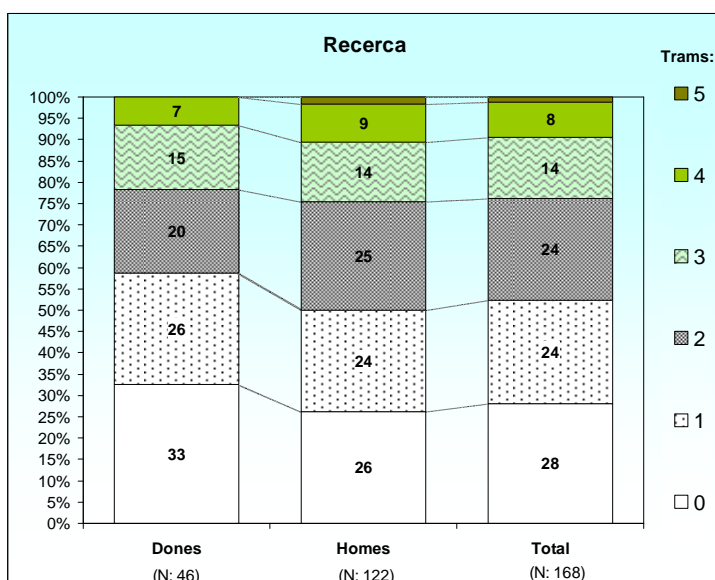
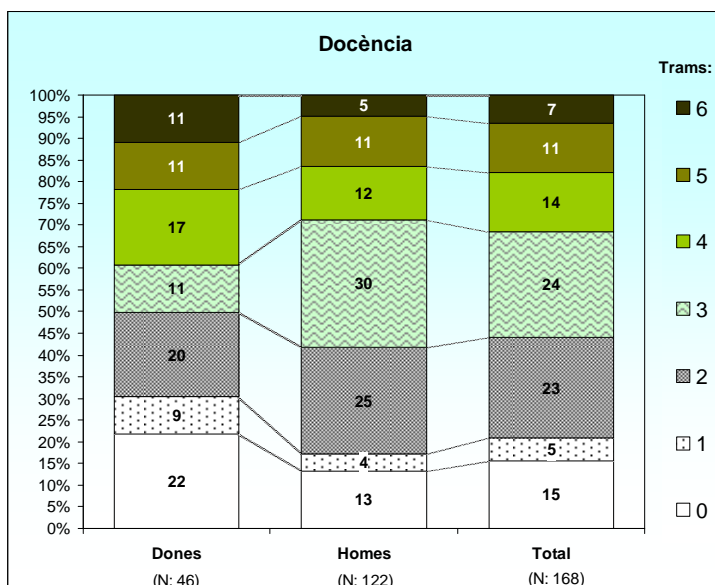
El gràfic 3.9 il·lustra la distribució dels trams de docència i de recerca alguna vegada reconeguts segons gènere. D'aquests gràfics es desprèn que les diferències de gènere són pràcticament inexistentes. Tampoc no hi ha diferències importants pel que fa al nombre de llicències per estudis que han obtingut homes i dones. Per tant, en principi, els mèrits formalment reconeguts per les instàncies acadèmiques són semblants per homes i dones i, consegüentment, tots dos haurien de tenir les mateixes oportunitats d'assolir les posicions més altes dins de l'estructura acadèmica.

---

Gràfic 3.9. Distribució del nombre de trams de docència i de recerca alguna vegada assolits en el professorat amb caràcter permanent: cohort d'entrada a la UPF d'abans del 1996 (34-60 anys), 2006

---





Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Nota: el nombre de trams alguna vegada assolits encara que alguns ja no siguin vigents. Els residus tipificats només estableixen diferències significatives entre els grups d'homes i dones amb tres trams de docència, els quals són lleugerament més elevats entre els homes.

Com a referent de posició alta dins de l'estructura acadèmica s'ha escollit el càrrec de direcció d'un departament. La distribució en nombres absoluts de les dones i homes amb contracte permanent i encara actius durant el curs acadèmic 2006, s'il·lustra a la taula 3.3. Si només s'observen les xifres, pràcticament testimoniales, del nombre de dones que alguna vegada han assolit la direcció d'un departament (entre les dones presents l'any 2006) semblaria que tenen molt poques oportunitats d'exercir aquest càrrec. No obstant això, aquestes xifres

absolutes no són vàlides de manera aïllada, cal complementar-les amb un altre indicador: la ràtio entre director/es i professors/es. Aquesta ràtio indica si homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'estar representats en funció del seu pes dins de la Universitat. Dit d'una altra manera, hi ha poques dones a les posicions de major responsabilitat perquè hi ha poques dones en general però, si s'analitza la proporció d'homes i dones que alguna vegada exerceixen càrrecs com el de direcció, ho fan en proporcions semblants al seu col·lectiu. D'això cal concloure que la major visibilitat de les dones a les posicions de poder o major reconeixement dins de la Universitat no es produirà fins que es redueixin els desequilibris de gènere al conjunt del PDI de la Universitat.

Taula 3.3. Personal docent amb caràcter permanent que ha estat alguna vegada a càrrec de la direcció d'un departament: UPF, any 2006

<b>Departaments</b>	<b>Homes</b>	<b>Dones</b>
Dret	1	2
Economia i Empresa		4
Traducció i Filologia	2	1
Periodisme i Ciències Audiovisuais	3	1
Humanitats	3	1
Ciències Polítiques i Socials	6	1
Ciències Experimentals Salut	3	
Tecnologia	2	
Economia i Empresa	2	
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>10</b>
<b>Nre. de professors amb caràcter permanent</b>	<b>201</b>	<b>72</b>
<b>Ràtio: Directors/es / Professors/es</b>	<b>0,11</b>	<b>0,14</b>

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Nota: les dades corresponen a les persones presents a la Universitat l'any 2006, és a dir, sense incloure les persones que han abandonat la Universitat abans d'aquesta data.

### 3.5. Conclusions

A partir del treball empíric realitzat en aquest capítol s'extreuen dues grans conclusions. En primer lloc, una vegada que les dones han aconseguit entrar a la Universitat com a professores contractades, on són un col·lectiu força subrepresentat, experimenten carreres acadèmiques molt semblants a les dels seus coetanis masculins, és a dir, la duració entre el moment d'entrada i el moment de consolidació és molt semblant. Per tant, el nombre de dones contractades és molt inferior al d'homes contractats però són igualment competitives,

competents i resistents, atès que ni la maternitat les ha frenat en la seva cursa cap a l'estabilització laboral. Caldria veure, però, si hi ha dones o homes que han renunciat o adaptat els seus desitjos pel que fa al nombre de fills a causa de la incertesa patida fins que aconsegueixen consolidar el seu lloc de treball. Fet que a la majoria de les universitats públiques succeeix a edats força avançades prenent com a referència, especialment, el cicle reproductiu de les dones.

Les dades actualment disponibles només aporten informació, no del tot exhaustiva, del nombre i de l'edat dels fills però no recullen aspectes qualitius importants. Entre aquests aspectes es podrien esmentar, per exemple, els desitjos o dificultats que homes i dones tenen o perceben per conciliar vida laboral i familiar durant la anomenada cursa cap a l'estabilització acadèmica. Sense aquesta informació de caire més qualitatiu no es poden avançar resultats definitius pel que fa a la difícil relació entre vida acadèmica, vida de família i gènere (expectatives i normes socials respecte al comportament assignat a homes i dones) a l'entorn acadèmic.

En segon lloc, les dades empíriques indiquen que les dones que inicien la seva carrera acadèmica com a personal en formació tenen menys oportunitats d'arribar mai a consolidar-se en comparació amb els seus coetanis masculins que entren amb la mateixa categoria. La resposta a per què es produeix aquest "efecte embut" entre les dones en l'etapa acadèmica formativa és difícil d'avançar amb les dades disponibles. Es desconeix quantes dones realitzen les gestions oportunes per continuar o aconseguir una promoció; quantes dones desitgen realment continuar en el món acadèmic i quantes finalment ho aconsegueixen; quantes perceben haver tingut un tracte i reconeixement a la seva tasca investigadora o docent en igualtat a la dels seus companys durant la seva estada a la universitat o, finalment, quantes dones perceben que la Universitat és un entorn amigable o atractiu per desenvolupar la seva vida professional. En aquest sentit, la forta masculinització del personal acadèmic i el perllongament de la vida laboral durant la qual el candidat/a està sotmès/a a una forta competència i inestabilitat laboral no deuen ajudar gaire a canviar la imatge probablement poc atractiva del món acadèmic especialment a les àrees, com ara tecnologia, més resistents al canvi.

Finalment, l'experiència dels països europeus occidentals ens diu que, malgrat que la forta feminització que s'ha produït entre l'alumnat i les polítiques afirmatives aplicades especialment d'ençà mitjans dels anys vuitanta, persisteixen forts desequilibris de gènere a la majoria d'universitats públiques. Això vol dir que els canvis no es produiran de manera espontània o, almenys, al ritme desitjat. Per tant, cal treballar perquè les universitats siguin entorns més oberts, justos i, sobretot, atractius pel conjunt d'estudiants de manera que, com expressava la Comissió Europea (2001), no s'acabin malbaratant els recursos públics

per la pèrdua progressiva de candidates amb bona formació i talent per a l'acadèmia.

# Capítol 4. Estructura de gènere del personal d'administració i serveis (PAS)

*Per Àgueda Quiroga*

Aquest darrer capítol, centrat en l'anàlisi del personal d'administració i serveis (PAS), completa la descripció del tres grans col·lectius de la universitat. La descripció de la situació del PAS posa de manifest una altra faceta de les universitats públiques que en ocasions passa desapercebuda: la de ser font de nombrosos llocs de treball en el sector de serveis, diferents dels acadèmics. Com indica el seu nom, el PAS inclou a tots els treballadors que conformen l'estructura administrativa i de serveis de la universitat. Lluny de tenir un perfil homogeni, els treballadors i treballadores que l'integren realitzen un conjunt de funcions molt diverses i especialitzades, necessàries per què la universitat pugui portar a terme la seva missió. La diversitat de funcions desenvolupades és molt àmplia. Només per esmentar-ne algunes, cal recordar que correspon al PAS la responsabilitat de tasques que van des del manteniment de les instal·lacions dels campus, el suport a les activitats docents, el seguiment dels processos de matriculació i exàmens del alumnat, l'assistència administrativa a projectes de recerca, la gestió dels sistemes informàtics i de comunicació de la universitat, fins a les activitats d'avaluació i control de rendiment acadèmic, la gestió dels pressupostos de la universitat, la gestió del personal, la promoció de convenis i intercanvis amb altres universitats i institucions d'àmbit nacional i internacional, etc.

La complexitat organitzativa de la UPF es reflecteix en l'estructura de personal del PAS, i en una primera lectura aquesta pot resultar de difícil comprensió per a persones no familiaritzades amb les categories de la gestió dels recursos humans de les universitats en particular i de l'administració pública en general. Cal dir que la situació i la jerarquia laboral d'una persona que treballa com a PAS resulten de la intersecció de diferents vectors, com són el tipus de règim jurídic de contractació, l'escala, el nivell i el servei d'adscripció, variables que determinen la durada de la contractació, la remuneració percebuda i el tipus de tasca desenvolupada. L'objectiu principal del capítol és descriure la situació dels homes i de les dones a l'estructura administrativa de la UPF, explorant exhaustivament les variables de què es disposa.

Per tal de facilitar la lectura i obtenir una imatge el més acurada possible de la situació, les dades es presentaran desagregades en sis apartats diferents. El punt 4.2 presenta la informació descriptiva bàsica del PAS de la universitat, segons gènere, incloent el nombre de persones que l'integren, les edats, el nivell educatiu i el tipus de jornada laboral que tenen. S'inclou també tota la informació referida a la situació familiar dels treballadors de què es disposava:

el nombre de treballadors i treballadores amb fills menors o familiars al seu càrrec, i la utilització de llicències o reduccions de la jornada laboral per raons familiars. El punt 4.3 mostra el que podríem denominar estructura “horitzontal” del PAS, es a dir, la seva distribució en relació amb les unitats organitzatives dels serveis que ocupen (l'equivalent dels departaments en el cas del PDI o dels estudis en el cas dels estudiants). En el punt 4.4 s'inclou la informació relativa als tipus de contractació del personal (sistema funcional o laboral) i a les condicions d'estabilitat del lloc de treball, d'acord amb el seu caràcter indefinit o de durada determinada. L'estructura “vertical” del PAS es presenta al punt 4.5, amb les dades relatives a la distribució per gènere segons escales i nivells, que determinen les jerarquies i les retribucions monetàries del personal. Al punt 4.6 es presenta una aproximació de les trajectòries laborals d'homes i dones, atenent a la consolidació del lloc de treball (accés a contractació de tipus indefinida) i als canvis de categoria. Per últim, el punt 4.7 es concentra en un subgrup del PAS, el del personal de suport a la recerca, que s'ha analitzat per separat perquè el caràcter de les tasques que s'agrupen sota aquesta etiqueta són més semblants a les tasques de tipus acadèmic, com la recerca, fet que comporta la necessitat de distingir-lo de la resta del PAS.

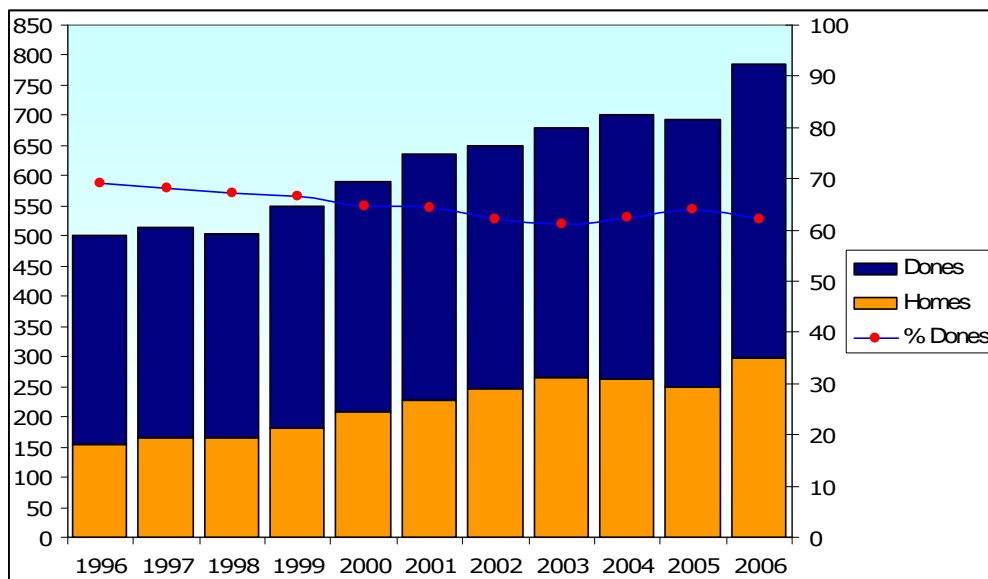
#### **4.1. Representació d'homes i dones al col·lectiu d'administració i serveis de la UPF**

A diferència del col·lectiu docent-investigador, que té una forta presència masculina, el personal d'administració i serveis de la UPF està integrat en la seva majoria per dones. Com mostra el gràfic 4.1, el 2006 les dones representaven el 62% d'una plantilla integrada per 785 persones. El gràfic presenta a les barres el nombre d'homes i dones que integren el PAS i a la línia (que es llegeix d'acord a l'eix de la dreta) el percentatge que representen les dones. Com es pot observar, al començament de la sèrie, any 1996, la representació femenina era major que ara: 69%. El grau de feminització es alt però s'observa una tendència cap a una major presència d'homes dins del col·lectiu. També cal fer constar l'increment numèric del PAS durant els onze anys considerats, que creix un 56%, passant de 502 membres al 1996 a 785 al 2006. En termes absoluts, al 1996 el PAS de la UPF es componia de 347 dones i 155 homes, mentre que al 2006 les xifres creixen fins a 488 dones i 297 homes.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> L'Annex 4.1 presenta la evolució de la composició del PAS segons gènere des de 1996 a 2006.

Gràfic 4.1. Composició per gènere del personal d'administració i serveis (PAS) de la UPF, en nombres absoluts (barres) i percentatge de dones (línia), 1996-2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Les dades referides a la composició per gènere del PAS són semblants en totes les universitats públiques de Catalunya, com es mostra a la taula 4.1, i es troben per sobre de la mitjana de les universitats públiques d'Espanya. Però més enllà de petits matisos, l'àmbit del PAS universitari està altament feminitzat a tot el territori espanyol.

Taula 4.1. Percentatge de dones dins del PAS de les universitats públiques espanyoles i catalanes. Curs 2004-2005

	% dones dins del PAS
<b>Universitats públiques espanyoles</b>	<b>57,9</b>
<b>Universitats públiques catalanes</b>	<b>63,1</b>
U. Autònoma de Barcelona	60,3
U. de Barcelona	65,1
U. de Girona	65,0
U. de Lleida	67,2
U. Politècnica de Catalunya	58,4
<b>Universitat Pompeu Fabra</b>	<b>65,3</b>
U. Rovira i Virgili	60,7

Font: Elaboració pròpia sobre dades de l'INE

Cal aclarir que la feminització del personal d'administració i serveis no és un tret exclusiu del món universitari, sinó una característica compartida amb tot el sector de serveis en general, tant a l'àmbit públic com al privat, i en el sector de l'administració pública en particular. Segons dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA),<sup>32</sup> l'any 2006 el 77% de les dones ocupades a Espanya treballaven al sector serveis, i representaven el 53% dels ocupats totals d'aquest sector.

L'EPA posa de manifest l'alt nivell de feminització existent dins del subsector de l'administració: les dones constitueixen el 64% dels empleats (assalariats) administratius del sector públic i el 65% del sector privat. Altres referències confirmen aquesta situació. Per exemple, pel que fa a Catalunya, les dades del Llibre Blanc de l'Administració Pública, corresponents al 2005, mostren que el 72% del col·lectiu d'administració general de la Generalitat de Catalunya i el 71% del mateix grup al conjunt dels governs locals són dones. Inquirir sobre les causes i raons de la feminització de sectors de la economia i el treball excedeix els objectius d'aquest capítol, que es proposa descriure una situació molt específica i acotada a la nostra comunitat universitària. Cal fer notar, de tota manera, que molts dels trets identificats en el cas del PAS de la UPF es repeteixen en altres sectors de l'administració pública, que algunes de les variables que influeixen en el seu comportament pertanyen a un nivell explicatiu més general i es relacionen amb la forma i els llocs en què la majoria de les dones s'incorporen el mercat de treball.

Com assenyala Esping-Andersen (2002), l'augment de l'ocupació femenina ha estat impulsat directament per l'emergència de la economia de serveis, i aquest fet té un impacte molt poderós en la vida familiar i en la vida econòmica i política de les nostres societats contemporànies. El mateix autor afegeix, citant a Hakim (1996), que hi ha un conjunt cada vegada major de dones que opten per tenir un doble rol a les seves vides, combinant la activitat econòmica remunerada permanent amb la maternitat i les tasques familiars que aquesta implica, i que els sectors econòmics que millor permetin aconseguir aquest doble objectiu són els que pertanyen a la denominada "economia tova" (*soft economy*), com el sector públic. A la societat espanyola, la manca de polítiques universals que permetin conciliar la vida familiar i la vida laboral contribueix encara més al fet que les dones (tradicionalment amb més càrrega de treball domèstic que els homes) es concentren en el treball públic, ja que l'administració ofereix estabilitat laboral, flexibilitat d'horaris i accés a llicències, serveis i altres mesures de conciliació que no són freqüents en sectors de la economia més durs o competitius. En el cas del PAS de la UPF, per exemple, la jornada laboral és de 35 hores setmanals, situació que no és habitual en el sector de serveis privat. L'altra cara de l'economia tova és la d'oferir incentius econòmics més baixos (al menys en les categories laborals inicials) i la lentitud dels processos de promoció professional.

---

<sup>32</sup> Elaborada per l'Instituto Nacional de Estadística (INE).



Abans de continuar amb la presentació de la informació cal fer una apreciació respecte d'una característica de la composició del PAS de la UPF. Com s'ha assenyalat a la introducció, així com el PDI s'adscriu als diferents departaments que conformen la estructura acadèmica de la universitat, el personal d'administració i serveis de la UPF s'adscriu a les unitats de servei, que indiquen el lloc de treball de les persones dins de l'organigrama de la universitat. La UPF s'organitza en vint-i-sis unitats de servei, de les quals vint-i quatre corresponen a la seva estructura administrativa, una unitat agrupa persones sense adscripció fixa a un servei i la restant inclou el personal de suport a la recerca. És respecte d'aquest grup, el personal de suport a la recerca (PSR), que s'ha de fer la precisió.

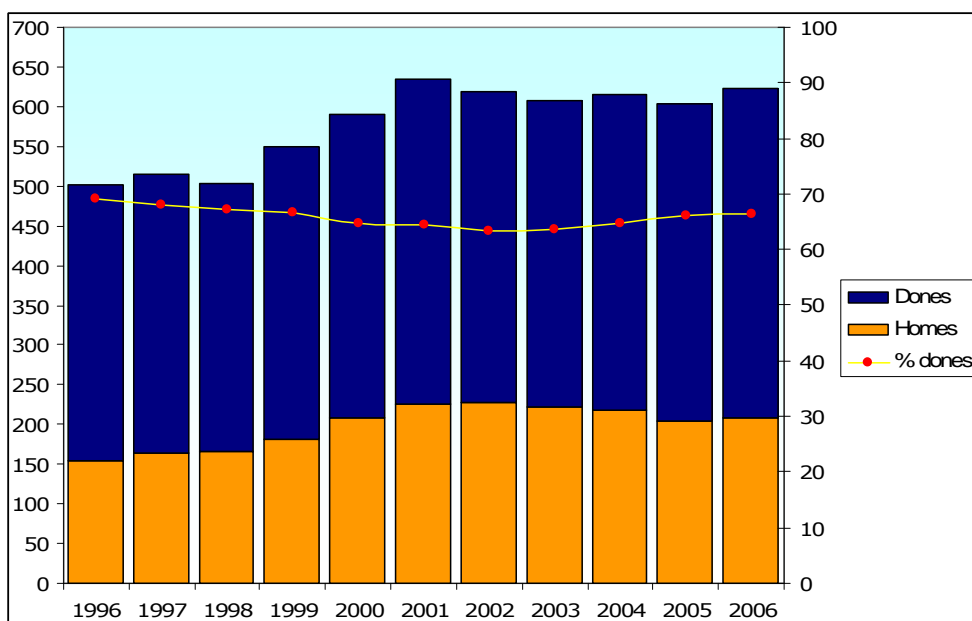
El PSR està integrat per investigadors, assistents d'investigació i gestors de projectes de recerca vinculats directament als diferents departaments acadèmics que conformen la UPF. A diferència de la resta del PAS, les seves remuneracions es financen a partir dels fons dels projectes de recerca radicats en cada departament. Les seves tasques es realitzen sota la supervisió del professorat que encapçala els projectes de recerca corresponents i consisteixen (al menys per a gran part d'aquest grup de personal) en activitats acadèmiques de recerca. Per aquestes raons si bé legalment el personal de suport a la recerca no es part del PDI i sí del PAS, comparteix amb el primer grup moltes característiques, fet que, com hem avançat a la introducció del capítol, comporta la necessitat d'analitzar-ho per separat de la resta del PAS, al punt 3.6. Cal fer constar, però, que la figura del personal de suport a la recerca no és exclusiva de la UPF, sinó que també s'utilitza en altres universitats catalanes i espanyoles. Però les estadístiques comparatives de què disposem no desagreguen la informació en aquest nivell i en canvi fan referència al PAS en el seu conjunt, sense aclarir si inclouen o no aquest grup de personal. Per això en aquest informe sempre que es comparen les dades de la UPF amb les dades d'altres universitats es farà servir com a referència el conjunt total del personal d'administració i serveis, incloent-hi el PSR. En la resta dels casos, el PSR s'exclourà.

El gràfic 4.2 presenta les dades referides a l'evolució de la composició per gènere del PAS de la UPF, sense incloure el PSR. Com s'observa, les dades no canvien fins a 2001, que és el primer any en que a la UPF es contracta personal sota aquesta denominació. A partir del 2002, i a diferència de la situació presentada al gràfic 4.1, la línia que representa el percentatge de dones dins del PAS puja: el 2006 el 66% d'un conjunt de 623 persones són dones, quatre punts per sobre del percentatge presentat en el primer gràfic. Expressat en termes absoluts, el 2006 les dones del PAS de la UPF són 414 i els homes són 209. Es verifica doncs un creixement en la representació masculina, en termes absoluts i relatius, però de menor impacte si es considera la totalitat del PAS, presentat al gràfic 4.1. És a dir, que gran part de l'esmentat augment de la presència d'homes dins dels PAS s'explica per l'aportació que fa el grup de personal de suport a la recerca.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> L'Annex 4.2 presenta la evolució de la composició del PAS (sense incloure el PSR) per gènere, des de 1996 fins a 2006.

