

---

# PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓ A LA URV

---

Presentació	/02
Introducció: Dones a la Universitat	/03
1. Perfil del Personal Investigador en Formació a la URV	/05
2. Metodologia	/07
3. Resultats de l'enquesta al PIF	/09
3.1. Dades personals	/09
3.2. Dades de la beca predoctoral	/10
3.3. Condicions de treball	/11
3.4. Vida quotidiana	/13
3.5. Perspectives de futur	/14
4. Resultats de les entrevistes al PIF	/18
4.1. Accés: Optar a una beca	/21
4.2. Desenvolupament: Característiques i valoració del treball	/22
4.3. Manteniment: Expectatives de futur	/24
5. Propostes	/28
Bibliografia de referència	/29

---

# PRESENTACIÓ

---

L'informe "Personal investigador en formació a la URV" dóna resposta a la mesura 2.7 prevista en el II Pla d'Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili (2011-2015). Aquesta és una mesura (Elaborar un estudi sobre el col·lectiu de PDI en formació) inclosa en l'Eix 2: *L'Accés en igualtat de condicions al treball i la promoció professional. Organització de les condicions del treball de tota la comunitat universitària amb perspectiva de gènere.*

Les beques són, actualment, les vies d'accés principals a la carrera acadèmica en el sistema universitari. Diagnosticar els factors que intervenen en l'accés, desenvolupament i manteniment diferencial entre dones i homes és un requisit en l'implementació de mesures adreçades a assolir la igualtat en el treball. Així doncs, en aquesta recerca posem l'atenció en aquestes posicions inicials de la carrera acadèmica.

L'objectiu perseguit amb la mesura 2.7 del II Pla d'Igualtat de la URV és conèixer les condicions de treball i dinàmiques que es donen, per dones i homes, durant els primers anys d'incorporació del personal docent i investigador en formació, a la universitat. Diferents estudis (Sánchez de Madariaga, 2014; Sánchez de Madariaga et al., 2011) han posat de manifest la pèrdua de dones investigadores al llarg de les diferents etapes de la trajectòria investigadora i acadèmica: en les primeres etapes de la vida acadèmica les dones representen més de la meitat del conjunt d'investigadors però el seu pes es va reduint fins arribar a ser només el 20% en les categories superiors. El conjunt d'institucions europees mostren el seu compromís en desenvolupar actuacions que promoguin la transformació d'aquesta realitat i facin possible la igualtat efectiva entre homes i dones, també en l'àmbit de la ciència i la tecnologia.

Diverses lleis i directives han impulsat l'aplicació de mesures, especialment en l'àmbit acadèmic, per eliminar les desigualtats per raó de gènere. Es pot destacar que des de 2012, la igualtat i la transversalitat de gènere és una de les cinc prioritats identificades per l'European Research Area (ERA):

- Sistemes d'investigació nacionals més eficaços
- Cooperació i competició transnacionals òptims
- Un mercat de treball obert per als investigadors i investigadores
- Igualtat de gènere i transversalitat en els programes de recerca
- Circulació i transferència òptimes de coneixement

Per la seva banda H2020 recull el compromís de la Comissió Europea amb l'objectiu general d'assolir la igualtat entre homes i dones i estableix 4 objectius específics de treball per fer-la possible:

- assolir la igualtat en els equips de investigació,
- assolir la igualtat en els diferents nivells de presa de decisió,
- integrar l'anàlisi de gènere/sexe en el contingut de la recerca i la innovació, i, finalment,
- assolir la igualtat en el monitoratge i l'avaluació dels projectes de recerca.

La URV, que està compromesa amb la igualtat de gènere en totes les seves dimensions, vol identificar els factors que poden estar incidint en aquesta pèrdua de talent femení, especialment, en les primeres etapes de la carrera acadèmica. És per això que mitjançant el II Pla d'Igualtat de la URV se li va encarregar a l'Observatori de la Igualtat dur a terme l'estudi que aquí es presenta.

---

# INTRODUCCIÓ: DONES A LA UNIVERSITAT

---

Tot i que avui en dia les dones són majoria entre l'alumnat universitari i acaben els seus estudis amb expedients acadèmics millors, de mitjana, que els dels seus companys, certes branques del saber es resisteixen encara a la participació femenina. És el cas de les enginyeries i algunes ciències experimentals on la presència de dones és inferior al 30%. No és menys extrem per conegut el fet que en àrees com la Pediatria o la Ginecologia i Obstetrícia segueixi sense haver-hi una sola catedràtica. En els graons més alts de la carrera científica i empresarial, el nombre de dones està pràcticament estancat i no reflecteix en absolut la nòmina disponible de dones preparades, amb antiguitat i mèrits suficients per accedir a aquests llocs. Dades de diverses fonts (Eurostat, ME, MICINN, INE, CSIC) porten anys demostrant empíricament el desequilibri que existeix en la proporció, "seniority" i distribució de dones i homes en les diverses branques i categories professionals en l'àmbit de la Universitat pública espanyola i en els Organismes Públics d'Investigació.

En el marc espanyol, el *Libro Blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española* (Sánchez de Madariaga et. al., 2011), així com els successius informes l'informe del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (*Datos y Cifras del Sistema Universitario Español*) mostren dades per al conjunt de les universitats espanyoles així com una anàlisi de les desigualtats per raó de gènere en el sistema universitari espanyol. Aquests textos mostren un primer fet que considerem rellevant: la feminització de la universitat dins del col·lectiu de l'alumnat. Per al curs 2013-2014, el 54% dels estudiants universitaris van ser dones, i aquest percentatge puja lleugerament entre la població graduada (57,3%). També és superior la proporció de dones entre l'alumnat de màster (53,7%). Quan analitzem les dades per àmbits de coneixement, les dades es comencen a desequilibrar. S'observa una proporció d'homes (74,1%) molt superior a la de dones en la branca d'enginyeries i arquitectura; alhora que les dones tenen una presència molt superior a la dels homes (30,3%) a la branca de ciències de la salut.

No obstant això, aquesta feminització de la universitat no afecta el personal docent i investigador (PDI), ja que la participació femenina com a professorat i personal investigador, de mitjana a tot Espanya, és del 39,9% (39,4% en el cas de les universitats públiques, i 43,3% en el cas de les universitats privades). Aquesta xifra ha variat poc en els últims vint anys perquè ja al curs 1993-94 el percentatge de dones entre el professorat universitari era del 31,09% (Sánchez de Madariaga et. al., 2011).

De la mateixa manera que passa amb l'alumnat, el PDI està desigualment distribuït per sexe segons l'àmbit de coneixement, amb la diferència que els homes són majoria en tots els àmbits. En enginyeria i arquitectura representen un 79,4%; un 55,8% en ciències socials i jurídiques; un 52,4% en arts i humanitats; un 55,8% en ciències de la salut; i un 61,6% en ciències.

Si ens fixem en el cas de les catedràtiques, el percentatge de dones es redueix al 20,7% (segons les dades del Ministerio del MECD per al curs 2013-2014). Malgrat la millora en la xifra en els darrers anys (en el curs 2004-2005, el primer en què el MECD publica aquesta estadística, les dones representaven el 13,8% del total de catedràtics), la presència de les dones en les càtedres segueix sent molt baixa. També ho és en altres posicions, com les catedràtiques d'escola universitària (29,3%).

A la URV veiem com es reproduïxen, tot i que esmorteïts, aquests desequilibris. L'alumnat que es matricula a la URV és majoritàriament femení (59%). No obstant, trobem àrees de coneixement absolutament polaritzades. Per exemple, per al curs 2014-2015, només 18 noies es van matricular al Grau d'Enginyeria Elèctrica (on es van matricular 208 nois) i 28 al Grau d'Enginyeria Mecànica (on es van matricular 261 nois). Per contra, 149 noies es van matricular al Grau d'Infermeria (on ho van fer 648 noies) i 45 nois es van matricular al Grau d'Educació Infantil (on ho van fer 781 noies).

Si mirem les matrícules de Màster i Postgrau, veiem que elles segueixen sent majoria, amb un 53%. També, però, trobem diferències per àrees de coneixement. Per exemple, només 1 noia es va matricular al

Màster en Enginyeria industrial (ho van fer 49 nois) i 9 nois es van matricular al Màster en Investigació en Ciències de la Infermeria (on ho van fer 50 noies).