Gràfic 4.2. Composició per gènere del personal d'administració i serveis (PAS) de la UPF, en nombres absoluts (barres) i percentatge de dones (línia), sense incloure el personal de suport a la recerca, 1996-2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Continuant ara amb la descripció de les característiques generals del PAS de la UPF, l'edat mitjana dels treballadors era al 2006 de 39 anys, 38 anys en el cas dels homes i 39 en les dones. Al començament de la sèrie de què es disposa de dades estadístiques, l'any 1996, la mitjana d'edat era de 32 anys, 33 anys pel que fa als homes i 31 pel que fa a les dones, és a dir, que el grup d'homes s'ha rejuenit, a causa de l'ingrés durant els darrers anys d'homes amb una edat per sota de la mitjana.<sup>34</sup>

Considerant el nivell educatiu, el 36,7% de la plantilla del PAS de la UPF al 2006 tenia el grau 2 (corresponent a les llicenciatures i les enginyeries superiors); el 31,4%, el grau 4 (batxillerat superior i FP 2<sup>o</sup>) i el 21,3%, el grau 3 (diplomatures i enginyeries tècniques). Les xifres es complementen amb un 8,6% de persones amb nivell educatiu de grau 5 (batxillerat elemental i EGB), un 1,4% de personal amb estudis primaris com màxim nivell educatiu assolit i un 0,3% de doctors. Si s'analitzen aquestes dades segons el sexe (vegeu la taula 4.2), trobem que no hi ha diferències importants. Per exemple, el 58,3% dels homes es troba per sobre del grau 4, és a dir, que són universitaris, respecte del 57,8% de les dones en la mateixa situació.

<sup>34</sup> L'annex 4.3 presenta les edats mitjanes del PAS segons sexe, per anys, des de 1996.

Taula 4.2. PAS de la UPF, segons màxim nivell educatiu, per sexe. Any 2006

Nivell educatiu	Homes	Dones	Total PAS
Grau 1 (doctorat)	0,3	0,2	0,3
Grau 2 (llicenciatures/enginyeries superiors)	36,7	36,9	36,7
Grau 3 (diplomatures/enginyeries tècniques)	21,3	20,7	21,3
Grau 4 (batxillerats/FP 2)	31,4	33,2	31,4
Grau 5 (batxillerat elemental/EGB.)	8,6	7,1	8,6
Grau 6 (ensenyament primari)	1,4	1,5	1,4
Tots els nivells	100	100	100

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF

En relació amb la durada de la jornada laboral, el 97% del PAS treballa a jornada completa de 35 hores setmanals i el 3% restant ho fa a jornada parcial. Aquest indicador no presenta cap variació si s'analitza per sexe: el 97% del homes i el 97% de les dones que conformen el PAS de la UPF té una dedicació de 35 hores setmanals (aquesta xifra no considera les reduccions temporals d'hores de treball per llicències o permisos específics).

La informació disponible permet afegir dades referides a la situació familiar de les persones que componen el PAS de la UPF. El 2006, el 33,4% del personal tenia almenys un fill menor de 18 anys (35,5% de les dones i 29,2% dels homes). Dins del grup de personal amb fills menors, el 44,2% té un fill, i el 55,8% restant en té dos o més. La taula 4.3 presenta la informació referida a les edats dels fills menors. Con es pot veure, el 16,4% del total del PAS tenia el 2006 un o més fills menors de 6 anys, el 19,2% un o més fills entre 6 i 12 anys i el 7,4% un o més fills entre 13 i 17 anys.

Taula 4.3. Personal d'administració i serveis de la UPF amb fills menors de 18 anys, segons sexe, per edat dels fills. Any 2006

Edats	Total PAS	Homes	Dones
<b>Un o més fills menors de 18 anys</b>	<b>33,4</b>	<b>29,2</b>	<b>35,5</b>
Un o més fills d'entre 0 i 5 anys	16,4	13,3	17,9
-Un o més fills d'entre 6 i 12 anys	19,2	16,7	20,5
-Un o més fills d'entre 13 i 17 anys	7,4	7,1	7,5

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF

En relació amb altres responsabilitats familiars, el 3% del PAS declara tenir entre un i dos familiars al seu càrrec. Desagregat segons el sexe, tenen familiars al seu càrrec el 4,3% dels homes i el 2,1% de les dones que conformen el PAS. Una altra manera de llegir el pes de les responsabilitats familiars és mitjançant les dades referides a l'ús de les llicències laborals i reduccions del temps de treball per raons familiars. El 2006 l'11,5% del PAS va gaudir de almenys una llicència o reducció d'horari per aquesta causa. Però la freqüència d'ús d'aquestes mesures canvia molt segons si es tracta de dones o d'homes: van demanar llicència o reducció d'horari per raons familiars el 15% de les dones que conformen el PAS i només el 4% dels homes. La taula 4.4 recull la informació respecte del tipus de mesures adoptades, segons el sexe, per a tot el PAS de la UPF durant el 2006.

Del total d'absències familiars en vigor, el 87,5% han estat demanades per dones i el 12,5% restant, per homes. Com es pot observar a la taula, la mesura més utilitzada és la reducció de jornada per guarda legal, és a dir, per tenir cura d'un menor de sis anys (fill o menor al seu càrrec) o d'un familiar amb disminució o malaltia, amb reducció de salari. Donat que no es disposa d'informació referida a la composició de les llars de les persones que han demanat reducció, no és possible derivar conclusions fortes de les dades sobre l'ús de les absències, en particular sobre les raons del seu ús diferencial per part d'homes i de dones, ja que usualment només un membre de la parella fa ús d'una mesura de conciliació. De tota manera, cal recordar que el percentatge d'homes que té un o més fills menors de 6 anys es un 5% menys que el de dones en la mateixa situació (vegeu taula 4.3), però en canvi l'ús de les absències per cura de menors amb reducció de remuneració és un 11% més baix en el cas dels homes que en el de les dones. Amb altres paraules, els homes amb fills petits que integren el PAS de la UPF fan ús amb molta menor freqüència que les dones del mateix grup de les mesures d'equilibri entre la vida laboral i la vida familiar.

Taula 4.4. Percentatge del PAS de la UPF que ha fet ús d'una o més absències per raons familiars, segons motiu de l'absència, per gènere. Any 2006

<i>Motiu de l'absència</i>	<i>Total PAS</i>	<i>Homes</i>	<i>Dones</i>
<b>Tots els motius</b>	<b>11,5</b>	<b>4,3</b>	<b>15,2</b>
Llicència per maternitat/paternitat/adopció	2,0	0,5	2,9
Reducció de jornada per guarda legal (100% de retribució)	4,6	2,4	5,8
Reduccions de jornada per guarda legal (amb reducció de retribució)	9,5	1,9	13,2
Reduccions de jornada per altres raons familiars (amb reducció de retribució)	1,1	0,9	1,0

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF

La conseqüència més immediata de l'ús diferencial de les llicències és la de les diferències salarials que produeix. Considerarem la reducció de jornada més freqüent entre el PAS de la UPF, la guarda legal amb reducció de retribució. Aquesta mesura implica que a partir de l'any de vida del infant i fins que compleixi 6 anys, el pare o la mare poden demanar una reducció d'un terç o de mitja jornada amb una reducció de la remuneració del 20% o del 40%, respectivament. La taula 4.5 presenta la informació relativa a la freqüència d'ús i a la durada de les reduccions de jornada per guarda legal amb reducció de retribució, segons gènere.

Taula 4.5. PAS de la UPF en ús de la reducció de jornada per guarda legal, segons tipus de reducció, per sexe i durada mitjana de la mesura. Any 2006

	Total PAS	Homes	Dones
PAS amb fills entre 0 i 5 anys*	102	28	74
<i>Pas amb reducció d'un terç de jornada*</i>	48	3	45
Taxa d'utilització de la mesura**	47%	11%	61%
Durada mitjana de la reducció (en mesos)	37,2	21,9	52,5
<i>Pas amb reducció de mitja jornada*</i>	3	0	3
Taxa d'utilització de la mesura**	2,9%	0%	4%
Durada mitjana de la reducció (en mesos)	23,5	0	23,5

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF

Notes:

\* Nombre de persones.

\*\* Nombre de persones que fan ús de la mesura respecte del nombre de persones en disposició de demanar-la (PAS amb fills entre 0 i 5 anys)

A la taula 4.5 es posa de manifest que la reducció triada més freqüentment és la d'un terç de jornada, que implica una reducció del 20% del salari. Respecte de l'ús diferencial de la mesura segons gènere destaquen dos factors. El primer és el ja esmentat sobre el fet que les dones fan ús amb molta més freqüència que els homes de les polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar. Veiem que prop del 65% de les dones en disposició de demanar una reducció ho fa, respecte del 11% dels homes en la mateixa situació. El segon fet destacable és que, a més, la durada de les reduccions demanades pels homes es molt menor que la que demanen les dones: els homes que redueixen la seva jornada ho fan per menys de la meitat del temps que les dones. La situació es tradueix en el fet que moltes més dones que homes redueixen el 20% del seu salari, i ho fan per una mitjana de quatre anys de duració, respecte dels dos anys de mitjana en el cas dels homes.

Fins ara s'ha presentat una fotografia general de les principals característiques del conjunt de persones que componen el personal d'administració i serveis de la Universitat. Però per aprofundir en l'anàlisi cal afegir informació més específica. D'acord amb l'ordre d'exposició esmentat a la introducció del capítol, a continuació es consideraran tres aspectes principals: la distribució d'homes i dones en relació amb el servei de què formen part, l'anàlisi de les respectives situacions contractuals i la situació per categories i els corresponents nivells de retribucions percebudes.

#### 4.2. Descripció de l'estructura per gènere del PAS segons servei de pertinença

Hem mencionat que la UPF s'organitza en vint-i-quatre unitats de servei, d'acord amb la seva estructura administrativa. La taula 4.6 presenta el pes i la composició per gènere de cadascuna d'elles. Com es posa de manifest, la grandària de les diferents unitats és molt desigual: quatre unitats de serveis concentren el 56,4% de tot el personal. El més nombrós dels serveis és el de l'Administració del campus de la Ciutadella, que reuneix el 17,5% del total de la plantilla, seguit pel Servei de Biblioteca (14,1% del personal), el Servei d'Informàtica (13,1%) i l'Administració de l'àrea de Rambla-França (11,7%). Els quatre serveis majoritaris tenen una composició per gènere diferent: són serveis força feminitzats les administracions de campus i d'àrea (amb un percentatge mitjà del 80% de dones) mentre que la biblioteca presenta valors una mica més equilibrats (67% de dones) i el Servei d'Informàtica es compon d'una majoria d'homes (71%).

Taula 4.6. Distribució per Servei del PAS de la UPF, i percentatge de dones dins de cada servei. Any 2006

<i>Servei</i>	<i>Nombre. d'integrants</i>	<i>% de personal respecte del total PAS</i>	<i>% dones en el servei</i>
Administració del campus de la Ciutadella	109	17,5	85
Biblioteca	88	14,1	67
Servei d'Informàtica	82	13,1	29
Administració de Rambla-França	73	11,7	73
Servei Gestió Patrimonial i Contractació	33	5,3	39
Gabinet del Rectorat*	29	4,6	66
Gerència	28	4,5	79
Servei de Personal**	25	4,0	68
Servei de Gestió Acadèmica	21	3,3	76
Servei de Recerca	19	3,0	74
Administració del Mar	15	2,4	81
Servei d'Atenció Comunitat Universitària	15	2,4	47
Servei de Pressupostos i Finances	15	2,4	60
Servei de Postgrau i Relacions Internacionals	15	2,4	87
Secretaria General	9	1,4	78
Pool de personal (personal sense adscripció fixa a un servei)	8	1,2	63
Assessoria Jurídica	5	0,8	40
Secretaria del Rectorat	4	0,6	100
Consell Social	3	0,5	100

---

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF

\* Inclou la Unitat d'Estudis, Planificació i Avaluació, la Unitat de Comunicació i Relacions Externes, la Unitat d'Informació Institucional i la Unitat de Projecció i Informació Institucional.

\*\* Inclou el Servei de Personal Docent i Investigador i el Servei de Personal d'Administració i Serveis.

La taula 4.7 presenta una altra lectura d'aquestes dades. En lloc de centrar l'atenció en la composició per gènere dels serveis, assenjala com es distribueixen el total d'homes i de dones del PAS. Així, es posa de manifest que el 41,7% dels homes que integren el PAS de la UPF es concentren en només dos serveis: Informàtica i Biblioteca, serveis que tenen un perfil de caire més tècnic que administratiu. En canvi, les dones es distribueixen en tots els altres serveis de manera més homogènia. No es compta amb elements que permetin aprofundir en les causes de la segregació d'homes i dones en serveis específics, excepte las ja esmentades del perfil tècnic o professional de les unitats. Malauradament, les dades disponibles d'altres universitats no presenten informació per servei, i, a més, les estructures administratives no són del tot comparables, raó per la qual no es poden afegir dades comparatives. De tota manera, un possible abordatge futur de la qüestió seria mitjançant l'anàlisi de les dades per gènere dels candidats que es presenten a les convocatòries a provisió de plaça per servei, i veure si entre ells es repeteix la mateixa proporció d'homes i dones que dins del servei, per tal de descartar possibles biaixos de gènere en el procés de selecció del personal.

---

Taula 4.7. Distribució segons servei dels homes i les dones que conformen el PAS de la UPF. Any 2006

---

<i>Servei</i>	<i>Homes</i>	<i>Dones</i>
Administració del campus de la Ciutadella	7,7%	22,5%
Administració de Rambla-França	9,6%	12,8%
Administració del Mar	3,8%	8,2%
Assessoria Jurídica	1,4%	0,5%
Biblioteca	13,9%	14,3%
Consell Social	0%	0,7%
Gabinet del Rectorat*	4,8%	4,6%
Gerència	2,9%	5,3%
Secretaria del Rectorat	0%	1%
Secretaria General	1%	1,7%
Servei d'Atenció Comunitat Universitària	3,8%	1,7%
Servei d'Informàtica	27,8%	5,8%
Servei Gestió Patrimonial i Contractació	9,6%	3,1%
Servei de Personal**	3,8%	4,1%
Servei Pressupostos i Finances	2,9%	2,2%
Servei Gestió Acadèmica	2,4%	3,9%
Servei de Recerca	2,4%	3,4%
Servei de Postgrau i Relacions Internacionals	1%	3,1%
Total	100%	100%

---

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF

Nota: aquesta taula no inclou el personal sense adscripció fixa (denominat "pool de personal")

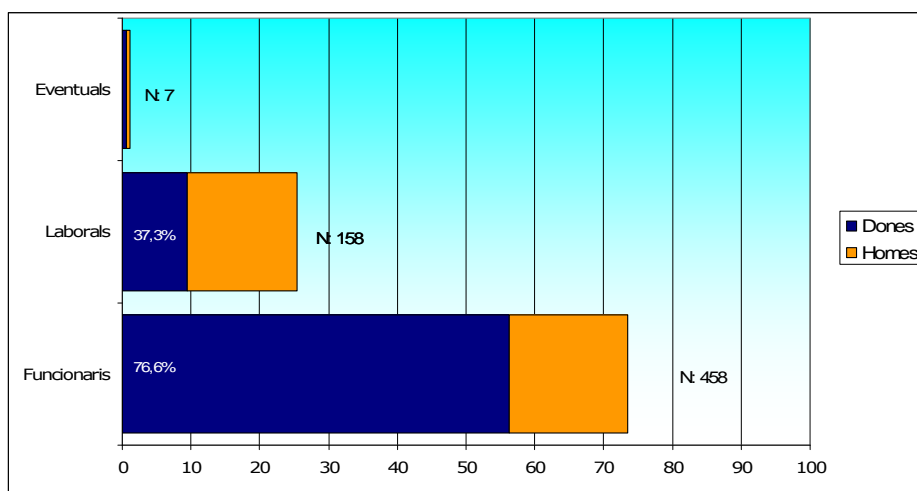
\* Inclou la Unitat d'Estudis, Planificació i Avaluació, la Unitat de Comunicació i Relacions Externes, la Unitat d'Informació Institucional i la Unitat de Projecció i Informació Institucional.

\*\* Inclou el Servei de Personal Docent i Investigador i el Servei de Personal d'Administració i Serveis.

### 4.3. Descripció de l'estructura per gènere del PAS segons règim jurídic i tipus de contractació

La UPF, com totes les universitats públiques espanyoles, contracta el seu personal (acadèmic i d'administració i serveis) mitjançant tres règims jurídics diferents: el règim de funcionari, el règim de personal laboral i el règim de personal eventual. Tots tres règims impliquen la condició de treballador públic, com assenyalava la Llei espanyola 7/2007, de l'Estatut Bàsic del Treballador Públic, però amb diferents mecanismes d'ingrés, promoció i sortida, que deriven en models de carrera professional diferenciats. El gràfic 4.3 sintetitza la distribució del PAS de la UPF l'any 2006 segons el règim jurídic de contractació, i la composició per gènere de cadascuna de les categories.

Gràfic 4.3. PAS de la UPF segons règim jurídic de contractació, i percentatge d'homes i dones dins de cada categoria. Any 2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

La contractació sota el règim jurídic de funcionari és la majoritària en la UPF: arriba al 73,5% del PAS. El pes del personal laboral es del 25,4% i la presència de personal eventual és molt minoritària: 1,1%. Respecte de la composició per gènere de cada règim, destaca l'alt percentatge de feminització del funcionariat, on les dones representen el 76,6%, i l'alt percentatge de masculinització del personal laboral, amb un 74,6% d'homes. Si es considera l'evolució històrica de la contractació segons règim jurídic,



presentada als gràfics 4.4, 4.5 i 4.6 de l'annex, s'observa una tendència semblant: malgrat algunes oscil·lacions, el personal funcionari sempre ha estat al voltant del 70% del total del PAS, i amb un alt grau de feminització.

Com es compara la situació de la UPF respecte d'altres universitats? La taula 4.8 presenta els percentatges de contractació del PAS segons el règim jurídic per a la mitjana de les universitat públiques espanyoles i per a les universitats públiques de Catalunya, pel curs 2004-2005. Segons aquestes dades, la UPF té un percentatge major de personal funcionari que les altres universitats. S'ha de tenir en compte que les fonts de les dades fan referència al PAS en la seva totalitat sense aclarir si inclouen el personal de suport a la recerca.<sup>35</sup> La xifra corresponent a la UPF fa pensar que no hi està inclòs, però no hi ha cap especificació a aquest respecte. La informació es completa amb el percentatge de dones dins de cada règim de contractació. És interessant fer notar que malgrat les diferències entre el pes del personal funcionari i el pes del personal laboral entre universitats es repeteix la tendència d'una majoria de dones en el primer grup i una d'homes en el segon. Els homes que s'integren al PAS de les universitats ho fan majoritàriament com a personal laboral, mentre que la via funcional semblava ser territori feminitzat a tot arreu.

Taula 4.8. PAS de les universitats públiques espanyoles i catalanes segons règim jurídic de contractació, i percentatge de dones dins de cada règim. Curs 2004-2005

	<i>Funcionaris</i>	<i>% dones</i>	<i>Laborals</i>	<i>% dones</i>
<b>Universitats públiques espanyoles</b>	<b>55%</b>	<b>68%</b>	<b>44%</b>	<b>45%</b>
<b>Universitats públiques catalanes</b>	<b>53%</b>	<b>81%</b>	<b>47%</b>	<b>41%</b>
Autònoma de Barcelona	54%	75%	46%	43%
Barcelona	47%	81%	53%	50%
Girona	69%	81%	31%	36%
Lleida	53%	84%	47%	45%
Politécnica de Catalunya	48%	88%	52%	31%
<b>Universitat Pompeu Fabra</b>	<b>73%</b>	<b>76%</b>	<b>27%</b>	<b>38%</b>
Rovira i Virgili	52%	79%	48%	43%

Font: elaboració pròpia sobre dades del MEC i del DURSI.

Identificar un factor comú que permeti explicar aquesta tendència general de feminització del personal funcionari i de masculinització del personal laboral en gairebé totes les universitats implicaria analitzar informació comparativa de què actualment no es disposa. En el cas específic de la UPF, però, sabem que hi ha una relació directa entre la unitat de servei de pertinença i el règim jurídic de contractació. Per exemple, Informàtica, el servei que inclou el 27,8% dels homes del PAS, només té un 3% de funcionaris, que són dones en la seva totalitat, tots els homes del servei estan contractats com a personal

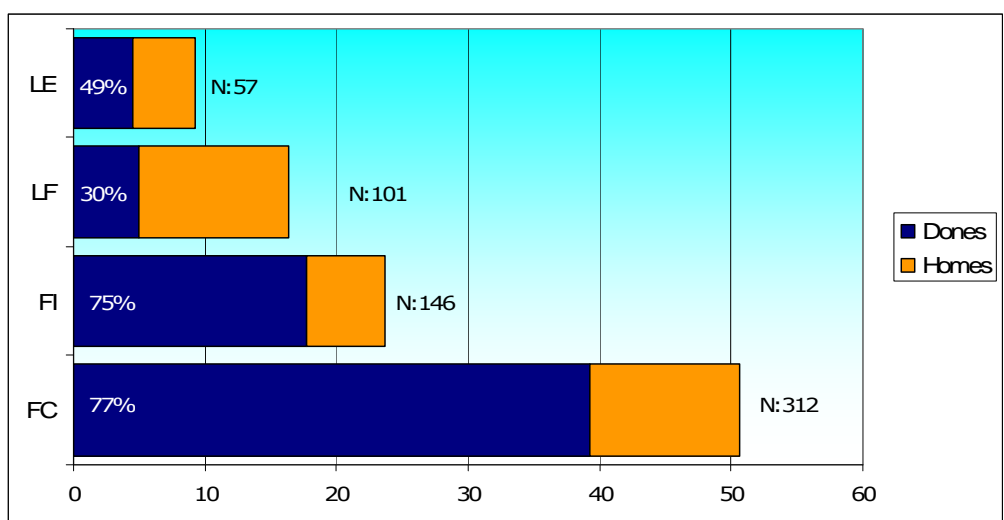
<sup>35</sup> El personal de suport a la recerca només es contracta en règim laboral.

laboral. L'exemple invers és el de l'administració dels campus. A l'administració del campus de la Ciutadella, per exemple, que té una forta presència femenina, el 99% del personal és funcionari.

A més de la classificació de les contractacions segons el règim jurídic hi ha una altra variable que s'ha de tenir en compte: el tipus de règim jurídic de la contractació, que indica si el lloc de treball té la condició d'indefinit o no. En el cas del personal funcionari, es parla de funcionaris de carrera quan el lloc de treball és indefinit i de funcionaris interins quan no ho és. En el cas del personal laboral, les etiquetes corresponents són les de personal laboral fix i personal laboral eventual. Cal aclarir de tota manera que la situació de funcionari interí no és totalment homologable a la de personal laboral eventual, donat que la condició d'interinatge té un caràcter de transitorietat, d'etapa prèvia a la definitiva consolidació de la plaça, més marcat que en el cas de la condició de personal laboral eventual.

El gràfic 4.5 presenta la composició del PAS de la UPF atenent a les quatre categories i a la composició per gènere de cadascuna d'elles. Com s'observa, el règim jurídic de funcionari de carrera és el majoritari dins del PAS de la UPF i arriba al 50,6% de tot el personal, seguit pel de funcionari interí amb el 23,7%. A continuació es troba el personal laboral fix, que representa el 16,4% de la plantilla i per últim el personal laboral eventual, amb el 9,2%. La proporció d'homes i dones dins de cada categoria manté la mateixa tendència que en l'anàlisi per règim jurídic, és a dir, forta presència de dones dins dels funcionaris i majoria d'homes en els règims laborals. Destaca, però, el fet que són dones el 49% del personal contractat en règim de personal eventual, xifra molt superior al percentatge de dones que integren l'esmentat règim (37%, vegeu el gràfic 4.4).