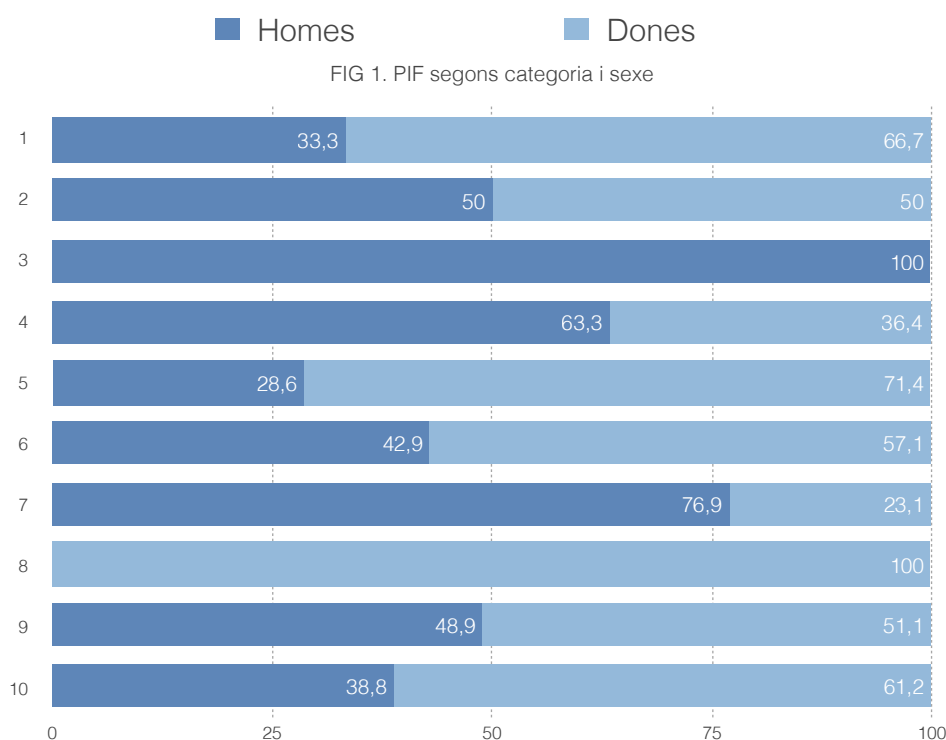
Si passem als estudis de Doctorat, les noies segueixen sent majoria (un 56%). La balança es comença a decantar en les Tesis llegendes: per al curs 2013-14, les tesis llegendes per dones van representar el 48% del total. A partir d'aquest moment, la realització de la tesi doctoral, el nombre de dones comença a caure fins arribar a les categories més altes: les dones catedràtiques representen només el 28% de les càtedres.

Així doncs, passem d'una majoria femenina (59%) a les fases inicials de la carrera acadèmica a una minoria a les posicions més altes (28%). A partir d'aquesta breu diagnosi inicial, tenim per objectiu aprofundir en les dinàmiques i barreres de la universitat que estan generant aquest desequilibri.

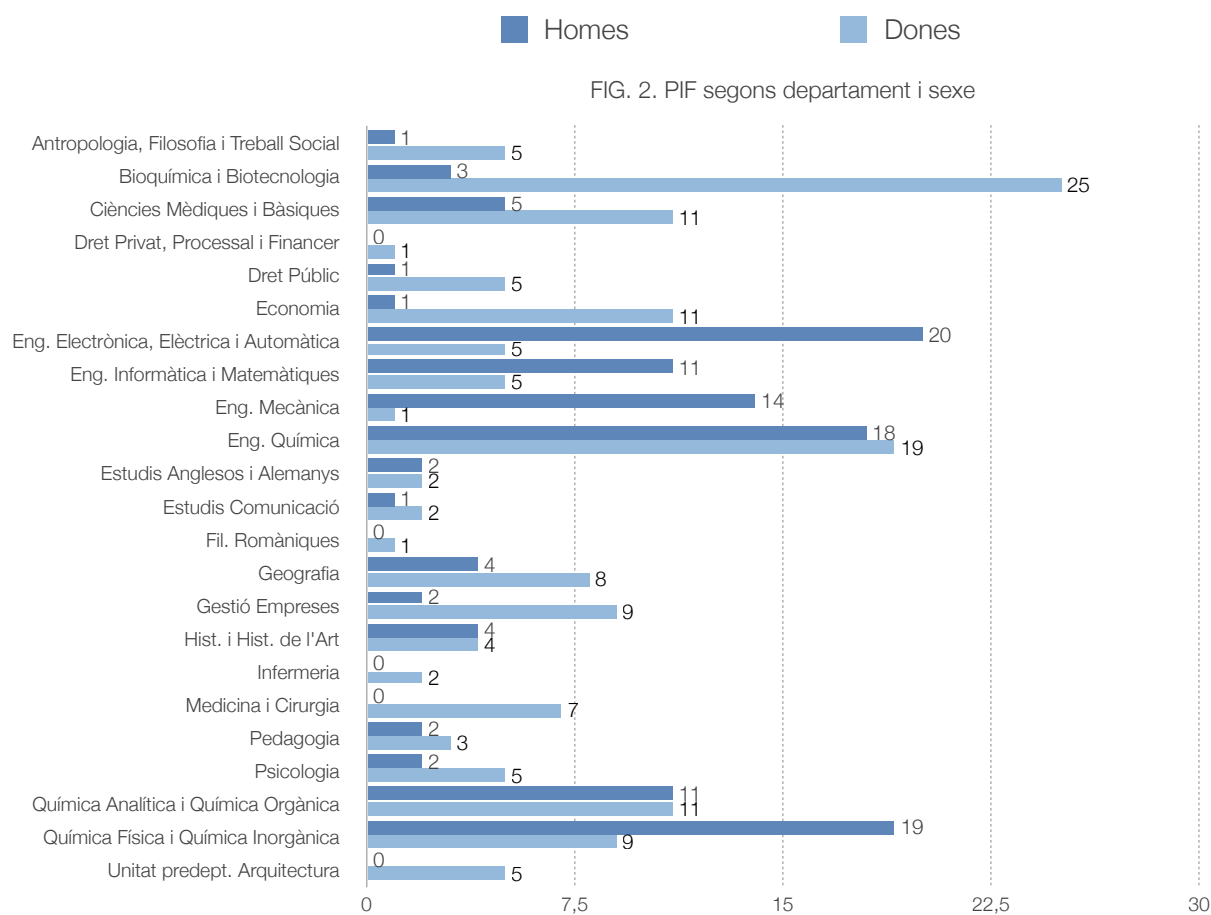
# 1. PERFIL DEL PIF DE LA URV

A la URV, a desembre de 2014, hi ha 279 persones que formen part del col·lectiu “Personal Investigador en Formació” (PIF). Segons la classificació de SRHiO, existeixen 10 categories de PIF: 1) Ajudant/a Doctor/a, 2) Beca Predoctoral MEC. FPI, 3) Beca Predoctoral MEC-FPU-S.Social, 4) PIF. MEC.FPI-contracte, 5) PIF. MEC.FPU-contracte, 6) PIF, 7) PIF. FPI, 8) PIF. FPU, 9) PIF. URV i 10) Personal Investigador Novell.

Les dones representen el 53,8% (150) del PIF, mentre que els homes són el 46,2% (129). Si analitzem les categories segons sexe, obtenim les següents dades (Fig. 1):



Aquesta diferència per tipus de beca no és especialment significativa, ja que en la majoria de casos, la modalitat de beca respòn a l'any de doctorat en què el PIF se situï. On les diferències sí són significatives són en la distribució del PIF per sexe i departament. Quan fem aquesta anàlisi, observem clarament que existeixen departaments molt polaritzats. En un extrem, tindriem departaments com Enginyeria Electrònica, Elèctrica i Automàtica o Enginyeria Mecànica, molt masculinitzats. Mentre que, en l'altre extrem, tindriem departaments com Bioquímica i Biotecnologia o Medicina i Cirurgia, molt feminitzats. A la vegada, en alguns departaments es manté la paritat, com a Química Analítica i Química Orgànica o a Enginyeria Química. Veiem les dades a la Fig. 2.



Pel que fa a l'edat del PIF de la URV, el 71,3% de les dones es situen al rang d'edat dels 20 als 30 anys. En el cas dels homes, la majoria d'ells també se situen en aquest rang, amb un 63,6%. A la Fig. 3 veiem la distribució per categoria, sexe i edat.

FIG. 3. PIF per categoria, sexe i edat

Categoria	Dones					Homes			
	20-30	30-40	40-50	50-60	Total	20-30	30-40	40-50	Total
1		1		1	2			1	1
2	3				3	2	1		3
3						1			1
4	4				4	7			7
5	4	1			5		2		2
6	38	17	1		56	24	16	2	42
7	3				3	6	4		10
8	1				1				
9	32	14			46	28	14	2	44
10	22	7	1		30	14	5		19
<b>Total</b>	<b>107</b>	<b>40</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>150</b>	<b>82</b>	<b>42</b>	<b>5</b>	<b>129</b>

---

## 2. METODOLOGIA

---

Per a la realització d'aquest estudi hem 1) analitzat les dades disponibles de la URV sobre PIF, 2) dissenyat i tramés una enquesta telemàtica a tota la mostra, 3) dissenyat i realitzat entrevistes en profunditat amb una part de la mostra.