Gràfic 4.4. PAS de la UPF segons tipus de règim jurídic de contractació, i composició per gènere de cada categoria. 2006

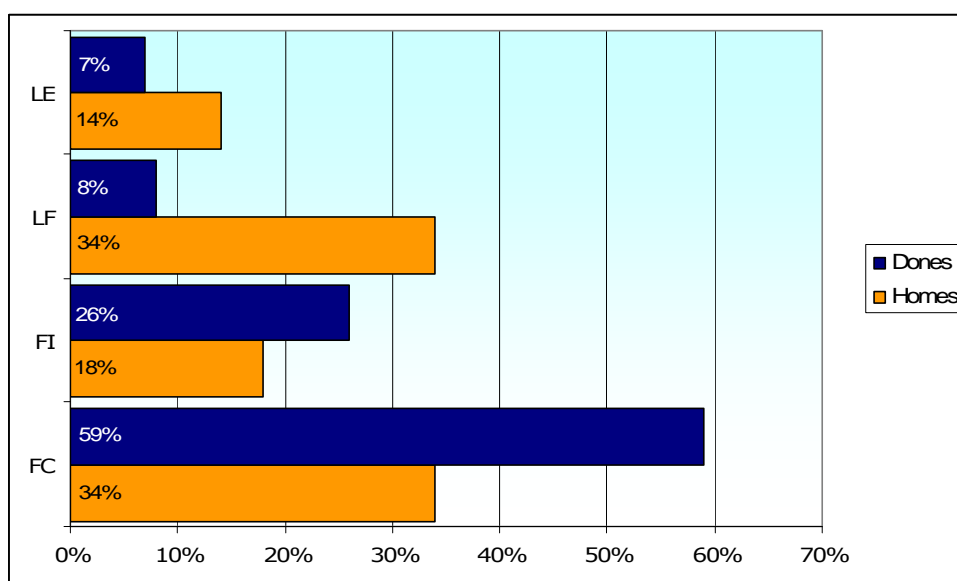


Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Nota: LE: personal laboral eventual; LF: personal laboral fix; FI: funcionaris interins; FC: funcionaris de carrera.

El gràfic següent presenta una altra manera de llegir la informació, mostrant la distribució del total d'homes i del total de dones del PAS segons el tipus de règim jurídic de contractació. En el cas dels homes veiem que es distribueixen en parts gairebé iguals en les categories de personal funcionari i de personal laboral: 52% i 48% respectivament, mentre que el 85% de les dones del PAS pertanyen al règim de funcionari. Però crida l'atenció una dada que fins ara havia passat desapercebuda: el percentatge d'homes i de dones amb un lloc de treball de tipus indefinit, amb independència del règim jurídic, és molt semblant: el 68% dels homes del PAS de la UPF tenen una contractació indefinida (34% de funcionaris de carrera més 34% de laborals fixos), davant del 67% de dones en la mateixa situació (59% funcionaris de carrera i 8% laborals fixos).

Gràfic 4.5. Distribució percentual dels homes i les dones que integren el PAS de la UPF, segons tipus de règim jurídic de contractació. 2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Referències: FC: funcionaris de carrera; FI: funcionaris interins; LF: laborals fixos; LE: laborals eventuais.

#### 4.4. Descripció de l'estructura per gènere del PAS segons categories i nivell de retribució

Com hem dit a la introducció del capítol, la situació laboral dels integrants del PAS deriva de la intersecció de diferents vectors. Hem vist fins ara la distribució per gènere de la plantilla de personal en relació amb els serveis d'adscripció i als règims jurídics de contractació, és a dir, ja comptem amb una fotografia de l'estructura "horitzontal" del PAS, corresponent a les àrees on treballen homes i dones i al caràcter indefinit o no de les seves col·locacions.

Procedirem en aquest apartat a l'anàlisi de l'estructura "vertical" del PAS, és a dir, la que fa referència a les retribucions monetàries i a les jerarquies.

Considerarem en primer lloc les jerarquies. La literatura internacional que analitza la situació de les dones a l'administració pública assenyala una tendència general a tot arreu, que malgrat que la majoria del personal de l'administració són dones, la composició de les estructures directives no reflecteix aquest tret, ja que en general hi ha un major percentatge d'homes als nivells de comandament que a la resta de la institució. El fenomen pel qual les dones no accedeixen als llocs de poder dins de les institucions es coneix com "sostre de vidre". A grans trets, el sostre de vidre consisteix en el fet que les dones es troben en cert moment de la seva carrera professional amb un obstacle invisible, que no afecta els homes, i que els limita l'accés als càrrecs de comandament de la organització a què pertanyen. Com assenyala Connell (2006) "un dels objectius principals del feminisme occidental ha estat l'obertura dels nivells més alts de l'administració pública i de la política a les dones, i els progressos en aquest camp s'han tornat en el símbol més visible de la reforma de gènere de tota la societat." (pàg. 837)

Per conèixer la situació de la UPF en aquest àmbit la taula 4.9 presenta la composició per gènere dels càrrecs directius de l'estructura administrativa de la UPF i la comparació amb la línia d'equilibri de gènere en cada cas (demarcada pel percentatge de dones que integren el PAS), per tal de valorar les xifres de la presència femenina dins dels càrrecs de comandament. A títol informatiu s'inclouen també les dades de tres universitats catalanes, ja que malauradament no es disposa d'informació per a la resta universitats catalanes i espanyoles.

Taula 4.9. Percentatge de dones del PAS amb càrrec directiu, ràtio de feminització del PAS i grau de representació femenina a l'estructura directiva de l'administració. Any 2006

	<i>Dones amb càrrec directiu</i>	<i>Ràtio de feminització del PAS</i>	<i>Representació femenina a la direcció</i>
Universitat de Barcelona	60%	61%	-1%
Universitat de Girona	54%	67%	-13%
Universitat Politècnica de Catalunya	69%	57%	+12%
<b>Universitat Pompeu Fabra</b>	<b>70%</b>	<b>66%</b>	<b>+4%</b>

Font: elaboració pròpia sobre dades del DURSI.

Nota: els càrrecs directius considerats són els següents: gerent, vicegerent, cap d'àrea/oficina/unitat/secció/negociat, cap de servei.

Com s'observa al gràfic, en principi les dades corresponents a la UPF no permeten parlar de sostre de vidre a l'organització, ja que són dones el 70% dels comandaments de l'estructura administrativa, valor que es troba 4 punts per sobre de la línia d'equilibri de gènere. Una situació positiva s'observa també a la UPC, amb un percentatge encara major de dones a la direcció, i en cert sentit també a la UB, amb un nivell de representació femenina molt proper a la línia d'equilibri. En canvi, trobem subrepresentació a la Universitat de Girona. Malauradament, la falta de dades no permet estendre l'abast de la comparació a altres institucions, ni es compta amb dades històriques per veure l'evolució de la participació de les dones a la direcció de la UPF ni de dades individuals per analitzar si els homes i les dones directius han trigat el mateix temps a assolir els càrrecs de comandament o per analitzar les retribucions associades a cada càrrec, però de tota manera s'ha de destacar com un punt positiu, sobre tot en el pla simbòlic, la forta presència femenina als llocs de decisió de la universitat.

Ens centrarem a continuació en l'altra dimensió de l'estructura vertical, que és la de les retribucions monetàries. Dues són les variables que marquen la retribució que rep un integrant del PAS: el grup o escala a què pertany i el nivell que té dins del qual (parlem d'escala en el cas dels funcionaris i de grups en el cas del personal laboral). Cada escala o grup té un sou bàsic mensual comú, que es modifica d'acord amb els valors de la segona variable a considerar, el nivell. El nivell afegeix un o més complements monetaris específics, relacionats amb el lloc de treball i la funció desenvolupada per la persona. En el cas del PAS funcionari hi ha cinc escales i en el cas del personal laboral, sis grups.<sup>36</sup>

Taula 4.10. Taula de retribucions anuals del personal d'administració i serveis de la UPF, segons règim jurídic de contractació, escales o grups i nivells. 2006

	<i>Nombre nivells*</i>	<i>Rem. mitjana***</i>	<i>Rem. mínima****</i>	<i>Rem. màxima*****</i>
<b>Personal funcionari</b>	<b>47</b>	<b>24.307,40</b>	<b>15.643,13</b>	<b>69.100,78</b>
- Escala A	11	48.843,35	28.585,92	69.100,78
- Escala B	11	34.498,39	24.507,64	44.489,15
- Escala C	11	21.751,52	19.241,59	24.261,45
- Escala D	9	18.103,65	16.473,09	19.734,22
- Escala E	5	16.443,78	15.643,13	17.244,44
<b>Personal laboral</b>	<b>69</b>	<b>26.663,83</b>	<b>16.679,13</b>	<b>54.941,19</b>
- Grup I	23	41.627,67	28.314,15	54.941,19
- Grup II	20	31.626,60	24.651,30	38.601,90

<sup>36</sup> Les escales del personal funcionari són les següents: A, escala tècnica i escala facultativa d'arxius i biblioteques; B, escala de gestió i escala d'ajudants d'arxius i biblioteques; C, escala administrativa; D, escala auxiliar administrativa; E, escala d'auxiliar de serveis. Els grups del personal laboral són: grup I, de personal amb titulació superior; grup II, de personal amb titulació universitària de grau mitjà; grup III, de personal amb formació professional de segon grau o titulació equivalent; grup IV, de personal especialitzat amb formació professional de primer grau o titulació equivalent; grup V, de personal no especialitzat; grup IV, de personal de confiança.

- Grup III	12	24.699,73	21.570,93	25.828,53
- Grup IV	7	18.778,17	17.868,15	19.688,19
- Grup V	7	17.587,03	16.679,13	18.498,93
- Grup VI	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Font: taula de retribucions 2006 del PAS de la UPF.

Nota:

\* Nombre de nivells dins de cada escala o grup.

\*\* Sou base brut mensual.

\*\*\* Remuneració bruta anual, mitjana de totes les remuneracions segons nivell dins de la escala o grup.

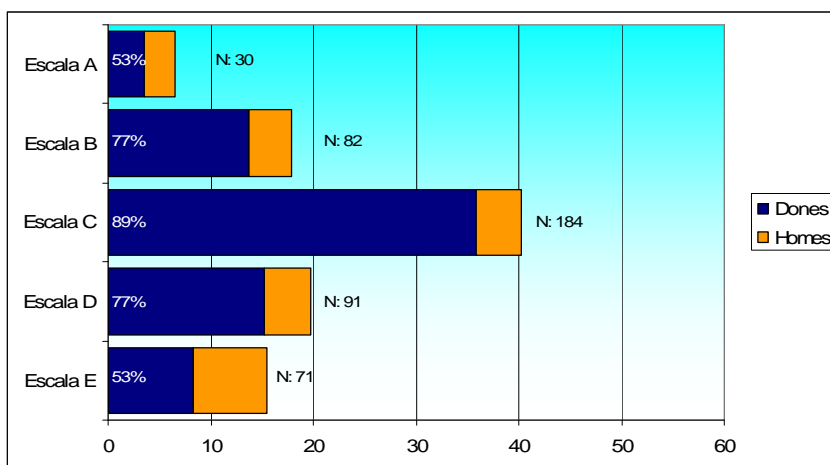
\*\*\*\* Correspon a: escala A: nivell 20.1. Escala B: nivell 16. Escala C: nivell 12. Escala D: nivell 10. Escala E: nivell 10. Grups I a V: nivell v.

\*\*\*\*\* Correspon a: escala A: nivell 30.3. Escala B: nivell 26. Escala C: nivell 22. Escala D: nivell 18. Escala E: nivell 14. Grup I: nivell a. Grup II: nivell d. Grup III: nivell l. Grup IV: nivell p. Grup V: nivell p.

Quin és el nivell de les retribucions del PAS de la UPF? La taula 4.10 presenta els valors mitjans corresponents a la taula de retribucions de l'any 2006, ordenats segons escala i grup, i també el nombre de nivells que contenen cadascun d'ells i les retribucions mínimes i màximes dins de cada categoria. Com s'observa, les escales A i B del personal funcionari i els nivells I i II del personal laboral tenen les retribucions més altes, l'escala C i el nivell III agrupen els sous intermedis i les escales D i E i els nivells IV i V els salaris més baixos. La remuneració mitjana en el cas del personal funcionari és de 24.307 euros anuals, i de 26.663 euros pel personal en règim laboral. L'amplitud del rang entre les retribucions màximes i les mínimes és força important, en particular en les categories superiors d'ambdós règims. En canvi, la diferència entre els nivells més baixos i més alts de les categories baixes i intermèdies és petita.

Presentem a continuació la distribució del personal d'administració i serveis de la UPF segons l'escala o el grup de pertinença, i la composició per gènere de cada categoria. Segons mostren les dades del gràfic 4.6, en el règim de funcionari l'escala més nombrosa és la C, amb el 40,2% del total de la plantilla de funcionaris. A continuació se situa l'escala D, amb el 19,8% del personal, seguida per l'escala B, 18%, la E, amb el 15,5% i per últim l'escala A, integrada pel 6,5% dels funcionaris. En relació amb la composició per gènere de cada escala, es destaca el fet que l'escala més alta i la més baixa presenten una proporció d'homes i dones molt semblant, propera al 50% en els dos casos, fet que en una primera lectura podria semblar com les més equilibrades o paritàries. Però s'ha de recordar que la línia d'equilibri en aquest cas no passa pel 50%, ja que el personal funcionari es compon d'un 77% de dones i un 33% d'homes, per tant hi ha sobrerrepresentació masculina en ambdues escales. En canvi, les escales B i D tenen una distribució equilibrada entre gèneres, i l'escala C (que agrupa al personal administratiu) presenta un alt grau de feminització, sent al mateix temps la categoria més nombrosa en termes absoluts de tot el PAS.

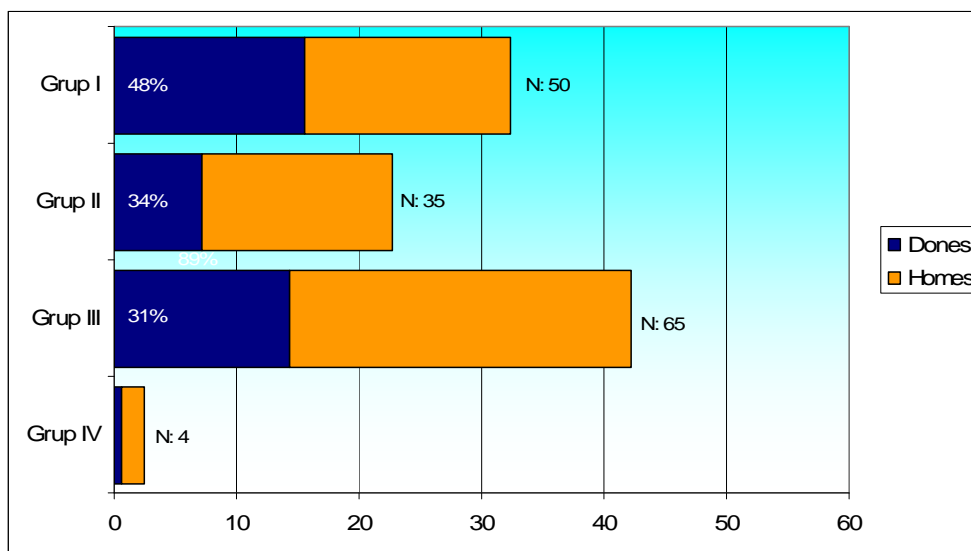
Gràfic 4.6. Distribució per escales del PAS de la UPF en règim de funcionari, i percentatge d'homes i dones dins de cada escala. 2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

En el cas del personal laboral, gràfic 4.7, el grup més nombrós és el III, amb una representació del 42%, seguit pel grup I, 32,4% i el grup II, 22,7%. En últim terme es troba el grup IV, amb un escàs pes del 2,5% del total de la plantilla laboral. La proporció d'homes i dones dins de cada grup es l'invers dels valors trobats dins del personal funcionari, és a dir, que prevalen els homes en totes les categories (recordem que són homes el 73% dels contractats sota el règim jurídic laboral). En aquest marc es destaca el fet que dins del grup I, que és el que percep les remuneracions més altes, hi ha una representació femenina 11 punts per sobre de la hipotètica línia d'equilibri del 37%. Així, tenim que les dones estan subrepresentades en l'escala més alta dels funcionaris i sobrerrepresentades en el grup més alt de personal laboral. De tota manera, abans de treure conclusions en aquest sentit cal complementar la informació amb les dades corresponents a la composició per gènere dels diferents nivells dins de cada escala o grup, per tal d'establir amb precisió els valors de les retribucions percebudes per homes i dones.

Gràfic 4.7. Distribució per grups del PAS de la UPF en règim laboral, i percentatge d'homes i dones dins de cada grup. 2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Abans, però, de procedir a descriure les retribucions, s'ha de comparar la situació de la UPF amb la de la resta de les universitats públiques espanyoles (no es disposa de dades desagregades per a les universitats de Catalunya). Com s'observa a la taula 4.11, la UPF té un major percentatge de dones en totes les escales de personal funcionari, en especial a les categories superiors. Pel que fa al personal laboral, es destaca que a la mitjana de les universitats públiques espanyoles hi ha un important percentatge de personal laboral en les categories menys qualificades: el 47,9% de la plantilla de PAS laboral correspon als grups IV i V, davant del 2,5 per als mateixos grups a la UPF. A més, el grau de feminització d'aquests grups és alt, prop del doble que en el cas de la UPF. De la comparació es desprèn que el model de contractació dels recursos humans, i específicament la utilització de la contractació de personal mitjançant el règim laboral ha seguit una lògica diferent a la UPF que a la resta de les universitat espanyoles. A la UPF els grups de major qualificació (I, II i III) sumen el 97,3% del personal laboral, amb un grau de feminització entorn del 38%, mentre que la mitjana de les universitats espanyoles les mateixes categories responen al 50,4% del personal laboral, amb una presència femenina del 41%. En canvi, tal com hem esmentat anteriorment, les categories de menor qualificació tenen un pes percentual i un grau de feminització molt més alt que en el cas de la UPF. Seria interessant indagar en aquesta particularitat de la UPF, mitjançant informació qualitativa (possiblement, entrevistes amb els responsables de les polítiques de personal de la universitat), per tal de conèixer les raons que han



portat a aquesta situació diferencial i també la valoració dels resultats obtinguts.<sup>37</sup>

Taula 4.11. Composició de la plantilla del PAS segons categoria, per règim jurídic de contractació, i percentatge de dones dins de cada categoria. Mitjana d'universitats espanyoles i UPF. 2005-2006

	<i>Mitjana universitats públiques espanyoles</i>		<i>UPF</i>	
	<i>Distribució per categories</i>	<i>% dones</i>	<i>Distribució per categories</i>	<i>% dones</i>
<b>Personal funcionari</b>	<b>100</b>	<b>68,0</b>	<b>100</b>	<b>76,0</b>
- Escala A	6,6	48,0	6,5	53,0
- Escala B	15,2	62,0	17,9	77,0
- Escala C	46,5	70,0	40,2	89,0
- Escala D	28,0	75,0	19,8	77,0
- Escala E	3,5	49,0	15,5	53,0
<b>Personal laboral</b>	<b>100</b>	<b>44,0</b>	<b>100</b>	<b>37,0</b>
- Grup I	10,5	47,0	32,4	48,0
- Grup II	9,6	41,0	22,7	31,0
- Grup III	30,3	35,0	42,2	34,0
- Grup IV	40,2	50,0	2,5	25,0
- Grup V	7,7	59,0	0	0
- Grup VI	1,7	51,0	0	0

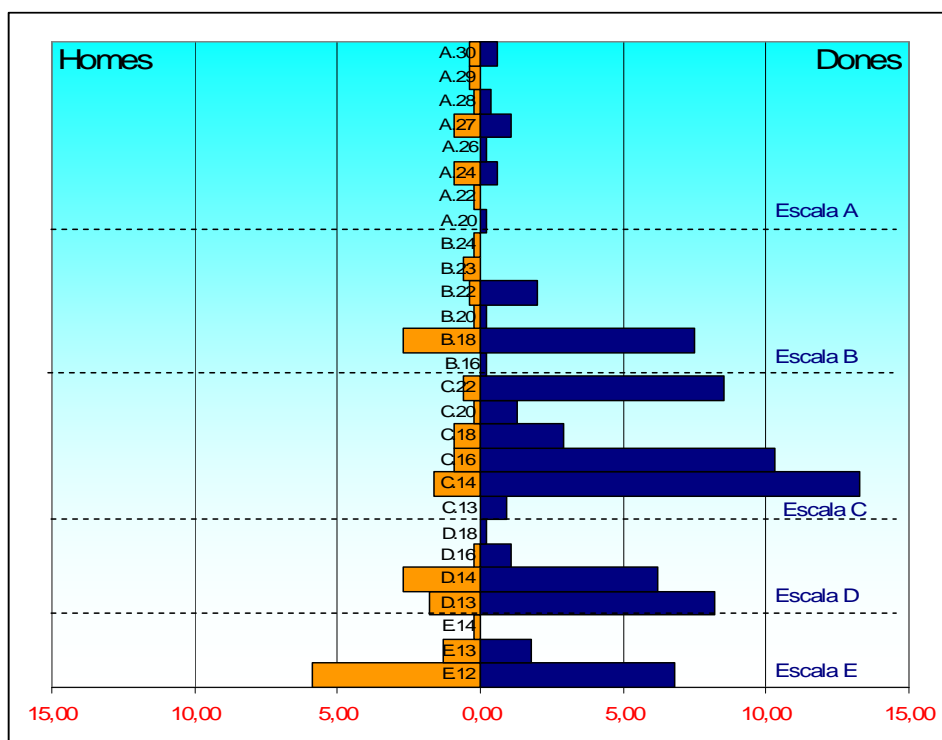
Fonts: elaboració pròpia a partir de dades del MEC i dades cedides per la UPF.

Ens centrarem ara en la composició per nivells del PAS. Els gràfics 4.10 i 4.11 presenten la distribució del personal de la UPF per nivells, segons gènere, per al personal funcionari i laboral respectivament. Per llegir-los s'ha de tenir en compte que la informació s'ha organitzat ordenant cada escala o grup de menor a major, és a dir, la base de la piràmide està formada pel grup o escala més baix i la cúspide pel més alt. Els nivells que integren cada categoria s'han ordenat seguint el mateix criteri.

Els integrants del PAS de la UPF es distribueixen en 52 nivells, 28 en el règim de funcionari i 24 en el laboral. El gran nombre de nivells ens parla d'una organització molt estratificada i amb molta especialització, tant en el cas del personal funcionari com en el del laboral. El gràfic 4.8 mostra que en les escales E i D el personal es concentra en pocs nivells, i que la dispersió augmenta a mesura que es puja d'escala. Una situació semblant s'observa entre el personal laboral al gràfic 4.9, en especial al grup I, amb 14 nivells.

<sup>37</sup> Possiblement, part de les causes es deriven del fet que la UPF ha externalitzat serveis com el de neteja de les instal·lacions, que normalment contracta a dones en una categoria de menor qualificació laboral.