L'enquesta telemàtica s'ha tramés a 279 persones, el 100% del PIF de la URV. El nivell de resposta ha estat del 26,2% (73 persones), de les quals un 38,4% homes i un 61,6% dones. L'enquesta s'ha dividit en 5 grans blocs de preguntes:

- Bloc 1. Dades personals
- Bloc 2. Dades de la beca
- Bloc 3. Condicions de treball
- Bloc 4. Vida quotidiana
- Bloc 5. Perspectives de futur

Finalment, al 100% de les persones que han contestat l'enquesta, se'ls ha proposat fer una entrevista en profunditat. El nivell de participació en les entrevistes ha estat del 9,6% (7 persones), de les quals un 28,6% homes i un 71,4% dones. Les entrevistes s'han realitzat del 01/06/15 al 30/06/2015.

En els apartats que segueixen presentem el resultat i anàlisi de l'enquesta i de les entrevistes.

Per a la realització d'aquest estudi hem agrupat les 10 categories amb què treballen SRHiO en 5 més categories més funcionals, eliminant de la mostra la figura d'Ajudant/a Doctora/a, per la poca representativitat (només 3 persones ocupen aquesta categoria). La recategorització queda com mostra la [Fig. 4](#). D'altra banda, hem agrupat els 23 departaments en 5 àmbits de coneixement, per fer més operativa l'anàlisi. La recategorització queda com mostra la [Fig. 5](#).

FIG. 4. Taula d'equivalències

<b>Categoria</b>	<b>Recategorització</b>
1	<b>5</b> (Altres)
2	<b>1</b> (FPI)
3	<b>2</b> (FPU)
4	1
5	2
6	<b>3</b> (AGAUR)
7	1
8	2
9	<b>4</b> (URV)
10	3

FIG. 5. Agrupació de departaments





## 3. RESULTATS DE L'ENQUESTA

### 3.1. Dades personals

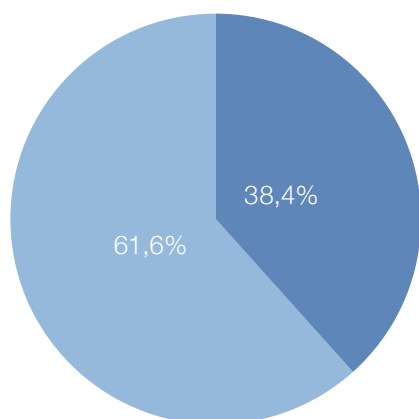
Aquest bloc té per objectiu recollir 3 tipus d'informació del PIF: sexe, edat i universitat de procedència.

Les 73 persones enquestades són 28 homes (38,4%) i 45 dones (61,6%). La mostra queda lleugerament desequilibrada respecte a l'univers, on tenim un 46,2% d'homes i un 53,8% de dones. Pel que fa a l'edat, en termes globals, el PIF enquestat se situa majoritàriament (65,8%) en el rang d'edat 20-29 anys. El següent rang d'edat amb més presència és el de 30-39 (30,1%). No trobem diferències significatives per sexe pel que fa a l'edat. Veiem aquestes dades a la Fig. 6 i Fig. 7.

Pel que fa a la universitat de procedència (Fig. 8), el 63% dels enquestats ha cursat els estudis previs al Doctorat a la mateixa URV. Si ens fixem en les dades desagregades per sexe, veiem que les dones provenen en la seva majoria de la mateixa universitat on han cursat el màster o estudi que els ha donat accés al Doctorat. En el cas dels homes, la procedència està més repartida entre URV, Universitats catalanes i Universitats espanyoles.

● Homes ● Dones

FIG. 6. Sexe del PIF enquestat



● 20-29 ● 30-39 ● 40-49 ● 50 o més

FIG. 7. Edat del PIF enquestat

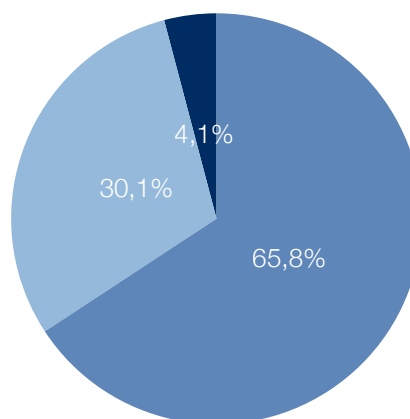


FIG. 8. Universitat de procedència del PIF per sexe

	SEXE	UNIVERSITAT DE PROCEDÈNCIA						Total	
		DONES	URV	Univ. catalana	Univ. espanyola	Univ. europea	Univ. no europea		Altres
<b>Total</b>		44	32	2	4	2	4	0	44
%		100,0	<b>72,7</b>	4,5	9,1	4,5	9,1	0	100,0
	HOMES	URV	Univ. catalana	Univ. espanyola	Univ. europea	Univ. no europea	Altres	Total	
<b>Total</b>		28	13	5	6	1	3	0	28
%		100,0	<b>46,4</b>	17,9	21,4	3,6	10,7	0	100,0