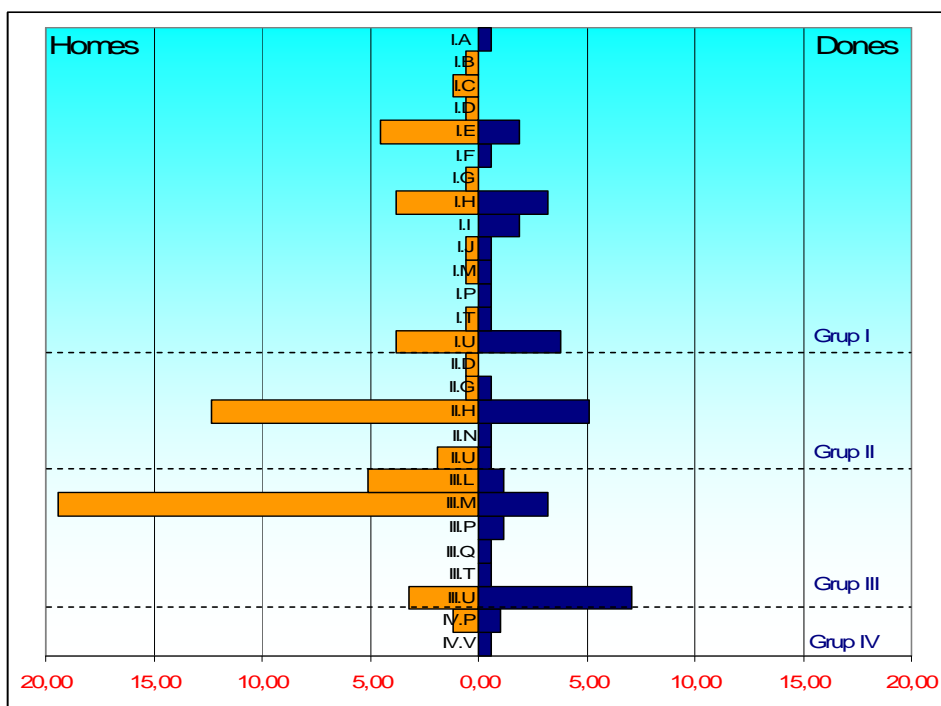
Gràfic 4.8. Distribució del PAS funcionari de la UPF, segons gènere, per escales i nivells. 2006



Fonts: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Referències: cada barra indica l'escala (amb la lletra) i el nivell corresponent (amb el número)

Gràfic 4.9. Distribució del PAS laboral de la UPF, segons gènere, per grups i nivells. 2006



Fonts: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Referències: cada barra indica el grup (amb el número romà) i el nivell corresponent (amb la lletra)

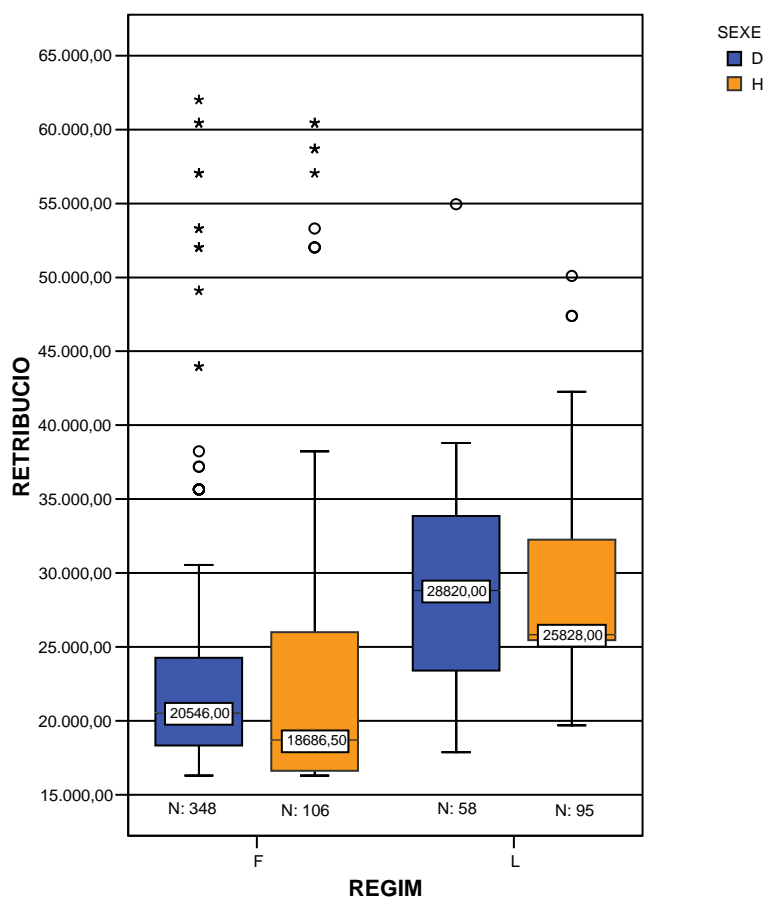
La informació dels gràfic es complementa amb la taula 4.12, que presenta les remuneracions anuals mitjanes, segons règim jurídic i categoria. La remuneració mitjana percebuda el 2006 era de 27.154 euros bruts anuals. La remuneració mitjana percebuda pels funcionaris és de 26.759 euros anuals, 26.475 en el cas dels homes i 26.894 en el de les dones. En el cas del personal laboral, el salari mitjà es de 27.648 €, i és més elevat en el cas dels homes: 28.184 € respecte del 26.764 € anuals de les dones. La taula incorpora a l'anàlisi la distinció per escala o grup. Com es pot observar, dins del règim de funcionari les dones perceben remuneracions mitjanes més altes en les escales A, B i C, però amb una diferència salarial molt lleu, mentre que la tendència s'inverteix en les escales D i E. En el cas del règim laboral, els homes perceben remuneracions majors en tots els grups, i la diferència entre les remuneracions mitjanes és més accentuada.

Taula 4.12. Retribucions brutes anuals mitjanes del PAS de la UPF, segons règim jurídic i categoria, per gènere. 2006

	<i>Total</i>	<i>Homes</i>	<i>Dones</i>
<b>Personal funcionari</b>	<b>26.759</b>	<b>26.475</b>	<b>26.894</b>
Escala A	49.618	49.207	50.002
Escala B	28.536	27.487	28.853
Escala C	21.306	21.267	21.310
Escala D	17.965	18.032	17.945
Escala E	16.371	16.382	16.362
<b>Personal laboral</b>	<b>27.648</b>	<b>28.184</b>	<b>26.764</b>
Grup I	35.427	36.238	34.548
Grup II	31.559	31.679	31.296
Grup III	24.528	25.133	24.345
Grup IV	19.081	19.688	17.868

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Gràfic 4.10. Distribució per sexe de les remuneracions brutes anuals percebudes pel PAS de la UPF, segons règim jurídic de contractació. 2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

---

Referències: F: règim funcional; L: règim laboral; D: dones; H: homes.

Nota: el total de casos analitzats és de 607, i no de 623 (totalitat del PAS sense PSR).

Hem mencionat que la informació presentada ens torna la imatge d'una organització molt estratificada. Com es tradueix aquesta estratificació en l'estructura salarial del PAS? Un gràfic que permet comparar ràpidament aquest tipus d'informació és el diagrama de caps. Com es va mencionar al capítol I, l'extensió de l'eix vertical de cada capsa representa la dispersió de les dades considerades, el límit inferior de la capsa indica el primer quartil, o 25% dels casos, la línia horitzontal que divideix la capsa en dues parts és la mediana, i marca el 50% dels casos i la línia superior de la capsa indica el tercer quartil, o 75% de la mostra. Els cercles que es troben per sobre dels eixos verticals indiquen la presència de valors extrems ("outliers"), que com que són poc representatius s'han separat de la mostra principal, per tal de no alterar la tendència de les dades. El gràfic 4.12 compara les remuneracions percebudes per homes i dones d'acord amb el seu règim funcional o laboral utilitzant aquest tipus de diagrama.

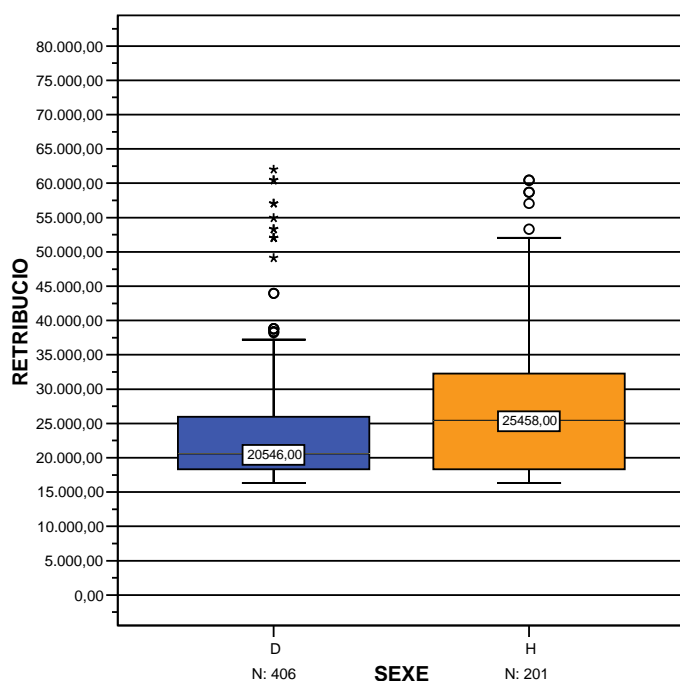
Considerarem en primer lloc els funcionaris. El gràfic mostra que les remuneracions que perceben les dones estan més concentrades, és a dir, que hi ha menys heterogeneïtat en els valors percebuts que en el cas dels homes, i que els salaris mitjans (marcats pel segon quartil) són més alts per a elles: 20.546 € i 18.686 €, respectivament. En canvi, el 25% superior de les remuneracions que perceben els homes funcionaris són més altes que les de les dones en la mateixa posició. En el cas del personal laboral, en general els salaris tant d'homes com dones són més alts que els dels funcionaris. Trobem una major dispersió de remuneracions en el cas de les dones, on la línia que marca el primer quartil (el 25% inferior de les retribucions) es troba per sota de la dels homes, però en canvi el segon quartil i tercer quartil són més alts. La remuneració mediana és de 25.828 € per als homes i 28.820 € per a les dones. S'ha de prestar atenció, però, al nombre de casos que integra cada categoria (N), per tal de mesurar l'aportació de cada categoria al total del PAS de la UPF. Per exemple, la mediana dels salaris que perceben les dones en règim laboral és molt més elevada que la corresponent al règim de funcionari, però fa referència a 58 casos davant dels 348 de les funcionàries.

Fins ara hem considerat els nivells de retribució i les jerarquies mitjançant la consideració del règim jurídic, escala i nivell; però què succeeix si només ens centrem en les retribucions que perceben homes i dones, amb independència d'altres condicions? Guanyen més els homes que les dones al PAS de la UPF? Per respondre la pregunta, al gràfic 4.13, es presenta la distribució de la totalitat del personal d'administració i serveis de la UPF segons la retribució anual bruta percebuda.

Com s'observa, hi ha molta més homogeneïtat entre les retribucions que perceben les dones, on els valors es concentren prop de la mediana. En el cas dels homes la variabilitat de remuneracions és major, sobretot en el 50% superior. En relació amb les quantitats de les retribucions, els valors marcats per les medianes afavoreixen els homes: hi ha una diferència de gairebé

5.000 euros anuals entre la remuneració mediana que perceben les dones i la dels homes. De fet, la línia que marca el tercer quartil de les retribucions femenines (és a dir, el 75% dels casos) es troba al voltant dels 26.000 euros anuals, que és gairebé el valor de la retribució mediana (50% dels casos) dels homes del PAS de la UPF. Una vegada més, s'ha de tenir en compte el nombre absolut de casos a l'hora de interpretar els resultats: les dones dupliquen els homes, i com hem vist al gràfic 4.10, la majoria d'elles es concentren en els nivells de retribucions baixes i mitjanes, mentre que pel que fa als homes la concentració és menys acusada.

Gràfic 4.11. Distribució per sexe de les remuneracions brutes anuals percebudes pel PAS de la UPF. 2006



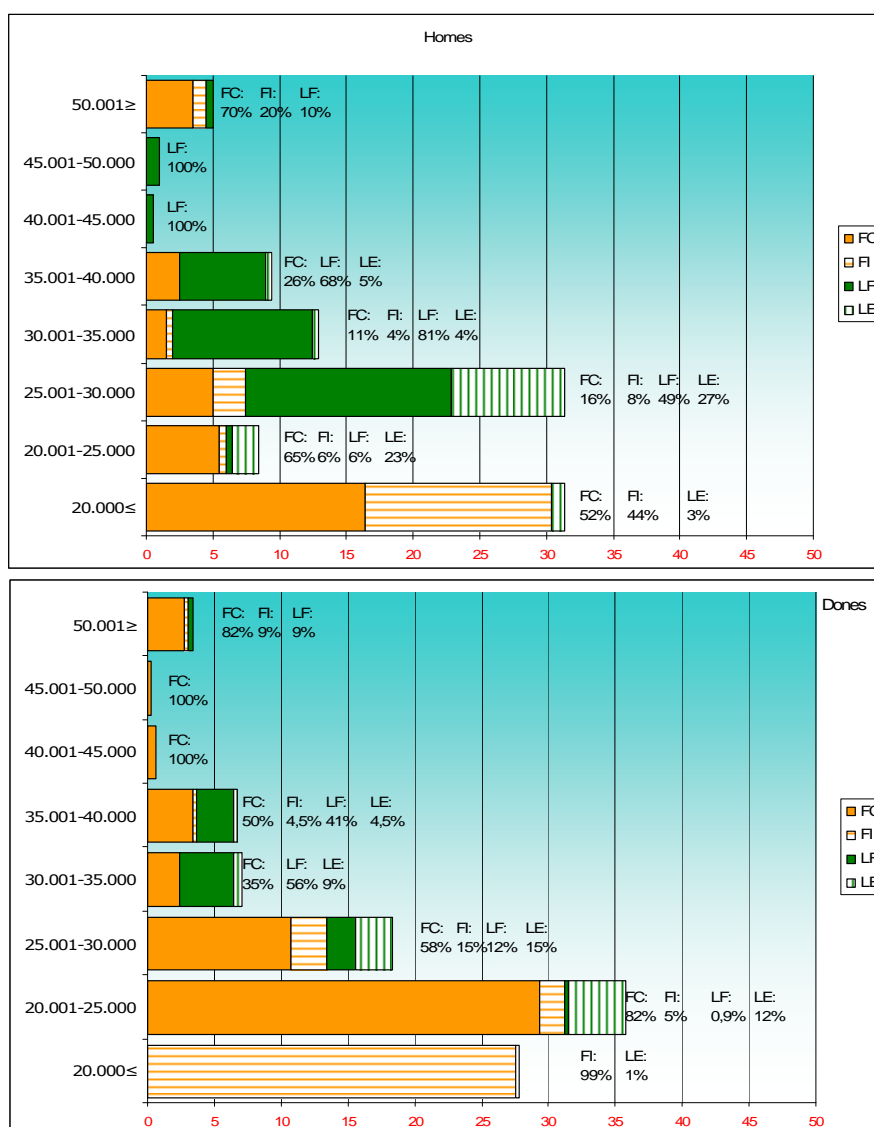
Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Com es combina la composició per nivell de retribució amb el caràcter indefinit o temporal del lloc de treball? Els homes guanyen més, però en canvi tenen llocs de treball menys estables? Segons la informació dels gràfics 4.6 i 4.7 sabem que la proporció de persones amb lloc de treball indefinit (funcionaris de carrera més laborals fixos) és molt semblant entre homes i dones: 68% i 67% respectivament, però no sabem com es relaciona aquesta condició amb els salaris. Per respondre aquesta pregunta hem refet la informació presentada al gràfic 4.13, diferenciant dins de cada barra els percentatges corresponents al tipus de règim jurídic de contractació. L'eix del gràfic mostra les remuneracions anuals. El primer que es destaca de la lectura dels gràfics

és que el grup de personal femení amb menor nivell de retribució es compon en la seva totalitat de llocs de treballs no indefinits: l'interval està integrat per un 99% de funcionàries interines i un 1% de laborals eventuais. El segon tret interessant és que en el cas dels homes, les contractacions no indefinides es distribueixen amb major freqüència en diverses categories, mentre que en el cas de les dones es concentren en els nivells remuneratius menors.

Així, doncs, les dones contractades sota els règims de funcionari interí i laboral eventual en els dos nivells salarials més baixos representen el 34% del total de dones que integren el PAS, exactament el doble dels homes en la mateixa situació (17%). Totes dues observacions ens fan pensar en una situació de desigualtat o de feblesa d'un grup de treballadores dins dels PAS. Ara bé, la informació presentada en aquest capítol descriu un tall temporal, atès que és una fotografia de la situació a 2006, però no dóna tota la informació necessària per treure conclusions fortes. Per exemple, continuant amb el cas exposat, s'ha de tenir en compte l'antiguitat d'homes i dones dins de cada categoria, i veure si hi ha diferències en el temps de consolidació d'una plaça i en la millora del salari. Aquest punt s'intentarà dilucidar en el següent apartat del capítol.

Gràfic 4.12. Distribució del PAS de la UPF segons remuneració bruta percebuda i tipus de règim jurídic de contractació, per gènere. 2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

#### 4.5. Aproximació a les trajectòries professionals: consolidació de les contractacions i canvi d'escales i grups

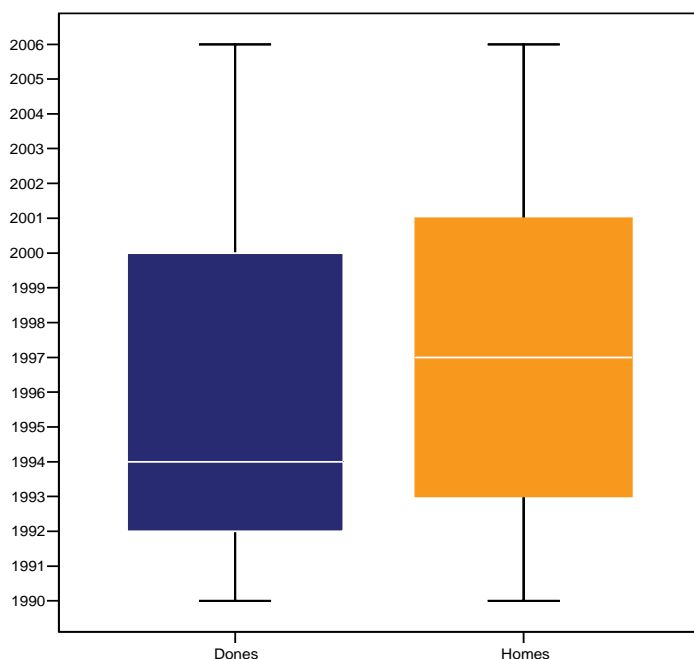
Dedicarem aquest apartat a l'anàlisi de les trajectòries laborals dels homes i de les dones que integren el PAS de la UPF. Ens centrarem en primer lloc en els processos de consolidació de les contractacions i en segon lloc en els de canvis de categories, amb l'objectiu de conèixer si el temps que triga una persona a assolir un contracte de tipus indefinit o a canviar d'escala o de grup varia segons si es tracta d'un home o d'una dona.

L'anàlisi es basarà en la plantilla del PAS corresponent l'any 2006 i començarem amb la informació referida a l'antiguitat del personal. El gràfic



4.14 presenta, mitjançant diagrama de capses, la distribució de les antiguitats del PAS l'any 2006, d'acord amb l'any de ingrés a la casa, segons sexe.

Gràfic 4.13. Any d'ingrés del PAS de la UPF, segons sexe. 2006



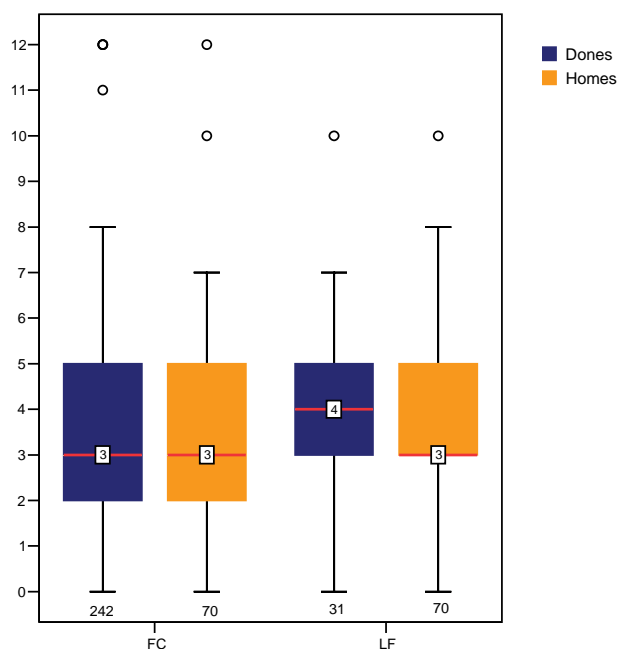
Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

El gràfic mostra que el 50% de la plantilla femenina de 2006 havia ingressat a la UPF abans de 1995, mentre que en el cas dels homes el mateix indicador correspon a l'any 1997. És a dir, que l'antiguitat mediana de les dones que actualment conformen el PAS és de dotze anys, mentre que la dels homes és de nou anys. Malgrat que la diferència és de tres anys, en ambdós casos el nivell d'estabilitat i de permanència del personal és força important.

Què succeeix amb la consolidació del lloc de treball? S'entendrà per consolidació el passatge d'un contracte de tipus no indefinit a un de definit. Això vol dir, en el cas del personal funcionari, accedir a la condició de funcionari de carrera i, en el cas del personal laboral, a la de personal laboral fix. El gràfic 4.15 compara el temps de demora des de l'ingrés a la UPF fins a l'obtenció d'una contractació indefinida, segons el règim jurídic, per gènere. Veiem que en el cas del personal funcionari no hi ha diferències gaire importants en la distribució per gènere dels temps de demora per accedir a un lloc permanent: coincideixen el primer quartil (dos anys), la mediana (tres anys) i el tercer quartil (cinc anys), mentre que el període d'espera més llarg

(quart quartil) es troba entre cinc i vuit anys per a les dones i entre cinc i set anys per als homes. Una major diversitat de resultats s'observa en el personal laboral, on la demora mediana és de quatre anys en el cas de les dones i de tres en el dels homes. I, a diferència del que passa amb els funcionaris, en aquest cas el període d'espera més llarg del conjunt del personal laboral fix correspon als homes, i se situa entre els cinc i els vuit anys. Cal recordar que per accedir a una plaça de funcionari de carrera s'ha de superar un procés de oposicions, examen que no és necessari per obtenir una contractació laboral fixa.<sup>38</sup>

Gràfic 4.14. Temps d'espera (en anys) des de l'ingrés a la UPF fins a l'obtenció d'una contractació de tipus indefinida, segons règim jurídic, per sexe. 2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Nota: al peu de cada capsa es consigna el nombre de casos.

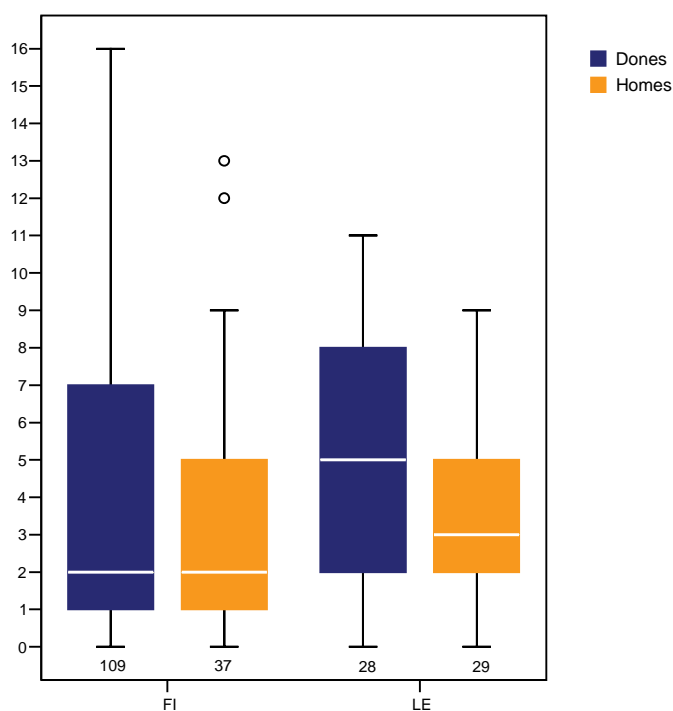
Referències: FC: funcionaris de carrera, LF: laborals fixos

El gràfic 4.15 mostra l'altra cara de les dades anteriors, és a dir, els integrants del PAS amb contractacions no indefinides. A l'eix vertical es troben els anys transcorreguts des de l'ingrés a la UPF del personal que el 2006 tenia un contracte de funcionari interí o de personal laboral eventual. Com s'observa, les dones presenten valors més extrems que els homes. Si considerem el

<sup>38</sup> Usualment, l'accés a una plaça en règim laboral fix té com a requisit la superació d'una prova d'antecedents i de coneixements, però es tracta d'un concurs a nivell de la UPF.

règim de funcionari interí, tenim que el 50% de les dones que el 2006 es trobaven en aquesta situació contractual havia ingressat a la plantilla de la UPF durant els darrers dos anys, un 25% ho havia fet entre dos i set anys enrere i el 25% restant havia ingressat a la universitat entre set i setze anys abans, és a dir, al començament de les activitats de la UPF. En el cas dels homes la mediana és la mateixa, dos anys, però el tercer quartil presenta valors d'entre dos i cinc anys i el quart quartil d'entre cinc i nou, més reduït que el de les dones.

Gràfic 4.15. Antiguitat (mesurada en anys) del PAS de la UPF amb contractació no indefinida, segons règim jurídic, per sexe. 2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

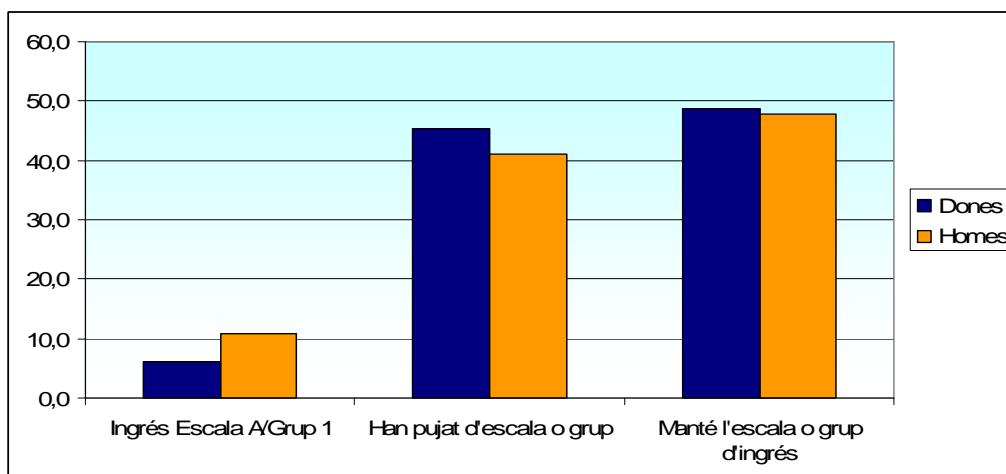
Nota: al peu de cada capsa es consigna el nombre de casos.

Les dades referides al personal laboral eventual presenten major diversitat que las dels funcionaris, i mostren que les dones porten més temps que els homes en aquest tipus de règim jurídic. La diferència entre la mediana del temps d'antiguitat de les dones que el 2006 tenien contractació eventual davant de la dels homes en la mateixa situació és de dos anys: les medianes són de cinc i tres anys respectivament. El tercer i quart quartil també són més alts en el cas de les dones, com s'observa, la mediana de les dones coincideix amb el començament del quart quartil masculí, amb un nombre molt semblant de casos.

En resum, no s'observen diferències per gènere en el temps que han trigat els actuals funcionaris i funcionàries de carrera a assolir aquest tipus de règim jurídic, ni tampoc en el temps mitjà d'antiguitat dels actuals funcionaris interins, però en aquest tipus de règim es detecta un grup de dones (el 25% de les funcionàries interines), que havent ingressat a la UPF entre set i setze anys enrere, no tenen encara una plaça consolidada. És possible que aquest 25% emmascari situacions molt diverses entre sí, igual que el cas del 25% d'homes amb plaça interina de major antiguitat, que mereixen ser analitzades en profunditat. Donat que aquest informe únicament es basa en dades quantitatives agregades no tenim eines per aprofundir en situacions específiques. De tota manera, seria interessant indagar en les raons que s'amaguen darrera les xifres, per tal d'identificar obstacles en el desenvolupament de les carreres professionals dels treballadors i treballadores de la UPF i cercar solucions. Una situació semblant es troba entre els contractats com a laborals eventuais, en especial crida l'atenció la diferència entre les antiguitats medianes d'homes i dones. És possible que part de la diferència s'expliqui a partir dels diferents serveis d'adscripció del personal. Totes les hipòtesis, però, haurien de contrastar-se mitjançant dades qualitatives.

Presentem ara la informació referida als processos de canvi de categoria laboral. Les dades disponibles només permeten analitzar el pas d'una persona d'escala o grup, i no l'ascens de nivell dins de cadascuna, però tot i això la seva lectura posa de manifest trets interessants. El gràfic 4.17 presenta una primera fotografia, amb la distribució segons gènere de la composició de la plantilla l'any 2006 respecte de tres situacions diferents. Hem diferenciat el grup de persones que no poden pujar d'escala o grup perquè ja han ingressat a la UPF en la escala A o el grup I (les categories més altes), el grup de persones que es troba en una escala o grup diferent de la del seu ingrés i el grup que es manté en la mateixa categoria d'ingrés. Com s'observa, les diferències per gènere en el comportament d'aquestes variables no són molt marcades: el 45% de les dones i el 41% dels homes del PAS han canviat d'escala o de grup respecte del que tenien al moment d'ingressar a la UPF, mentre que els percentatges de les persones que no han variat la posició són 49% i 48%, respectivament. En canvi, sí que és major la xifra d'homes que varen ingressar en els nivells superiors, que arriba a l'11%, mentre que les dones en la mateixa situació són el 6% de tota la plantilla femenina.

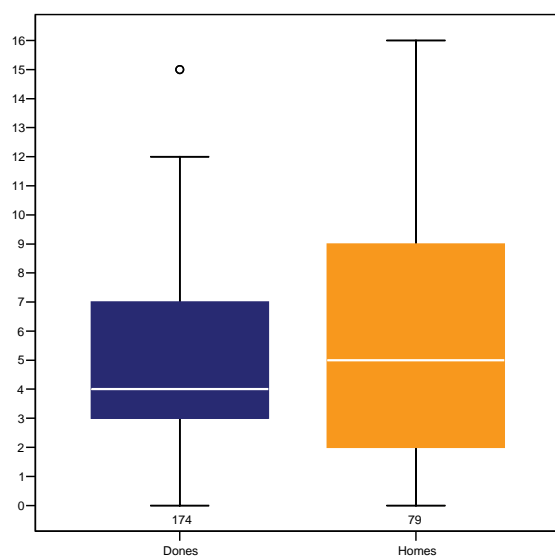
Gràfic 4.16. Distribució del PAS de la UPF amb ingrés anterior a 2006, segons ascens d'escala o grup, per gènere. 2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Ens centrarem en el grup de personal que ha canviat la seva posició laboral des de l'ingrés a la UPF. El gràfic 4.18 presenta la distribució del temps (mesurat en anys) que han trigat homes i dones des de l'ingrés a la UPF fins a l'obtenció de l'escala o grup a què pertanyen el 2006 (s'han exclòs de la mostra les persones que varen ingressar al PAS el mateix 2006).

Gràfic 4.17. Distribució del PAS de la UPF amb ingrés anterior a 2006 que ha canviat d'escala o grup laboral, segons temps ascens fins a l'escala o grup que tenien el 2006, per gènere.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.  
 Nota: al peu de cada capsa es consigna el nombre de casos.

Taula 4.13. Distribució segons any ingrès a la UPF del PAS que ha canviat la seva posició laboral inicial, per gènere. 2006

<b>Any ingrès a la UPF</b>	<b>Total</b>	<b>Homes</b>	<b>Dones</b>
<i>Ingrès abans 1996</i>	63,9% (n: 158)	50,6% (n: 38)	69,7% (n: 120)
- Canvi règim jurídic	21,5% (n: 34)	23,6% (n: 9)	20,8% (n: 25)
- Canvi escala o grup	78,5% (n: 124)	76,3% (n: 29)	79,1% (n: 95)
<i>Ingrès entre 1996-2000</i>	24,2% (n: 60)	30,6% (n: 23)	21,5% (n: 37)
- Canvi règim jurídic	60% (n: 36)	56,5% (n: 13)	62,1% (n: 23)
- Canvi escala o grup	40% (n: 24)	43,5% (n: 10)	37,9% (n: 14)
<i>Ingrès entre 2001-2005</i>	11,7% (n: 29)	18,6% (n: 14)	8,7% (n: 15)
- Canvi règim jurídic	82,7% (n: 24)	78,5% (n: 11)	86,6% (n: 13)
- Canvi escala o grup	17,2% (n: 5)	21,5% (n: 3)	13,4% (n: 2)
<i>Total</i>	100% (N: 247)	100% (N: 75)	100% (N: 172)
- Canvi règim jurídic	38% (N: 94)	44% (N: 33)	35,4% (N: 61)
- Canvi escala o grup	62% (N: 153)	56% (N: 42)	64,5% (N: 111)

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

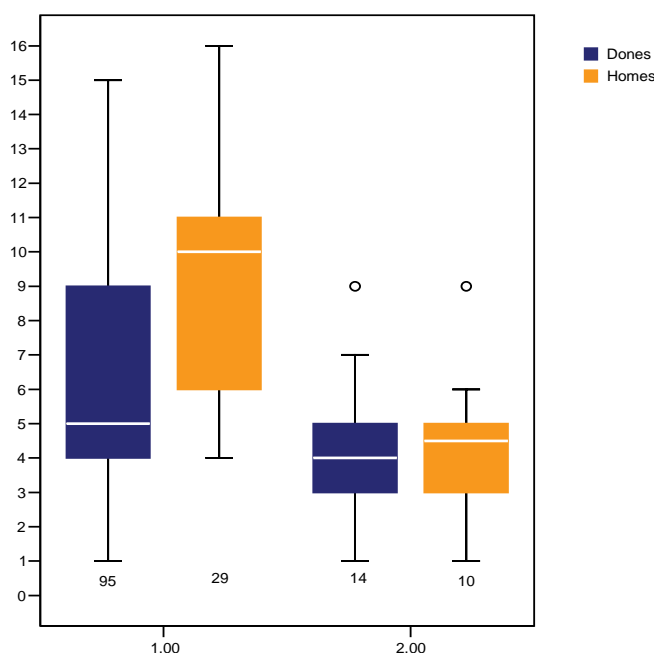
El gràfic mostra que les dones han trigat un mediana de quatre anys des del seu ingrès fins a assolir el grup o escala present, mentre que en el cas dels homes la mediana és de cinc anys. Les dades corresponents als homes són més disperses que les de les dones: el quart percentil es troba entre els nou i els setze anys, mentre que en el cas de les dones les dades corresponents són set i dotze. Aquest gràfic sembla indicar que els processos d'ascens han estat més ràpids entre el col·lectiu femení. S'ha de tenir en compte, però, que hi ha una sèrie de factors a considerar abans de treure conclusions. Per exemple, el gràfic només representa el temps que s'ha trigat a assolir la posició actual respecte de la inicial, però no indica si una persona ha tingut ascensos intermedis. Per exemple, una persona pot haver assolit la seva posició present deu anys després del seu ingrès a la UPF, però havent passat per altres posicions. Per considerar aquest tipus de situacions, dividirem la plantilla segons l'any ingrès a la UPF i tornarem a mirar les dades. Distingirem tres grups: les persones que varen ingressar a la universitat abans de 1996,

les que ho han fet entre 1996 i 2000 i les que han ingressat entre 2001 i 2005. D'acord amb la informació de la taula 4.13, tenim que el 63,9% dels 247 integrants del PAS que havien canviat la seva posició havia ingressat a la UPF abans de 1996, el 24,2% ho va fer entre 1996 i 2000 i l'11,7 entre 2001 i 2005. Si es mira per gènere, el comportament de la variable segueix la mateixa tendència, tot i que en el cas de les dones s'accentua el pes del grup de major antiguitat.

Les dades de la taula afegeixen una informació complementària, que és la del tipus de canvi de posició del personal: tenim per una banda canvis de règim jurídic (per exemple, persones que ingressen com a personal laboral i que es passen al règim de funcionari) i per l'altra, els ascensos pròpiament dits, la mobilitat d'una escala o grup inferior a un de superior. El 62% del grup analitzat ha experimentat un ascens, mentre que el 38% restant ha canviat de règim jurídic. Si s'analitza per gènere, trobem que hi ha un major percentatge de dones amb ascens que d'homes. I si ho considerem segons l'antiguitat, veiem que, com és d'esperar, la majoria dels ascensos es concentren entre el personal de major antiguitat, el que va ingressar a la UPF abans de 1996, tant en el cas de les dones com en el dels homes. El gràfic 4.19 amplia la informació, concentrant-se exclusivament en el grup que ha pujat d'escala o grup, sense incloure els canvis de règim jurídic, agrupats segons les categories d'any d'ingrés a la UPF (s'ha exclòs el grup d'ingrés entre 2001 i 2005, ja que només incloïa cinc casos). L'eix del gràfic representa el temps que han trigat homes i dones des del seu ingrés a la universitat fins a assolir la posició que tenien el 2006.

D'acord amb aquestes dades, les dones que han ingressat a la UPF abans de 1996 han assolit les posicions que tenien el 2006 amb més rapidesa que els homes de la mateixa cohort. La diferència és força accentuada: la mediana és de cinc anys en el cas de les dones i de deu en el dels homes. En referència al segon grup, el que ha ingressat entre 1996 i 2000, les medianes són més baixes que en el primer cas: quatre i cinc anys respectivament, com era d'esperar (es tracta de personal amb menys antiguitat). Pel que fa al nombre de categories pujades des de l'ingrés, tenim que tots els grups, amb l'excepció dels homes de la cohort d'ingrés abans de 1996, han pujat només una categoria. En el cas del homes de major antiguitat, la mediana és d'una categoria d'ascens, però el tercer quartil és de dos i el quart quartil de tres escales o grups per sobre de l'ingrés. Quines conclusions es poden treure d'aquestes dades? En primer lloc, que hi ha un grup d'homes que ha experimentat una carrera molt més activa que la resta d'integrants del PAS. En segon lloc, que les dones (amb l'excepció de les representades pels valors extrems) només han pujat una escala o grup. En tercer lloc, que dins del grup de major antiguitat hi ha un conjunt força important de dones que han assolit la categoria actual entre un i cinc anys després del seu ingrés, per a després detenir la seva carrera professional. És clar que no estem considerant els canvis de nivell dins de cada categoria, però tampoc ho fem en el cas dels homes, i sí que s'observa major mobilitat ascendent entre ells. Caldria aprofundir en les trajectòries professionals d'aquests grups de dones, per indagar les causes d'aquest comportament diferencial.

Gràfic 4.18. Distribució del PAS de la UPF amb ingrés anterior al 2006 que ha canviat de escala o grup laboral, segons temps ascens fins a l'escala o grup que tenien el 2006, per gènere.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Nota: al peu de cada capsa es consigna el nombre de casos.

Referències:

1,00: Ingress abans de 1996

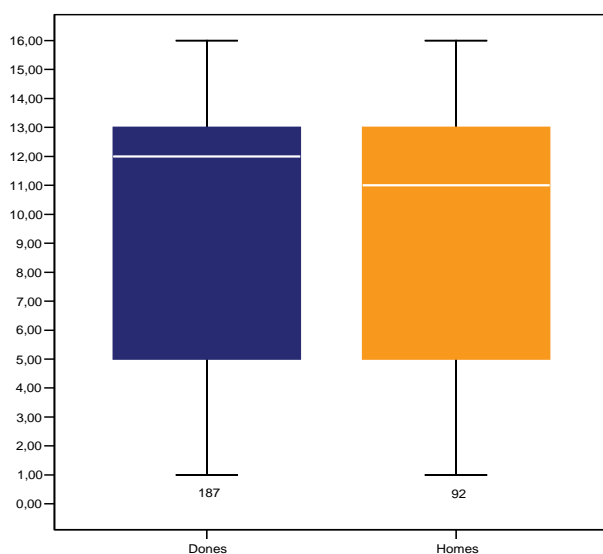
2,00: Ingress 1996-2000

En el cas dels homes de major antiguitat, la mediana és d'una categoria d'ascens, però el tercer quartil és de dos i el quart quartil de tres escales o grups per sobre de l'ingrés. Quines conclusions es poden treure d'aquestes dades? En primer lloc, que hi ha un grup d'homes que ha experimentat una carrera molt més activa que la resta d'integrants del PAS. En segon lloc, que les dones —amb l'excepció de les representades pels valors extrems— només han pujat una escala o grup. En tercer lloc, que dins del grup de major antiguitat hi ha un conjunt força important de dones que han assolit la categoria actual entre un i cinc anys després del seu ingrés, per després detenir la seva carrera professional. És clar que no estem considerant els canvis de nivell dins de cada categoria, però tampoc ho fem en el cas dels homes, i sí que s'observa una major mobilitat ascendent entre ells. Caldria aprofundir en les trajectòries professionals d'aquests grups de dones, per indagar les causes d'aquest comportament diferencial.

Per últim, el gràfic 4.20 presenta la distribució de les antiguitats del grup d'homes i dones que no han canviat la seva categoria des de l'ingrés a la UPF (sense incloure, és clar, els que han ingressat en la escala A o en el grup I). Criden l'atenció en aquest gràfic els alts valors de les medianes: veiem que el 50% de les dones que mantenen la seva categoria inicial tenien antiguitats d'entre dotze i setze anys, i en el cas dels homes, d'entre onze i setze anys.



Gràfic 4.19. Distribució del PAS de la UPF amb ingrés anterior al 2006 que ha canviat d'escala o grup laboral, segons temps d'ascens fins a l'escala o grup que tenien el 2006, per gènere.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Crida l'atenció que hi hagi un grup tan important de personal, tant masculí com femení, que havent ingressat a la UPF més de deu anys enrere, no ha modificat la seva posició laboral. Seria interessant poder identificar les causes d'aquest comportament, que es pot deure a situacions diverses. Per exemple, és possible que les oportunitats de promoció professional siguin limitades per a certs perfils professionals, és possible que la falta de mobilitat es relacioni amb manca d'expectatives, o que no se superin processos de promoció (com presentar-se a una oposició i no aprovar).

Durant tot el capítol s'han identificat punts que necessiten d'un altre tipus d'informació per tal d'aprofundir o aclarir situacions específiques. L'objectiu general ha estat el d'obtenir una fotografia detallada dels llocs de treball ocupats pels homes i les dones que integren el PAS de la UPF, per tal d'identificar possibles situacions de manca d'igualtat d'oportunitats, i per això s'han explotat de forma exhaustiva les dades quantitatives disponibles. Però, per tal de programar accions específiques cal ampliar la informació, en especial mitjançant dades qualitatives que possibilitin apropar-se a les raons i motivacions d'alguns patrons de conducta observats.

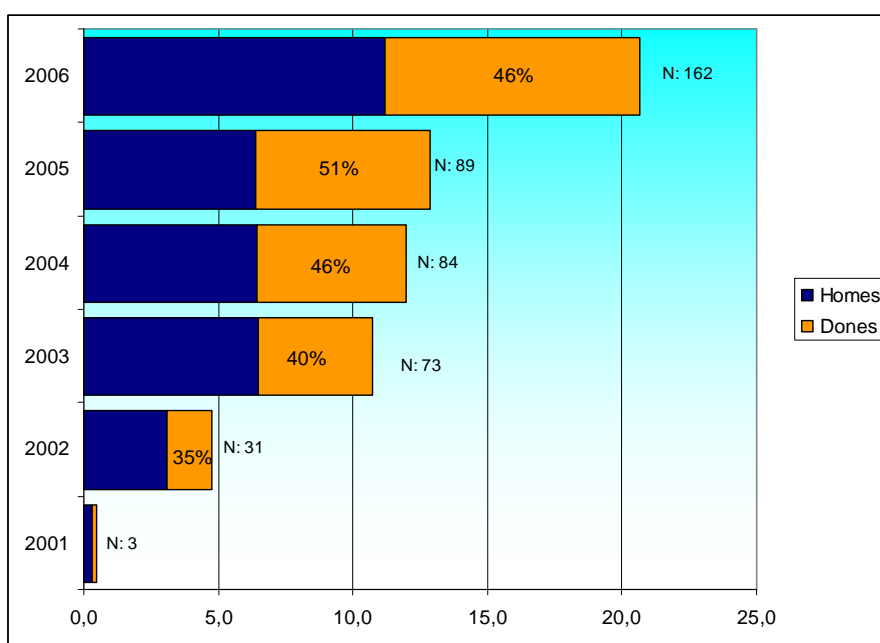
#### 4.6. La situació del personal de suport a la recerca (PSR)

Com mostra la informació presentada al gràfic 4.21, el personal de suport a la recerca és un col·lectiu que ha experimentat un vertiginós creixement durant

els últims anys a la UPF. El 2006 estava integrat per 162 persones, de les quals el 46% eren dones. Es tracta d'un col·lectiu de personal amb una edat mitjana molt per sota de l'edat mitjana de tot el PAS, 30,9 anys, sense diferències entre homes i dones.

Com s'observa al gràfic, el tret més destacat és el ràpid creixement que experimenta aquest subgrup de personal, que passa de representar el 0,5 del PAS el 2001 al 20,6 el 2006. Aquest augment possiblement s'expliqui per l'increment de les activitats de recerca de la Universitat: els fons econòmics dels projectes de recerca de la UPF creixen un 116% entre el 2002 i el 2005.<sup>39</sup> L'altra característica més evident del gràfic és que la proporció d'homes i dones dins del col·lectiu es força homogènia, amb valors propers al 50%.

Gràfic 4.20. Evolució del pes percentual i absolut del personal de suport a la recerca dins del PAS i composició per gènere del mateix personal. 2001-2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Respecte del nivell educatiu, segons les dades de la taula 4.14 i malgrat que no es compta amb la informació per al total del grup (hi ha 61 casos en què no es disposa d'aquesta variable), tenen estudis universitaris el 89,9% del PSR: el 61,3% ha assolit el grau 2, corresponent a les llicenciatures i enginyeries

<sup>39</sup> Font: Universitat Pompeu Fabra (2006).

superiors, el 19,8% el grau 1, corresponent al doctorat i el 8,8% el grau 3, de diplomatures i enginyeries tècniques.

Taula 4.14. Personal de suport a la recerca de la UPF, segons màxim nivell educatiu, per sexe. Any 2006

<i>Nivell educatiu</i>	<i>Homes</i>	<i>Dones</i>	<i>Total PSR</i>
Grau 1 (doctorat)	18,1	19,5	19,8
Grau 2 (licenciatures/ enginyeries superiors)	63,6	58,7	61,3
Grau 3 (diplomatures/ enginyeries tècniques)	10,9	4,3	8,8
Grau 4 (batxillerats/FP 2)	5,4	17,4	11,0
Grau 5 (batxillerat elemental/EGB)	1,8	0	0,9
Tots els nivells	100	100	100

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF

En relació amb la situació familiar de les persones que integren el PSR, el 13% té un o més fills menors de 18 anys (9% dels homes i 17% de les dones). La taula 4.15 presenta la distribució per edats dels menors.

Taula 4.15. Personal de suport a la recerca de la UPF amb fills menors de 18 anys, segons sexe, per edat dels fills. Any 2006

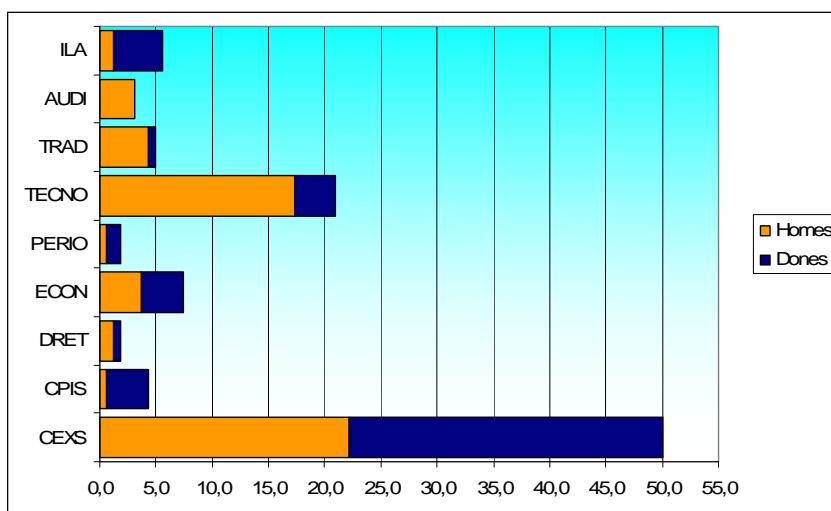
<i>Edats</i>	<i>Total PSR</i>	<i>Homes</i>	<i>Dones</i>
<b>Un o més fills menors de 18 anys</b>	<b>13,0%</b>	<b>9,0%</b>	<b>17,0%</b>
Un o més fills entre 0 i 5 anys	8,6%	9,0%	8,1%
Un o més fills entre 6 i 12 anys	6,1%	2,2%	10,8%
Un o més fills entre 13 i 17 anys	1,8%	1,1%	2,7%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF

El 2,4% del PSR declara tenir un o més familiars majors al seu càrrec (3,4% dels homes i 1,3% de les dones), xifra molt propera a la de la totalitat del PAS per la mateixa variable. La utilització dels permisos o reduccions horàries per motius de conciliació és gairebé testimonial.

El gràfic 4.22 presenta la distribució del PSR segons el departament d'adscripció, i la seva composició per gènere. Com s'observa, el 50% de tot el PSR de la UPF està adscrit al Departament de Ciències Experimentals i de la Salut, i el percentatge de dones que l'integren és major que el d'homes (56% i 44%, respectivament).

Gràfic 4.21. Distribució del PSR de la UPF segons departament o institut d'adscripció, i composició per gènere del mateix personal. 2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Referències:

ILA: Institut de Lingüística Aplicada; AUDI: Institut Universitari de l'Audiovisual; TRAD: Departament de Traducció i Interpretació; TECNO: Departament de Tecnologia; PERIO: Departament de Periodisme; ECON: Departament d'Economia; DRET: Departament de Dret; CPIS: Departament de Ciències Polítiques i Socials, CEXS: Departament de Ciències Experimentals i de la Salut.

Pel que fa als règims jurídics de contractació, tot el PSR de la UPF està contractat en règim de personal laboral eventual. L'antiguitat mitjana del col·lectiu és d'1,4 anys (1,3 anys en el cas de les dones i 1,5 anys en el dels homes).

Com s'observa, les dades descriptives del PSR són semblants a les del grup del PDI en formació. En ambdós casos es tracta de personal jove, amb grau de doctor o llicenciat, amb un fort grau de feminització, i sense lloc de treball consolidat. Donat que es tracta d'un col·lectiu nou i en procés de creixement, s'haurien d'analitzar en profunditat els processos d'evolució de les carreres professionals dels homes i dones que l'integren, per tal d'identificar possibles situacions de desigualtat o precarietat, semblants a les trobades entre el PDI en formació.

## 4.7. Conclusions

En aquest capítol s'ha presentat una descripció detallada dels trets més importants que caracteritzen l'estructura de gènere dins del personal d'administració i serveis de la UPF. Tal com s'ha assenyalat al llarg del

capítol, es tracta d'un col·lectiu amb un fort grau de feminització: les dones representaven el 66% de la plantilla l'any 2006. Les dades indiquen, en canvi, pautes de concentració segons gènere. Així, per exemple, els homes del PAS es concentren principalment en dos serveis: informàtica i biblioteca. Aquest fet indica una marcada segregació horitzontal segons el gènere al PAS de la Universitat.

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 això, s'ha d'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, els salaris medians percebuts afavoreixen els homes que, majoritàriament, 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 a pujar d'escala o grup) hi ha un sector de la plantilla masculina que es mou amb major dinamisme.

Aquestes dades inicials haurien de complementar-se amb informació referida a les expectatives i valoracions respecte de les carreres laborals dins de la UPF que fan els homes i les dones del PAS, per tal de conèixer les raons o les motivacions del comportament diferencial. Potser part de les respostes es relacionen amb les decisions privades que prenen homes i dones a l'hora de conciliar les responsabilitats de la vida laboral i les de la vida familiar, en particular les relacionades amb la criança de fills menors, que fa que les dones assumeixen més càrrega de treball familiar. És possible que la informació aquí presentada aportí més interrogants que conclusions definitives. En tot cas, aquest estudi és útil com a punt de partida i convida al plantejament de nous treballs i a una reflexió informada sobre els aspectes més crítics que s'han de treballar en el camí de la igualtat d'oportunitats de gènere.

# Conclusions i reflexions finals: les dones a la UPF

La incorporació de les dones en el sistema educatiu superior ha estat, sense cap tipus de dubte, una de les grans conquestes del segle XXI. Però fins on han arribat les dones en les Universitats? Aquest treball, a través d'un estudi de cas centrat en la "població" de la Universitat Pompeu Fabra, analitza el procés d'integració de les dones a cadascun dels seus col·lectius: l'alumnat, el personal docent i investigador i el personal d'administració i serveis. La nostra intuïció inicial era que la Pompeu Fabra, com a universitat relativament jove dins del panorama universitari, presentaria una estructura de gènere relativament equilibrada en comparació amb altres centres universitaris que encara es ressenten de la tardana incorporació de les dones al sistema educatiu. No obstant la relativa joventut de la Universitat, el treball empíric aquí realitzat mostra uns desequilibris de gènere força accentuats entre els treballadors, especialment pel que fa al PDI, que només es poden explicar per la persistència de barreres específiques de gènere de caire estructural i sociocultural.

És el cas de la Pompeu Fabra especialment negatiu pel que fa als desequilibris de gènere? La resposta és taxativament negativa encara que, tot i ser semblants a la resta, aquesta realitat no deixa de ser menys preocupant. L'estructura de gènere a la Pompeu Fabra és molt similar a la resta de les universitats públiques catalanes i, sobtadament, a la majoria d'universitats públiques dels països occidentals. Els eixos que defineixen la situació són: una majoria de dones a les aules de gairebé el 55-60%, amb l'excepció de les titulacions més tècniques on no superen el 15%, una gran majoria de dones entre el personal d'administració i serveis situat al voltant del 70%, amb l'excepció del servei d'informàtica i, finalment, una minoria significativa de dones, no més d'un terç, entre el personal docent i investigador.

No és la nostra intenció, en aquest darrer apartat del treball, incórrer en repeticions innecessàries de cadascun dels capítols. Considerem molt més estimulant plantejar les qüestions que, amb les dades, el temps i els recursos de què disposàvem, no hem pogut tractar, tot i la seva rellevància

dins del nostre àmbit d'estudi. Aquestes grans qüestions, adreçades específicament a cadascun dels col·lectius que conformen la Universitat, es plantegen a continuació com a futures línies de reflexió.

Pel que fa a l'alumnat, els nostres estudis confirmen que les dones tenen una nota d'entrada mitjanament més alta que els homes, tenen menor risc d'abandonament i assoleixen en major proporció la titulació universitària. Dones i homes, però, continuen manifestant preferències molt estereotipades de gènere que deriven en una clara segmentació per estudis i, finalment, en una forta segmentació en el mercat de treball. El gran tema pendent és estudiar el procés de formació de preferències de gènere que els infants desenvolupen durant el seu pas per l'escola obligatòria i la socialització en l'entorn familiar. Aquest tema s'escapa de l'àmbit estrictament universitari, on els estudiants arriben amb opinions força formades sobre les especialitats que desitgen cursar. Resulta necessari, però, estudiar el paper del sistema educatiu elemental i la família en la transmissió dels models tradicionals de divisió de treball per gènere.

Pel que fa al PDI, els nostres estudis indiquen que actualment la universitat està "perdent" una part significativa de docents i investigadores prometedores que defugen la carrera acadèmica. Aquí el principal repte és entendre els mecanismes pels quals es produeix l'abandonament de les dones especialment en l'etapa de tercer cicle. Els més optimistes confien que el canvi generacional comporti per ell mateix 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 sent 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, els nostres estudis mostren un alt nivell de feminització, tal com succeeix al conjunt de l'administració pública. Aquesta feminització normalment 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, a més 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", poguessin optar per passar del sector privat al sector públic en determinats períodes de la seva trajectòria laboral. És clar que aquesta mobilitat entre el sector públic i privat no

depèn únicament de polítiques que es puguin portar a terme des de la universitat. Això no treu que des de la universitat es puguin portar a terme polítiques explícites contra la segregació horitzontal per gènere.

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, els propers estudis de gènere haurien de dirigir-se als àmbits següents:

- Elaboració d'un estudi qualitatiu basat en enquestes en profunditat o grups de discussió per copsar la percepció que les dones i els homes en diferents etapes de la seva carrera acadèmica tenen pel que fa al seu estatus, oportunitats de promoció, càrrega que representen les responsabilitats familiars, preferències en l'organització del treball, iniciatives portades a terme per millorar la seva posició dins de la Universitat, càrrega laboral i incentius o expectatives laborals.
- Elaboració d'un Pla d'Igualtat de Gènere que vetlli per la igualtat d'oportunitats de gènere i instauri un decàleg de bones pràctiques per fer de la Universitat un entorn de treball i estudi atractiu per homes i dones amb independència de les seves situacions personals i responsabilitats familiars.
- Compromís de transparència estadística: publicació i difusió de les dades sistemàticament desagregades per sexe, i també la publicació de la composició segons el sexe dels candidats i dels comitès d'avaluació i òrgans de selecció i promoció del personal.

Finalment, volem tancar aquest treball amb les reflexions d'Amanda Sinclair (1998). Aquesta autora va fer un exhaustiu estat de la qüestió sobre els estudis de gènere a les universitats a partir del qual conclouia que normalment hi ha quatre grans fases en el procés d'interpretació de les desigualtats. La primera fase consisteix a negar l'existència del problema. La segona fase consisteix a 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 a 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".

# Agraïments

Aquest treball ha vist la llum gràcies al suport del Consell Social de la UPF. Aprofitem també per expressar la nostra gratitud a la vicerectora de Postgrau, Doctorat i Relacions Internacionals, la Dra. María Morrás Ruiz-Falcó, pel seu constant encoratjament i entusiasme pels estudis de gènere, i, finalment, al personal de la Universitat que s'ha implicat de valent en la construcció de la base de dades, a Joan Estafanell Bas, com a cap del Servei de Personal i als treballadors de la Unitat Sigma Informàtica, que ens han facilitat les estadístiques dels tres col·lectius analitzats (alumnat, PAS i PDI) en un fitxer únic amb dades harmonitzades i anònimes; gràcies també a Ricard Piella, que ens ha ajudat a posar una mica d'ordre en el gran entramat de possibles figures contractuals del PDI, i a Marta González, que ens ha ajudat a clarificar aspectes clau sobre l'organització del PAS. Per últim, volem expressar el nostre reconeixement al Gabinet Lingüístic de la Universitat Pompeu Fabra per la seva tasca, realitzada amb molta cura i dedicació, en l'edició i correcció d'aquest manuscrit.

# Referències bibliogràfiques

- Bagilhole, B i Goode, J (2001) "The contradiction of the myth of individual merit, and the reality of a patriarchal support system in academic career", *The European Journal of Women's Studies*, 8(2):161-180.
- Bailyn, Lotte (2003) "Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned from MIT", *Gender, Work and Organization*, 10 (2): 137-153.
- Baró, E., Bricall, J.M., Fermos, J., Lapiedra, R., Michavila, F., Oroval, E., Quintanilla, M.A., Rivero, T., Roig, J., San Segundo, M.A., Sola, F., Tejerina, F. (2000) *Informe Universidad 2000*. Madrid: CRUE.
- Blossfeld, Hans-Peter; Golsch, Katrin i Rohwer, Gotz (2007) *Event History Analysis with Stata*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Blossfeld, Hans-Peter; Klijzing, Erik; Mills, Melinda and Kurz, Karin (Eds.) (2005), *Globalization, uncertainty and youth in society*. London: Routledge.
- Bradley, K. (2000) "The incorporation of women into higher education: paradoxical outcomes?", *Sociology of Education*, 73(1): 1-18. Charles, M. & Bradley, K. (2002) "Equal but separate? A cross-national study of sex segregation in higher education, *American Sociological Review* 67(4): 573-599.
- Connell, Raewyn (2006) "Glass Ceiling or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes for Public Sector Worksites", *Public Administration Review*, Nov-Dec 2006, p. 837-843.
- de Pablo, Flora (2006) "Científicas y tecnólogas: especies a proteger", Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (disponible on-line: [http://www.amit-es.org/descarg/unia\\_jul\\_06.pdf](http://www.amit-es.org/descarg/unia_jul_06.pdf); consultat marc 2007). Dryler, H. (1998) "Parental role models, gender and educational choice", *The British Journal of Sociology*, 49(3): 375-398.

- Esping-Andersen, Gøsta (2002) *Why We Need a New Welfare State?*. Oxford: Oxford University Press.
- European Commission (2001) La política científica de la Unión Europea - Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas (Disponible online: [ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g\\_wo\\_etan\\_es\\_200101.pdf](ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_etan_es_200101.pdf); consultat juliol, 2007).
- European Commission (2006) She Figures 2006 - Women and Science. Statistics and Indicators. Directorate-General for Research Science and Society. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (Disponible online: [http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she\\_figures\\_2006\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf); consultat juliol, 2007).
- Garrido, L. J. (1992) *Las dos biografías de la mujer en España*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales.
- Hakim, Catherine (1996) *Key Issues in Women's Work*. London: Atholone Press.
- Jacobs, J. (1996) "Gender inequality and Higher Education", *Annual Review of Sociology*, 22: 153-185.
- Jacobs, J.A. (1996) "Gender inequality and higher education", *Annual Review of Sociology*, 22: 153-85.
- Knights, David i Richards, Wendy (2003) "Sex Discrimination in UK Academia", *Gender, Work and Organization* (10): 2.
- MEC (2007) Datos y Cifras del Sistema Universitario Curso 2006/2007. Madrid: Consejo de Coordinación Universitaria.
- MEC (2007) Datos y Cifras del Sistema Universitario Curso 2006/2007. Madrid: Consejo de Coordinación Universitaria.
- Probert, Belinda (2005) "I Just Couldn't Fit It In': Gender and Unequal Outcomes in Academic Careers", *Gender, Work and Organization*, 12 (1): 50-72.
- Requena, M. i Bernardi, F (2005): "El sistema educativo", en Gonzalez, J.J & Requena, M. (eds): *Tres décadas de cambio social en España*, Madrid: Alianza, 229-252.
- Rothstein, D.S. (1995) "Do female faculty influence female students' educational and labour market attainment?", *Industrial Labour Relations Review*, 48(3): 515-30.
- Siann, G. & Callaghan, M. (2001) "Choices and barriers: factors influencing women's choice of higher education in sciences,

engineering and technology”, *Journal of Further and Higher Education*, 25(1): 85-96.

Sinclair, A. (1998) *Doing Leadership Differently*. Melbourne: Melbourne University Press .

Tidball, M.E. (1980) “Women’s colleges and women achievers revisited”, *Signs*, 5(3): 504-17.

Tidball, M.E. (1986) “Baccalaureate origins of recent natural science doctorates”, *Journal of Higher Education*, 57(6): 606-20.

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*. Bellaterra (disponible on-line: <http://selene.uab.es/observatori-igualtat/> ; consultat el juliol de 2007)

Universitat Pompeu Fabra (2006) *La UPF en Xifres: Curs 2005 – 2006*. Barcelona: Unitat d’Estudis, Planificació i Avaluació. Gabinet del Rectorat (Disponible a: [http://www.upf.edu/aepa/xifres/2005-06/xifres\\_2006.pdf](http://www.upf.edu/aepa/xifres/2005-06/xifres_2006.pdf); consultat el juny de 2007).

Vázquez-Cupeiro, S. i Elston, M.A. (2006) “Gender and Academic Career Trajectories in Spain: From gendered passion to consecration in a ‘sistema endogámico’?”, *Employee Relations*, 28 (6): 588-603.

# Annex estadístic

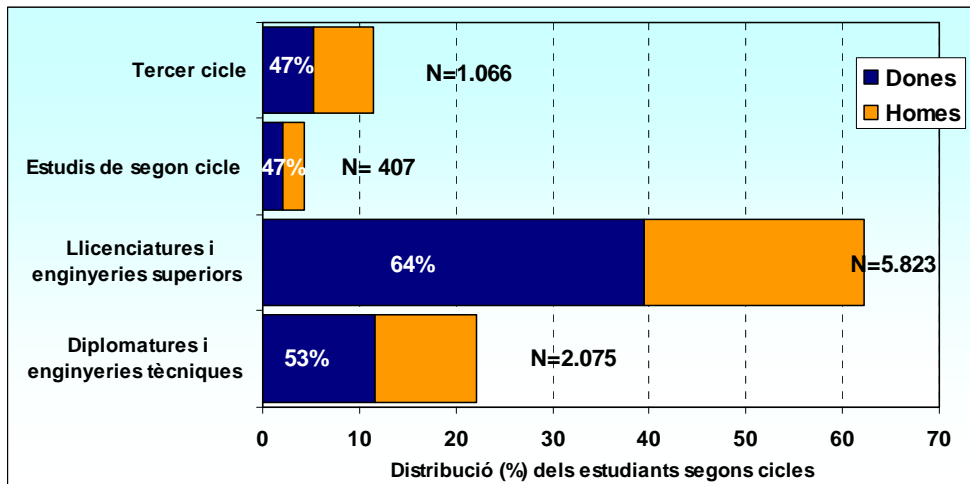
---

## Annex: capítol 1

---

Annex 1.1. Distribució de l'alumnat de la UPF segons cicles d'estudi, presència de les dones dins de cada cicle (dins de les barres) i nombre absolut de persones (N). UPF- curs acadèmic 2005-2006.

---



Nota: l'annex no inclou informació relativa a l'alumnat matriculat en estudis adscrits a la UPF (vegeu la nota 2 de l'informe).

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 1.2. Distribució i mitjana de l'edat de les dones estudiantes en la UPF segons estudis. Curs acadèmic 2005-2006.

	<i>Menor o igual de 18</i>	<i>Entre 19 i 20</i>	<i>Entre 21 i 25</i>	<i>Entre 26 i 30</i>	<i>Major de 31</i>	<i>Edat mitjan a</i>
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
<i>Diplomatures i enginyeries tècniques</i>						
	10,6	25,8	49,3	9,9	4,4	22,4
Dipl. Ciències Empresarials	12,8	29,7	45,0	10,4	2,2	21,8
Dipl. Relacions Laborals	8,4	19,2	54,0	10,3	8,2	23,3
Doble dipl. Ciències Empresarials - Rel. Laborals	15,8	39,5	39,5	5,3	0,0	20,6
Eng. tècnica en Informàtica de Sistemes	8,0	24,0	68,0	0,0	0,0	21,3
Eng. tècnica de Telecomunicació esp. Telemàtica	3,6	46,4	46,4	3,6	0,0	21,0
<i>Llicenciatures i enginyeries</i>						
	19,5	37,3	38,1	3,2	1,9	20,7
Llic. Dret	24,0	38,8	34,3	2,5	0,5	20,3
Llic. Economia	16,9	40,8	40,8	1,5	0,0	20,3
Llic. Administració i Direcció d'Empreses	18,8	41,9	37,8	1,5	0,0	20,1
Llic. Comunicació Audiovisual	15,9	41,8	38,5	2,5	1,3	20,5
Llic. Ciències Polítiques i de l'Administració	23,2	41,4	31,5	2,5	1,3	20,2
Llic. Traducció i Interpretació	17,4	34,5	40,8	4,1	3,2	21,1
Llic. Humanitats	10,5	28,5	44,5	8,5	8,1	22,9
Llic. Biologia	17,6	39,8	42,2	0,4	0,0	20,3
Llic. Publicitat i Relacions Públiques	83,3	7,6	6,1	3,0	0,0	18,7
Eng. Informàtica	2,9	35,3	52,9	5,9	2,9	22,2
<i>Ensenyaments de segon cicle</i>						
	0,0	5,7	71,0	16,1	7,3	24,4
Llic. Periodisme	0,0	4,7	76,5	17,6	1,2	23,8
Llic. Ciències del Treball	0,0	0,0	60,7	21,3	18,0	26,4
Llic. Lingüística	0,0	20,0	65,7	8,6	5,7	23,3
Eng. Telecomunicació	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	22,1
<b>TOTAL</b>	<b>16,8</b>	<b>33,6</b>	<b>41,8</b>	<b>5,2</b>	<b>2,7</b>	<b>21,2</b>

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

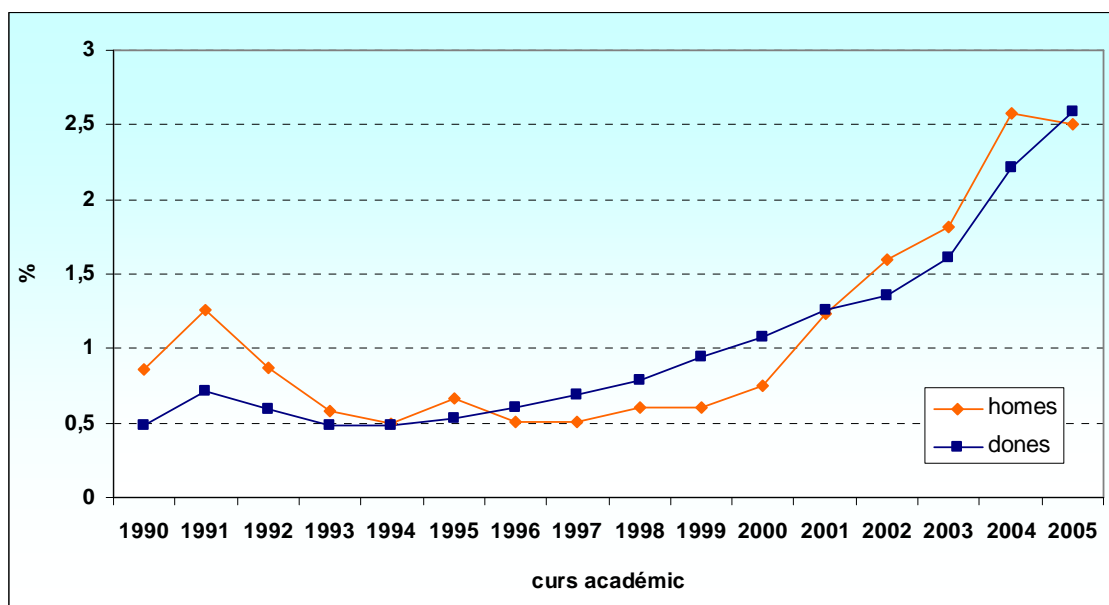


Annex 1.3. Distribució i mitjana de l'edat dels homes estudiants en la UPF segons estudis. Curs acadèmic 2005-2006.

	<i>Menor o igual de 18 (%)</i>	<i>Entre 19 i 20 (%)</i>	<i>Entre 21 i 25 (%)</i>	<i>Entre 26 i 30 (%)</i>	<i>Major de 31 (%)</i>	<i>Edat mitja</i>
<i>Diplomatures i enginyeries tècniques</i>						
Dipl. Ciències Empresarials	11,4	31,0	46,4	9,9	1,2	21,7
Dipl. Relacions Laborals	6,1	19,3	53,0	14,4	7,2	23,5
Doble dipl. Ciències Empresarials - Rel. Laborals	9,3	27,9	48,8	11,6	2,3	22,0
Eng. tècnica en Informàtica de Sistemes	2,6	27,3	61,7	8,4	0,0	22,1
Eng. tècnica de Telecomunicació esp. Telemàtica	12,9	40,7	41,8	2,6	2,1	21,0
<i>Llicenciatures i enginyeries</i>						
Llic. Dret	17,7	32,9	45,3	2,0	2,0	21,0
Llic. Economia	20,0	36,5	39,2	4,0	0,3	20,5
Llic. Administració i Direcció d'Empreses	18,1	31,3	46,9	3,8	0,0	20,8
Llic. Comunicació Audiovisual	16,3	24,1	44,0	11,3	4,3	22,1
Llic. Ciències Polítiques i de l'Administració	16,2	40,0	39,6	2,3	1,9	20,7
Llic. Traducció i Interpretació	15,5	23,8	39,3	10,7	10,7	23,1
Llic. Humanitats	11,3	21,7	41,7	11,7	13,5	25,0
Llic. Biologia	25,9	34,5	39,7	0,0	0,0	20,1
Llic. Publicitat i Relacions Públiques	50,0	13,6	31,8	4,5	0,0	20,3
Eng. Informàtica	9,8	33,2	51,3	5,3	0,4	21,3
<i>Ensenyaments de segon cicle</i>						
Llic. Periodisme	0,0	1,0	67,3	27,6	4,1	24,9
Llic. Ciències del Treball	0,0	0,0	56,8	20,5	22,7	27,5
Llic. Lingüística	0,0	15,0	50,0	10,0	25,0	25,7
Eng. Telecomunicació	0,0	0,0	86,5	13,5	0,0	22,8
<b>TOTAL</b>	<b>13,4</b>	<b>29,4</b>	<b>46,8</b>	<b>7,4</b>	<b>3,1</b>	<b>21,8</b>

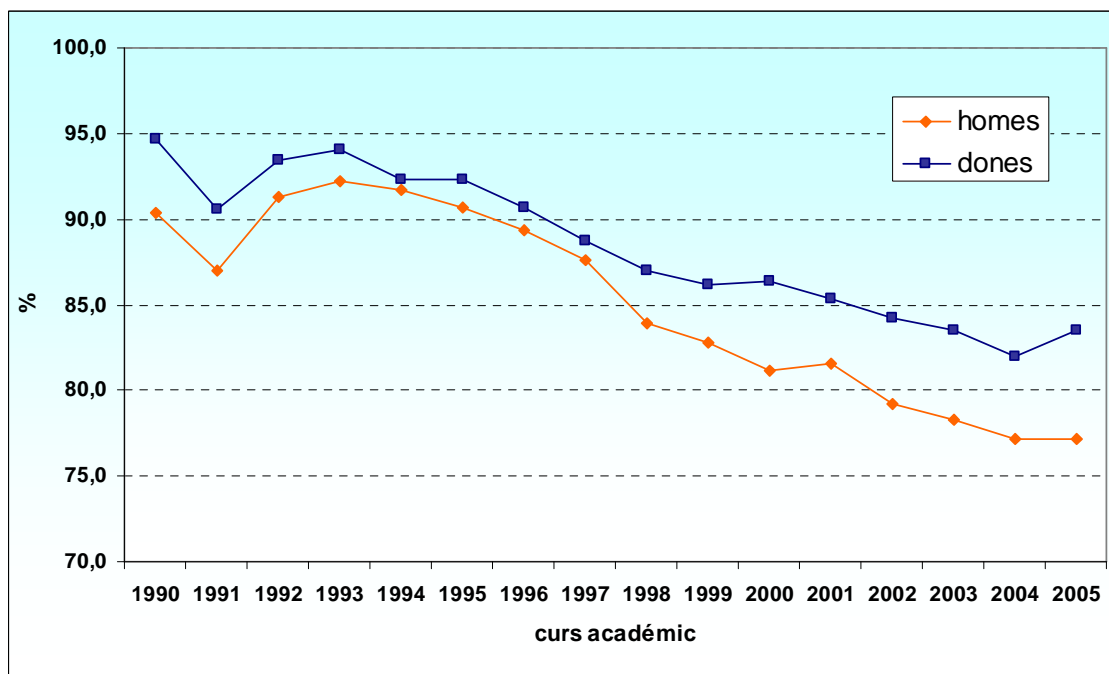
Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 1.4. Evolució del percentatge d'estudiants en la UPF de nacionalitat estrangera segons sexe. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 1.5. Evolució de la taxa de presentació en primera convocatòria segons sexe en la UPF. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006.



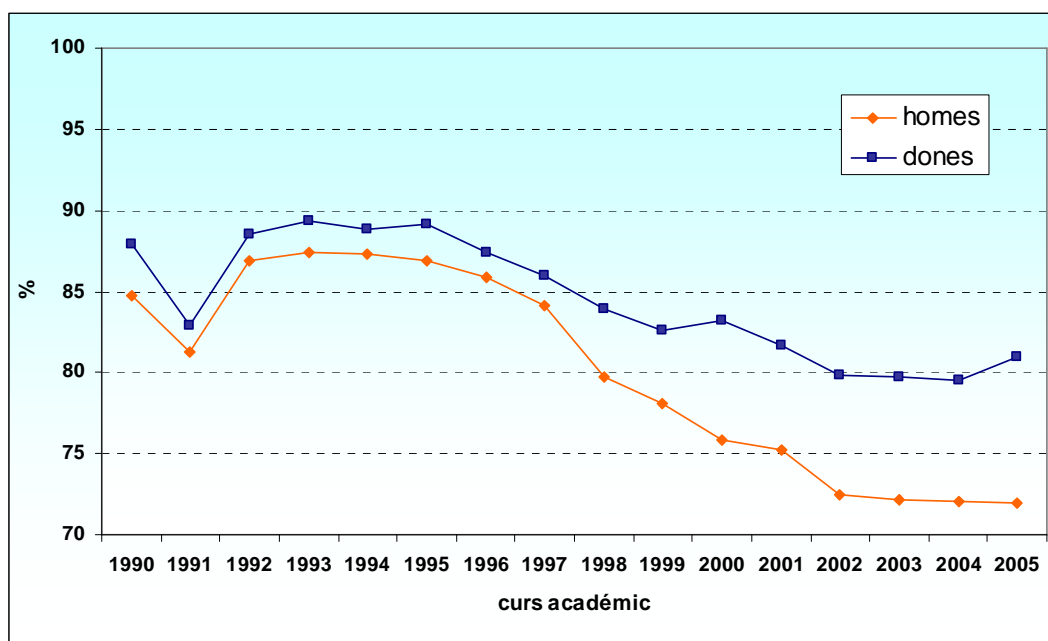
Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 1.6. Taxa de presentació en primera convocatòria segons estudis i sexe en la UPF. Curs acadèmic 2005-2006.

	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Total</i>
<i>Diplomatures i enginyeries tècniques</i>	80,2	74,0	77,3
Dipl. Ciències Empresarials	82,1	78,5	80,6
Dipl. Relacions Laborals	77,8	73,5	76,5
Doble dipl. Ciències Empresarials - Rel. Laborals	86,8	79,4	84,2
Eng. tècnica en Informàtica de Sistemes	62,8	64,0	63,8
Eng. tècnica de Telecomunicació esp. Telemàtica	85,3	72,4	74,0
<i>Llicenciatures i enginyeries</i>	84,9	78,8	82,7
Llic. Dret	84,8	81,5	83,7
Llic. Economia	88,0	83,7	85,9
Llic. Administració i Direcció d'Empreses	91,3	85,6	89,3
Llic. Comunicació Audiovisual	82,4	73,7	79,2
Llic. Ciències Polítiques i de l'Administració	83,5	81,2	82,5
Llic. Traducció i Interpretació	86,4	82,8	85,9
Llic. Humanitats	73,4	67,1	71,4
Llic. Biologia	89,7	91,8	90,1
Eng. Informàtica	71,7	65,7	66,4
<i>Ensenyaments de segon cicle</i>	74,8	75,5	75,2
Llic. Periodisme	80,9	80,0	80,4
Llic. Ciències del Treball	61,0	55,6	58,8
Llic. Lingüística	79,1	79,9	79,4
Eng. Telecomunicació	88,2	82,2	83,3

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 1.7. Evolució de la taxa d'èxit segons sexe en la UPF. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006.



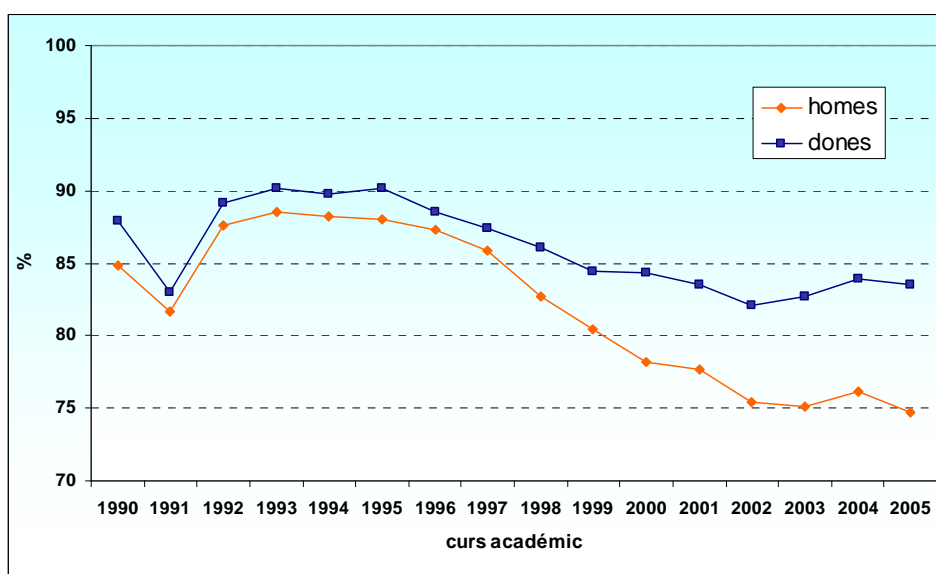
Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 1.8. Taxa d'èxit segons estudis i sexe en la UPF. Curs acadèmic 2005-2006.

	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Total</i>
<i>Diplomatures i enginyeries tècniques</i>	75,4	65,1	70,6
Dipl. Ciències Empresarials	76,9	68,8	73,3
Dipl. Relacions Laborals	73,2	64,2	70,6
Doble dipl. Ciències Empresarials - Rel. Laborals	82,4	78,6	81,0
Eng. tècnica en Informàtica de Sistemes	57,0	57,1	57,1
Eng. tècnica de Telecomunicació esp. Telemàtica	76,6	61,1	63,1
<i>Llicenciatures i enginyeries</i>	82,7	74,6	79,8
Llic. Dret	78,8	73,7	77,2
Llic. Economia	82,8	78,6	80,8
Llic. Administració i Direcció d'Empreses	89,4	82,4	86,9
Llic. Comunicació Audiovisual	89,0	79,9	85,7
Llic. Ciències Polítiques i de l'Administració	80,9	76,5	78,8
Llic. Traducció i Interpretació	85,9	83,6	85,6
Llic. Humanitats	73,1	66,8	71,1
Llic. Biologia	89,1	92,5	89,8
Eng. Informàtica	64,2	55,9	56,8
<i>Ensenyaments de segon cicle</i>	77,0	77,4	77,2
Llic. Periodisme	83,2	81,4	82,2
Llic. Ciències del Treball	63,2	59,2	61,6
Llic. Lingüística	79,5	82,2	80,5
Eng. Telecomunicació	96,5	83,4	85,8

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 1.9. Evolució de la taxa de rendiment segons sexe en la UPF. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006.



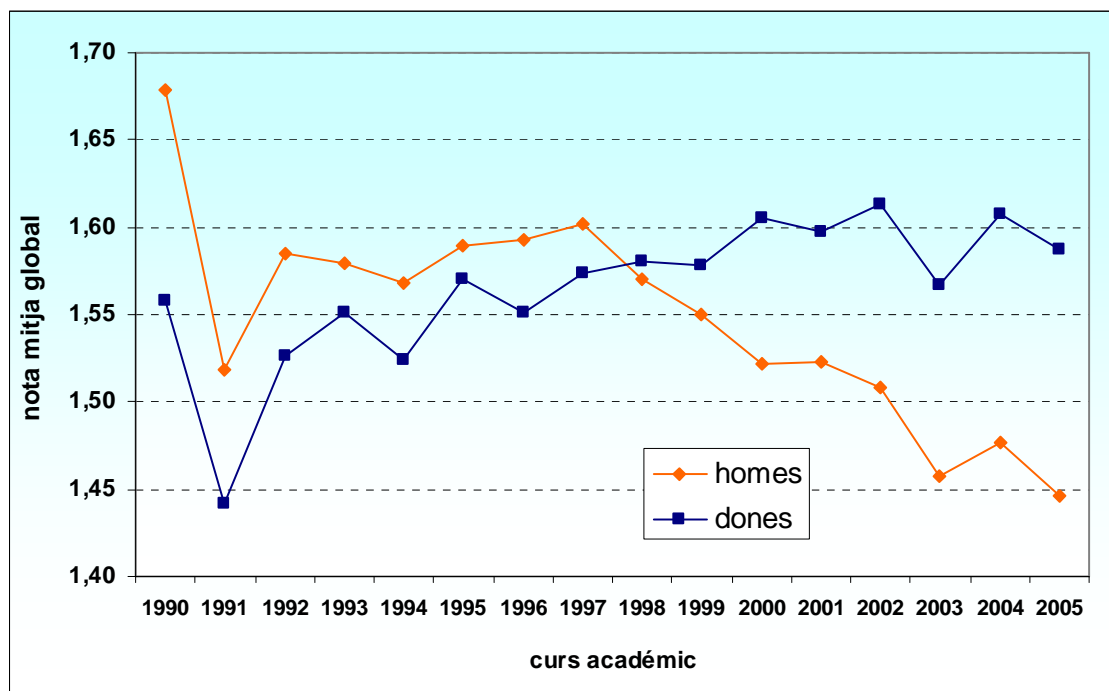
Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 1.10. Taxa de rendiment segons estudis i sexe en la UPF. Curs acadèmic 2005-2006.

	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Total</i>
<i>Diplomatures i enginyeries tècniques</i>	79,5	68,7	74,4
Dipl. Ciències Empresarials	81,6	72,5	77,5
Dipl. Relacions Laborals	76,0	66,8	73,2
Doble dipl. Ciències Empresarials - Rel. Laborals	88,7	84,0	87,0
Eng. tècnica en Informàtica de Sistemes	61,5	59,8	60,0
Eng. tècnica de Telecomunicació esp. Telemàtica	81,2	65,9	67,8
<i>Llicenciatures i enginyeries</i>	84,7	76,4	81,7
Llic. Dret	80,8	74,9	78,9
Llic. Economia	84,8	79,8	82,4
Llic. Administració i Direcció d'Empreses	91,4	84,5	89,0
Llic. Comunicació Audiovisual	91,2	82,7	88,0
Llic. Ciències Polítiques i de l'Administració	83,1	79,0	81,2
Llic. Traducció i Interpretació	87,3	84,7	86,9
Llic. Humanitats	74,2	67,1	72,0
Llic. Biologia	93,7	96,0	94,1
Eng. Informàtica	69,9	58,8	60,1
<i>Ensenyaments de segon cycle</i>	83,8	86,0	84,9
Llic. Periodisme	90,4	90,1	90,2
Llic. Ciències del Treball	73,7	71,3	72,7
Llic. Lingüística	80,1	88,1	83,0
Eng. Telecomunicació	98,7	89,8	91,5

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 1.11. Evolució de la nota mitjana global dels estudiants de la UPF segons sexe. Del curs acadèmic 1990-1991 al 2005-2006.



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

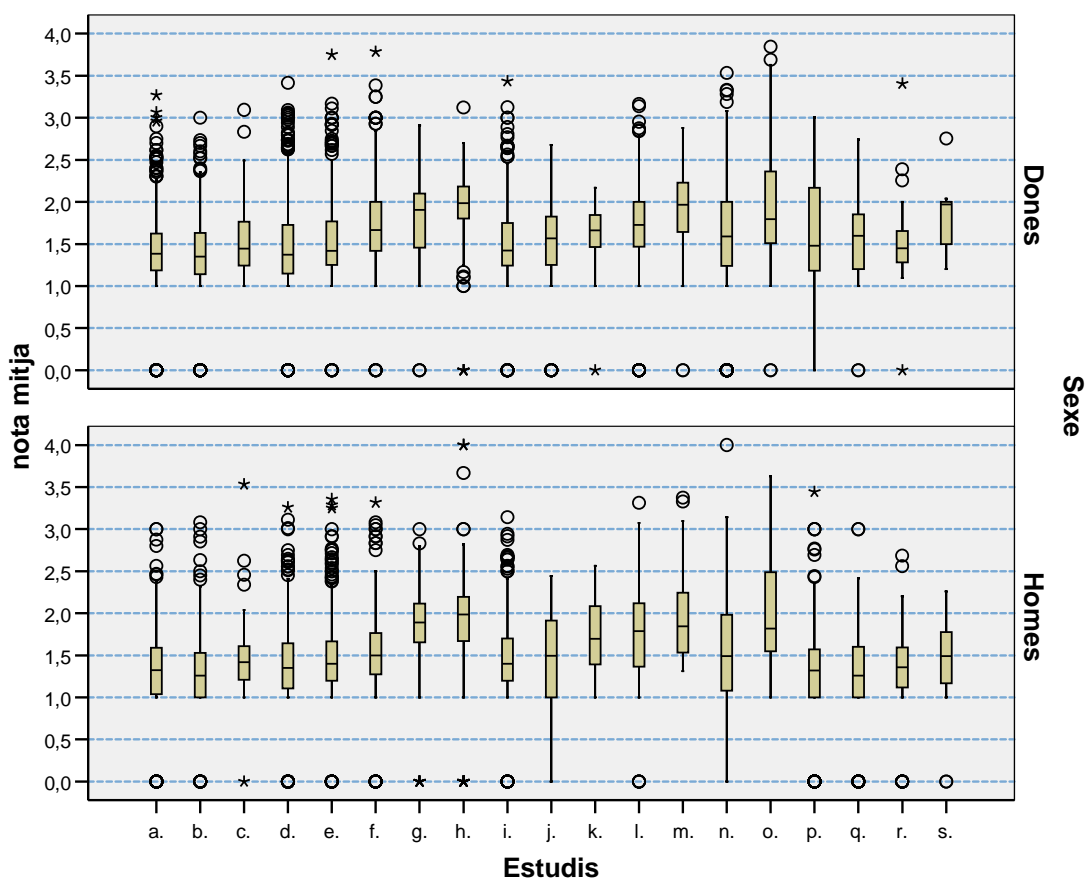
Annex 1.12. Nota mitjana global dels estudiants de la UPF segons estudis i sexe. Curs acadèmic 2005-2006.

	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>Total</i>
<i>Diplomatures i enginyeries tècniques</i>	1,4	1,3	1,4
Dipl. Ciències Empresarials	1,4	1,3	1,4
Dipl. Relacions Laborals	1,4	1,3	1,3
Doble dipl. Ciències Empresarials - Rel. Laborals	1,6	1,5	1,5
Eng. Tècnica en Informàtica de Sistemes	1,5	1,2	1,3
Eng. Tècnica de Telecomunicació esp. Telemàtica	1,5	1,3	1,4
<i>Llicenciatures i Enginyeries</i>	1,6	1,5	1,6
Llic. Dret	1,5	1,4	1,4
Llic. Economia	1,5	1,5	1,5
Llic. Administració i Direcció d'Empreses	1,7	1,5	1,6
Llic. Comunicació Audiovisual	2,0	1,9	1,9
Llic. Ciències Polítiques i de l'Administració	1,5	1,5	1,5
Llic. Traducció i Interpretació	1,7	1,8	1,7
Llic. Humanitats	1,6	1,5	1,6
Llic. Biologia	2,0	2,0	2,0
Eng. Informàtica	1,6	1,2	1,3
<i>Ensenyaments de segon cicle</i>	1,7	1,7	1,7
Llic. Periodisme	1,8	1,8	1,8
Llic. Ciències del Treball	1,4	1,4	1,4
Llic. Lingüística	1,9	2,0	1,9
Eng. Telecomunicació	1,9	1,5	1,5

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.



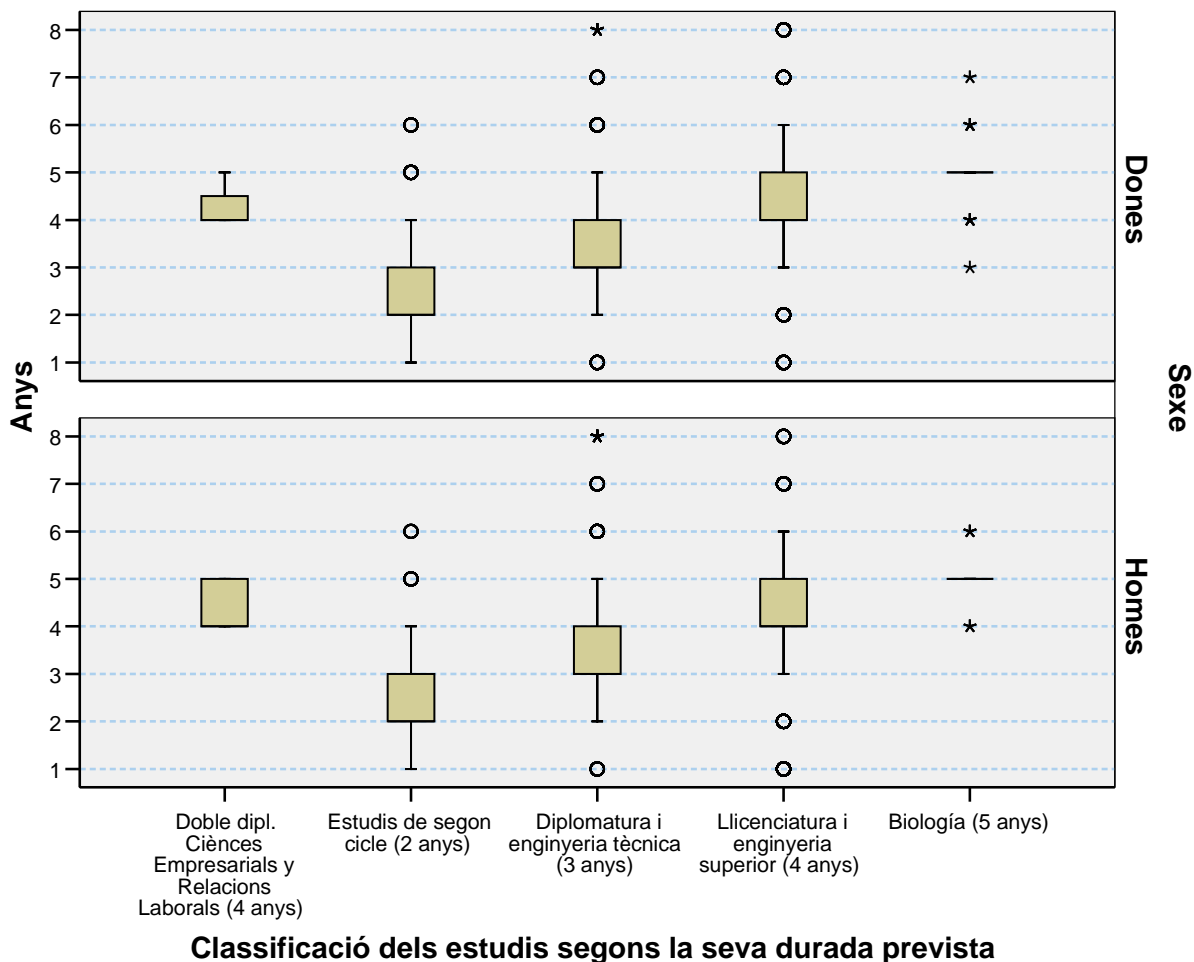
Annex 1.13. Distribució per sexe de la nota mitjana global dels estudiants de la UPF segons estudis. Curs acadèmic 2005-2006.



- |   |   |
|---|---|
| a. Dipl. Ciències Empresarials                          | j. Llic. Ciències del Treball                         |
| b. Dipl. Relacions Laborals                             | k. Llic. Publicitat i Relacions Públiques             |
| c. Doble dipl. Ciències Empresarials -<br>Rel. Laborals | l. Llic. Traducció i Interpretació                    |
| d. Llic. Dret   | m. Llic. Lingüística                                  |
| e. Llic. Economia                                       | n. Llic. Humanitats                                   |
| f. Llic. Administració i Direcció<br>d'Empreses         | o. Llic. Biologia                                     |
| g. Llic. Periodisme                                     | p. Eng. Informàtica                                   |
| h. Llic. Comunicació Audiovisual                        | q. Eng. tècnica en Informàtica de<br>Sistemes         |
| i. Llic. Ciències Polítiques i de<br>l'Administració    | r. Eng. tècnica de Telecomunicació esp.<br>Telemàtica |
|   | s. Eng. Telecomunicació                               |

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 1.14. Distribució per sexe del temps que els estudiants han trigat a obtenir la titulació per sexe i estudis (agrupats segons el temps previst en els seus plans d'estudi respectius). UPF: del curs acadèmic 1993-1994 al 2005-2006.



Nota: a l'hora d'interpretar aquest annex cal tenir en compte que la primera barra horitzontal de cadascun dels diagrames de caixa representa, en aquest cas, la mitjana (és a dir, el 50% dels estudiants).

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 1.15. Taxa de graduació dels estudiants de la UPF que han obtingut la titulació en el temps previst o un any després<sup>1</sup> segons estudis i sexe.

	Dones	Homes	Total
<i>Diplomatures i Enginyeries techniques - cohort d'accés 2002-2003 -</i>			
Eng. Tècnica en Informàtica de Sistemes	25,00	17,07	18,37
Doble dipl. Ciències Empresarials - Rel. Laborals <sup>2</sup>	47,62	30,77	41,18
Eng. Tècnica de Telecomunicació esp. Telemàtica	62,50	50,72	52,94
Dipl. Relacions Laborals	57,69	50,94	55,74
Dipl. Gestió i Administració Pública	59,38	63,64	60,47
Dipl. Ciències Empresarials	63,45	55,36	60,52
<i>Llicenciatures i Enginyeries - cohort d'accés 2001-2002 -</i>			
Eng. Informàtica	33,33	18,82	21,00
Llic. Humanitats	36,96	18,18	30,88
Llic. Dret	56,41	49,59	54,06
Llic. Traducció i Interpretació	58,78	66,67	59,76
Llic. Ciències Polítiques i de l'Administració	61,29	58,33	60,00
Llic. Economia	61,62	62,89	62,24
Llic. Comunicació Audiovisual	73,91	56,76	66,27
Llic. Administració i Direcció d'Empreses	72,73	57,94	66,67
Llic. Biologia <sup>3</sup>	87,76	57,14	80,95
<i>Ensenyaments de segon cicle - cohort d'accés 2003-2004 -</i>			
Llic. Lingüística	25,00	20,00	23,53
Llic. Ciències del Treball	85,71	68,00	77,36
Llic. Periodisme	88,89	93,62	91,57

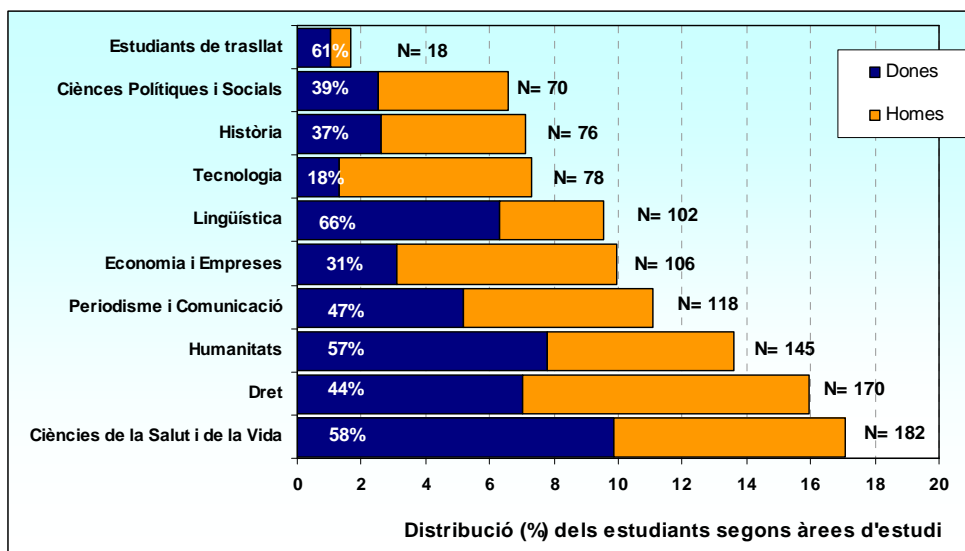
<sup>1</sup>Les taxes de graduació que presenten aquestes taules estan calculades per a promocions distintes d'estudiantes en funció de les durades previstes en els seus respectius plans d'estudis. D'aquesta manera, el cohorte d'accés a la universitat dels estudiants al que fan referència les dades, entenent per aquest terme el curs d'inici dels estudis, apareix assenyalat en cada bloc d'ensenyaments.

<sup>2</sup> Taxa de graduació per al cohorte d'accés del curs 2001-2002.

<sup>3</sup> Taxa de graduació per al cohorte d'accés del curs 2000-2001.

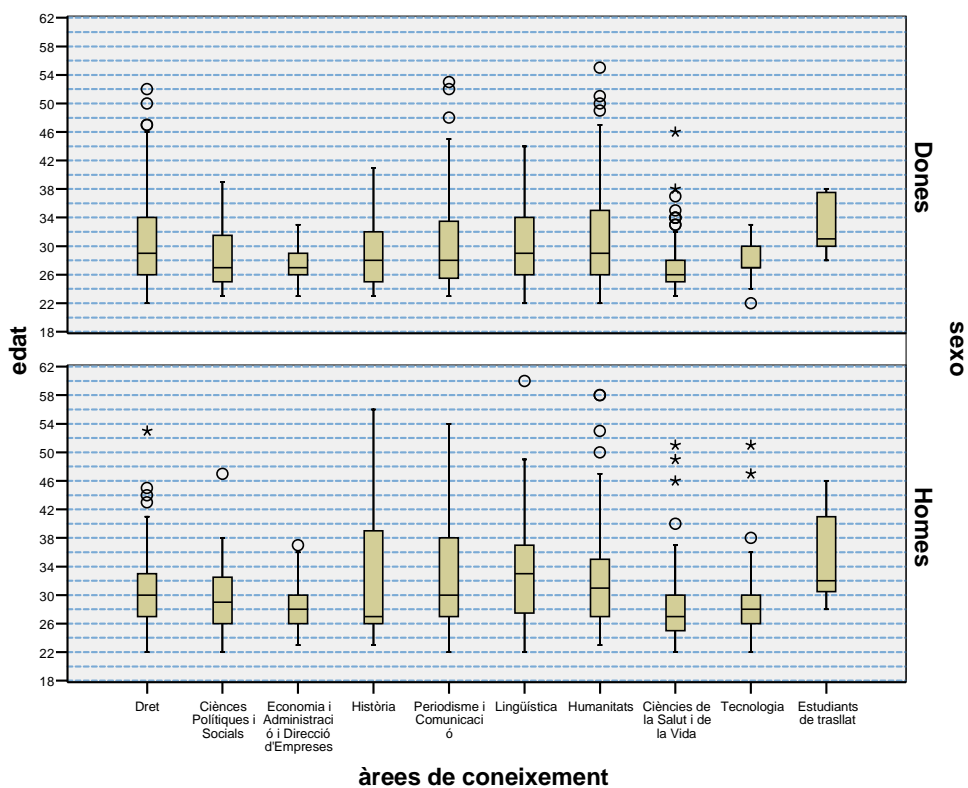
Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 1.16. Distribució de l'alumnat de tercer cicle per àrees d'estudi, presència de dones dins de cada àrea (dins de les barres) i nombre absolut de persones (N): UPF. Curs acadèmic 2005-2006.



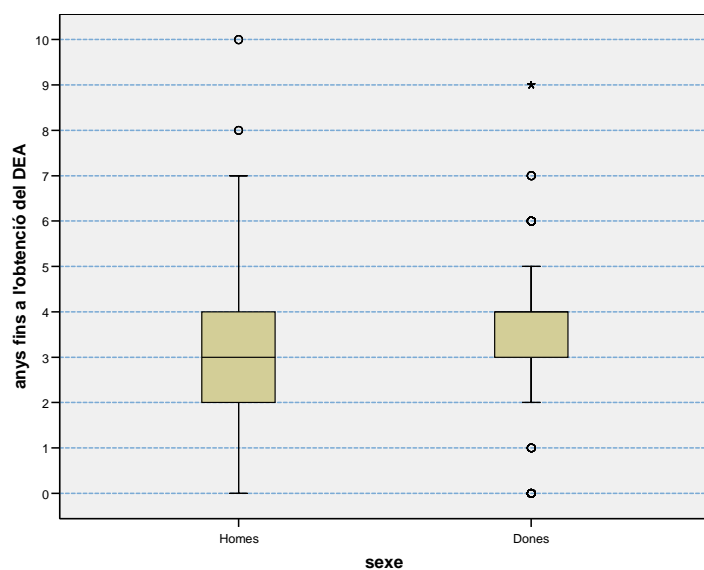
Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 1.17. Distribució de l'edat dels estudiants de tercer cicle segons sexe i àrees de coneixement. Curs acadèmic 2005-2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 1.18. Distribució per sexe del nombre d'anys fins a l'obtenció del DEA en la UPF. Del 1990 al 2006.



Nota: en el diagrama de caixes femení la mitjana coincideix amb el tercer quartil.  
 Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

## Annex: capítol 2

Annex 2.1. PDI per departaments (absoluts): UPF, 1996-2006

	CPIS	DRET	ECO	HUM	PCA	TiF	CEiS	TEC	Total
1996	44	184	232	95	116	122	6	1	800
1997	51	215	286	112	141	136	7	1	949
1998	61	215	301	101	155	134	38	2	1.007
1999	57	221	301	98	141	137	63	12	1.030
2000	53	228	309	101	127	124	83	31	1.056
2001	56	227	305	102	135	130	122	61	1.138
2002	59	220	338	105	139	119	134	92	1.206
2003	64	221	361	112	136	129	147	111	1.281
2004	68	227	374	120	136	137	164	139	1.365
2005	76	228	397	135	146	138	176	174	1.470
2006	67	238	396	130	167	143	183	199	1.523

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 2.2. PDI per departaments (%): UPF, 1996-2006

	CPIS	DRET	ECO	HUM	PCA	TiF	CEiS	TEC	Total
1996	5,5	23,0	29,0	11,9	14,5	15,3	0,8	0,1	100,0
1997	5,4	22,7	30,1	11,8	14,9	14,3	0,7	0,1	100,0
1998	6,1	21,4	29,9	10,0	15,4	13,3	3,8	0,2	100,0
1999	5,5	21,5	29,2	9,5	13,7	13,3	6,1	1,2	100,0
2000	5,0	21,6	29,3	9,6	12,0	11,7	7,9	2,9	100,0
2001	4,9	19,9	26,8	9,0	11,9	11,4	10,7	5,4	100,0
2002	4,9	18,2	28,0	8,7	11,5	9,9	11,1	7,6	100,0
2003	5,0	17,3	28,2	8,7	10,6	10,1	11,5	8,7	100,0
2004	5,0	16,6	27,4	8,8	10,0	10,0	12,0	10,2	100,0
2005	5,2	15,5	27,0	9,2	9,9	9,4	12,0	11,8	100,0
2006	4,4	15,6	26,0	8,5	11,0	9,4	12,0	13,1	100,0

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 2.3. Professorat per categories laborals a les universitats públiques catalanes i al conjunt de l'estat espanyol, curs 2004-2005

	Espanya	UAB	UB	UdG	UPC	UPF	URiV	Dif. UFF-TOTAL
Catedràtics d'universitat	9,6	10,9	12,8	6,8	10,0	6,8	7,7	-2,9
Titulars d'universitat	31,3	31,6	35,2	24,2	27,1	12,6	26,5	-18,8
Catedràtics d'escola universitària	2,8	1,0	1,3	1,3	4,4	0,8	2,0	-2,0
Titulars d'escola universitària	13,6	3,7	9,7	12,4	16,4	3,5	19,8	-10,1
Associats	32,3	42,4	28,7	51,2	35,7	41,7	39,8	9,3
Ajudants	3,1	0,0	2,0	0,0	0,7	3,7	1,2	0,6
Ajudants doctors	1,1	7,3	0,0	0,0	1,7	0,0	1,7	-1,1
Col·laboradors	1,3	0,0	0,4	0,0	2,4	0,4	0,9	-0,9
Contractats doctors	1,4	1,3	2,3	0,7	0,2	0,0	0,2	-1,4
Emèrits	0,4	1,2	0,2	0,1	0,0	0,3	0,0	-0,2
Mestres de taller	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	-0,1
Professors visitants	0,4	0,2	1,1	0,1	1,2	3,3	0,0	2,9
Altres; no consta	2,7	0,4	6,2	3,1	0,0	27,2	0,1	24,5
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>-2,9</b>
<b>TOTAL (abs.)</b>	<b>90.267</b>	<b>3.034</b>	<b>4.517</b>	<b>970</b>	<b>2.409</b>	<b>1.200</b>	<b>897</b>	

Font: elaboració a partir de les estadístiques d'educació de l'INE (<http://www.ine.es/>).

Annex 2.4. Proporció de dones dins de cada categoria laboral a les universitats públiques catalanes i al conjunt de l'estat espanyol, curs 2004-2005

	Espanya	UAB	UB	UdG	UPC	UPF	URiV	Dif. UFF-TOTAL
Catedràtics d'universitat	13,7	22,7	17,6	19,7	3,3	18,5	20,3	4,9
Titulars d'universitat	36,3	36,8	40,1	33,6	19,0	30,5	29,4	-5,9
Catedràtics d'escola universitària	33,3	31,0	55,9	23,1	29,5	11,1	61,1	-22,1
Titulars d'escola universitària	41,3	54,9	56,0	31,7	26,6	42,9	50,6	1,5
Associats	34,1	37,1	44,1	41,6	18,7	30,2	33,9	-3,9
Ajudants	48,1	0,0	53,3	0,0	31,3	52,3	63,6	4,1
Ajudants doctors	49,7	49,1	0,0	0,0	14,6	0,0	60,0	0,0
Col·laboradors	40,0	0,0	76,5	0,0	29,8	40,0	87,5	0,0
Contractats doctors	50,0	34,2	34,6	28,6	0,0	0,0	50,0	0,0
Emèrits	12,4	33,3	20,0	100,0	0,0	0,0	0,0	-12,4
Mestres de taller	10,8	0,0	0,0	0,0	25,0	0,0	0,0	0,0
Professors visitants	36,3	28,6	46,0	0,0	16,7	23,1	0,0	-13,2
Altres; no consta	43,5	23,1	54,6	50,0	0,0	37,7	100,0	-5,8
<b>TOTAL (%)</b>	<b>34,9</b>	<b>36,8</b>	<b>41,3</b>	<b>36,9</b>	<b>19,2</b>	<b>32,3</b>	<b>36,9</b>	<b>-2,5</b>
<b>TOTAL (abs.)</b>	<b>31.459</b>	<b>1.115</b>	<b>1.867</b>	<b>358</b>	<b>463</b>	<b>388</b>	<b>331</b>	

Font: elaboració a partir de les estadístiques d'educació de l'INE (<http://www.ine.es/>).

Annex 2.5. Distribució per sexe del PDI segons la categoria: 1996 i 2006

	1996		2006	
	Estructura (%)	Proporció Dones	Estructura (%)	Proporció Dones
(CU) Catedràtic d'universitat, inclou la categoria de catedràtic contractat	7,4	18,6	5,7	17,2
(TU) Professor titular d'universitat	13,6	32,1	8,9	31,1
(CEU) Catedràtic d'escola universitària	0,1	0,0	0,6	11,1
(TEU) Professor titular d'escola universitària	8,9	35,2	1,8	44,4
(AG) Professor agregat	--	--	1,2	42,1
(Lec) Lector	--	--	2,5	42,1
(As) Professor associat	37,8	29,1	41,0	31,2
(AsCP) Professor associat de caràcter permanent	--	--	0,1	0,0
(V) Professor visitant	6,6	24,5	4,2	29,7
(PI) Personal investigador	0,5	50,0	6,2	41,1
(ES) Professor d'ensenyament secundari i d'escola oficial d'idiomes	1,0	37,5	0,1	100,0
(AjF) Ajudant de facultat o d'escola universitària	14,9	58,0	1,4	52,4
(BE) Becari	8,3	43,9	21,1	36,0
Altres	1,0	0,0	5,1	37,7
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>34,4</b>	<b>100,0</b>	<b>33,2</b>

Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Nota: el PDI constava de 800 persones l'any 1996 i de 1.732 persones l'any 2006. L'any 1996 tot just començaven el Departament de Ciències Experimentals i de la Salut, amb sis persones, i el Departament de Tecnologia, amb una persona.

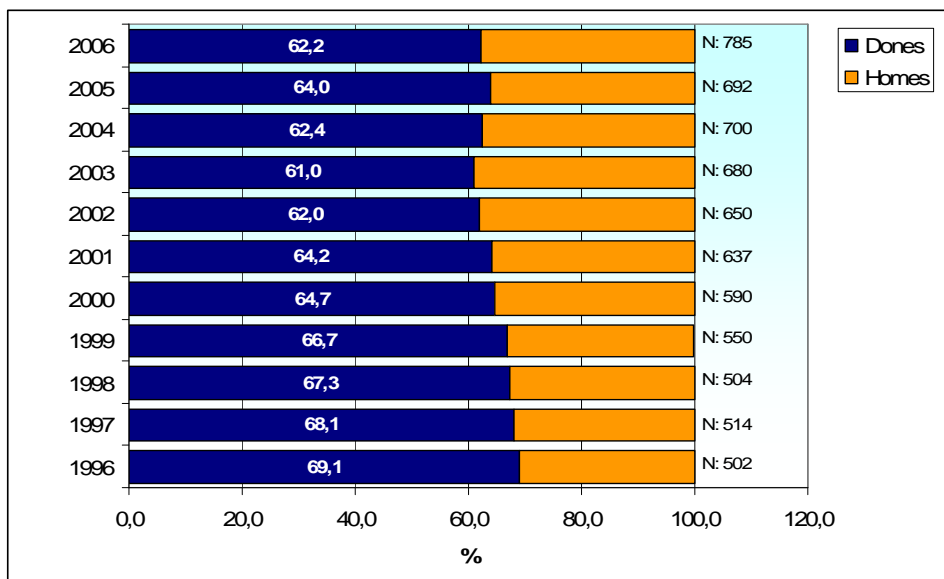
---

## Annex: capítol 4

---

Annex 4.1. Evolució de la composició del personal d'administració i serveis (PAS) de la UPF segons sexe i nombre absolut de persones (N), 1996-2006

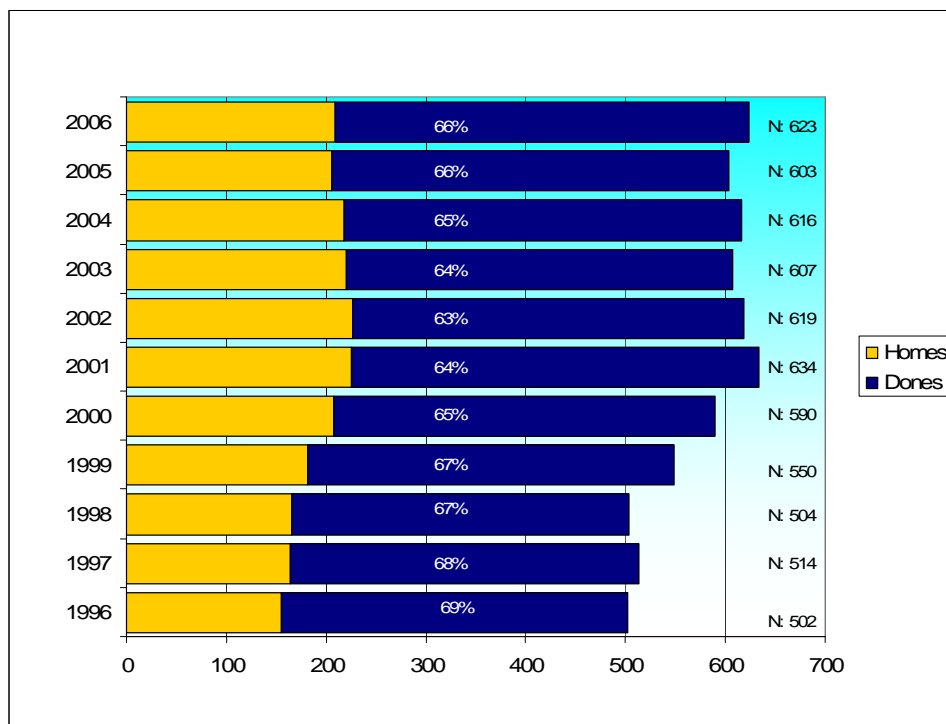
---



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

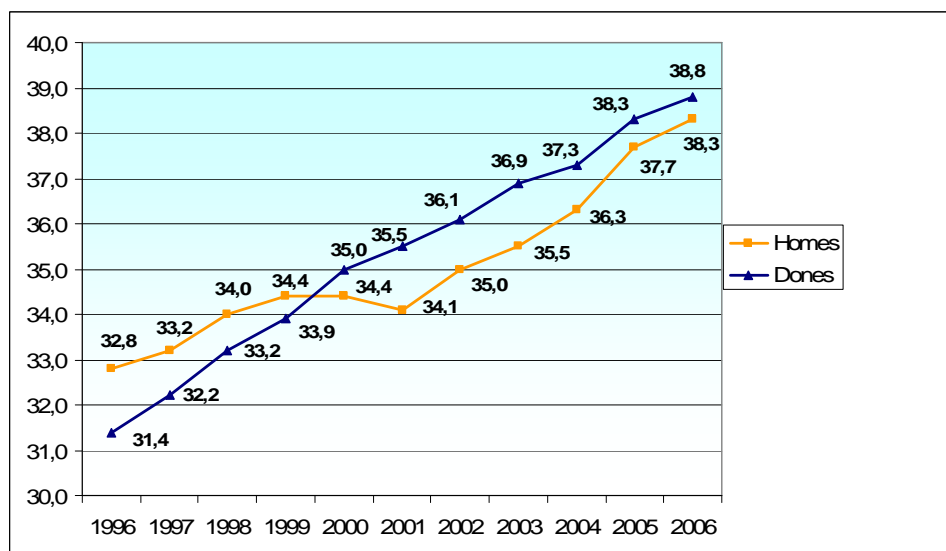


Annex 4.2. Evolució de la composició del personal d'administració i serveis de la UPF (no inclou el personal de suport a la recerca) segons sexe, en nombre absolut de persones, 1996-2006



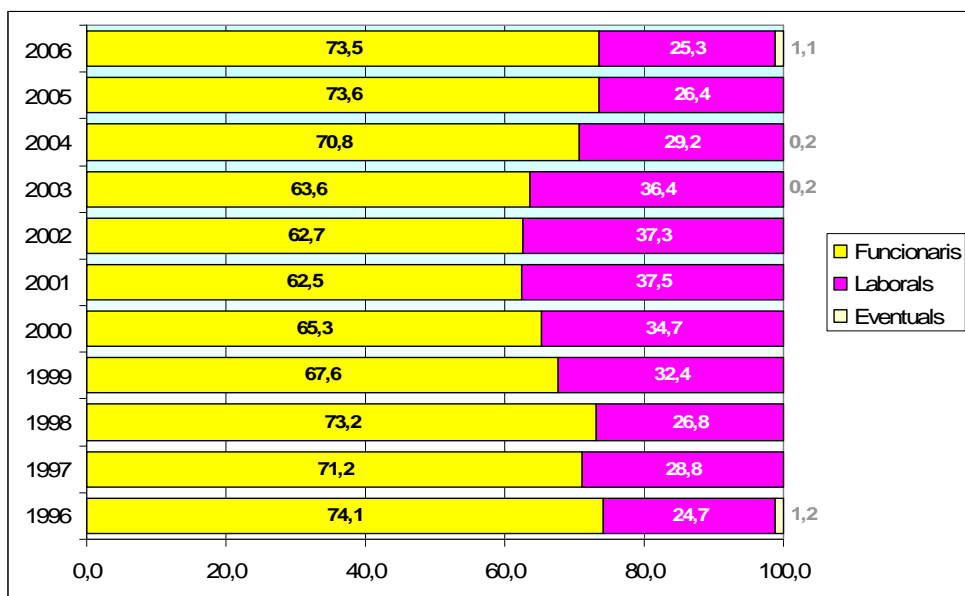
Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 4.3. Edat mediana del personal d'administració i serveis de la UPF (no inclou el personal de suport a la recerca) segons sexe, 1996-2006



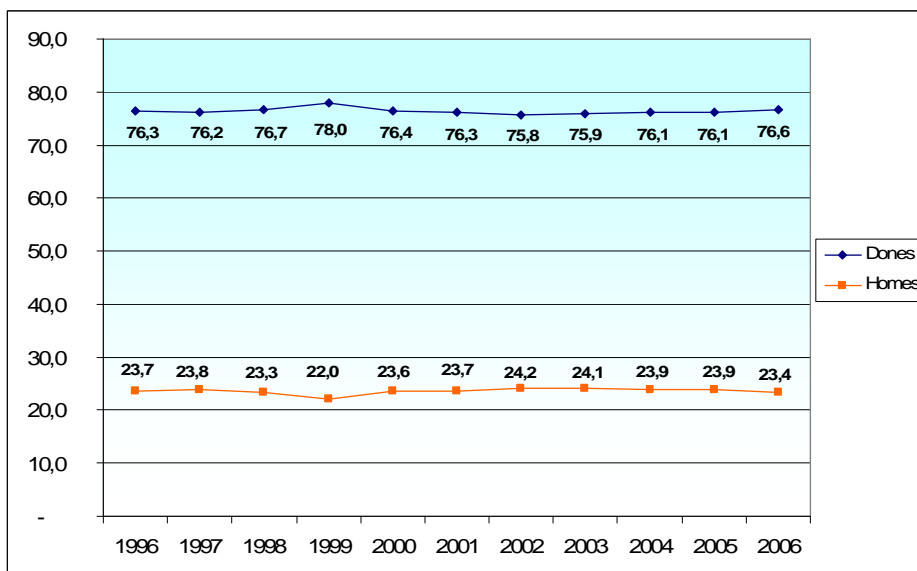
Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 4.4. Distribució percentual del personal d'administració i serveis de la UPF (no inclou el personal de suport a la recerca) segons règim jurídic, 1996-2006



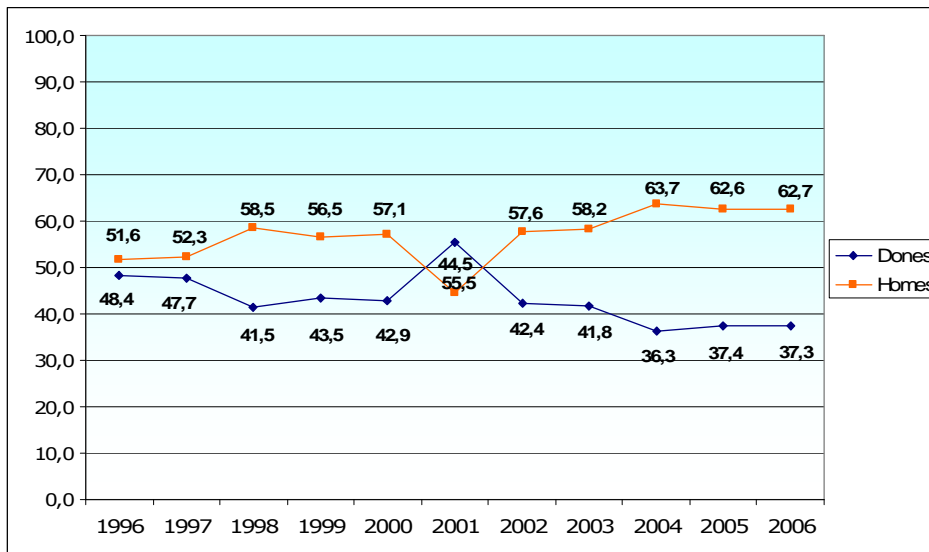
Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 4.5. Composició per gènere del personal d'administració i serveis (PAS) funcionari de la UPF (no inclou el personal de suport a la recerca), 1996-2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.

Annex 4.6. Composició per gènere del personal d'administració i serveis (PAS) laboral de la UPF (no inclou el personal de suport a la recerca), 1996-2006



Font: elaboració pròpia a partir de les dades cedides per la UPF.