## 3.2. Dades de la beca predoctoral

L'objectiu d'aquest bloc és conèixer quin tipus de beca té el PIF, quin ha sigut la via de coneixement d'aquesta beca i el departament a què el PIF està adscrit.

A partir de les respostes veiem que hi ha una diferència significativa entre dones i homes, a favor d'elles, en la modalitat de beques FPI, FPU i AGAUR, convocatòries molt més competitives que les beques URV, on es concentren majoritàriament els homes (Fig. 9).

Pel que fa a la via de coneixement de les beques (Fig. 10), la majoria de dones han conegut les beques a través del seu/va director/a de tesi, mentre que els homes l'han coneguda a través de la universitat on van cursar el màster. És significatiu que cap dona ha conegut la beca a través del grup de recerca, mentre que sí ho han fet el 14,3% dels homes. Aquesta dada sustenta la hipòtesi del major ús que fan els homes de les xarxes de contactes personals.

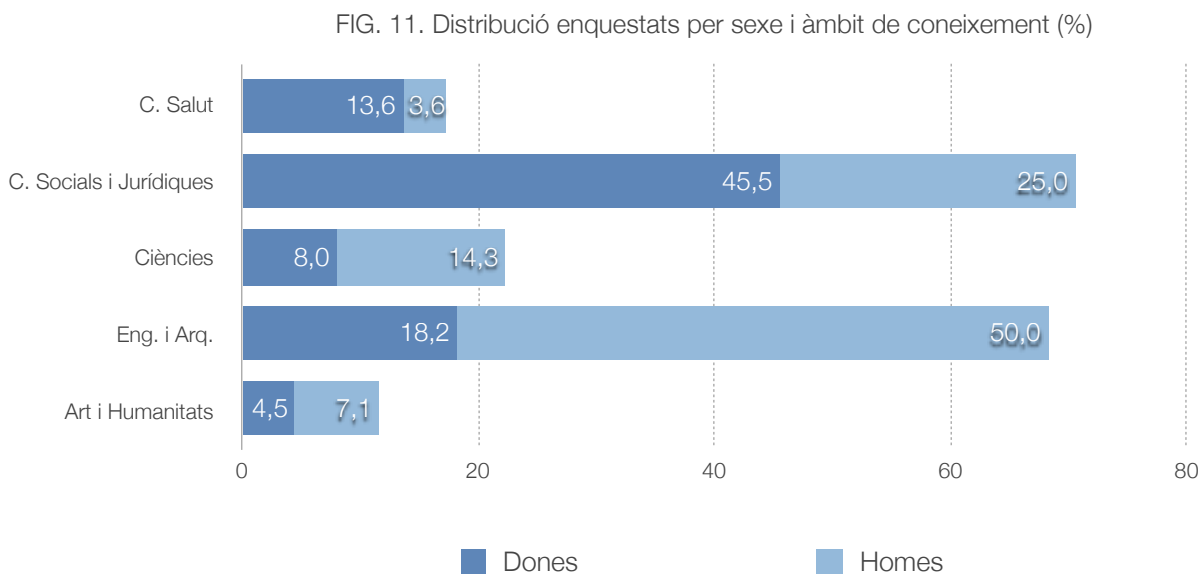
FIG. 9. Tipus de beca del PIF per sexe

	SEXE	TIPUS DE BECA					
	DONES	FPI	FPU	AGAUR	URV	Altres	Total
<b>Total</b>	44	5	2	12	22	3	44
<b>%</b>	100,0	11,4	4,5	<b>27,3</b>	<b>50,0</b>	6,8	100,0
	HOMES	FPI	FPU	AGAUR	URV	Altres	Total
<b>Total</b>	28	3	0	5	17	3	28
<b>%</b>	100,0	10,7	0,0	<b>17,9</b>	<b>60,7</b>	10,7	100,0

FIG. 10. Coneixement de la beca predoctoral

	SEXE	Com vau conèixer la beca predoctoral?					
	DONES	Universitat on vaig cursar el Màster	Director/a de tesi	Entitat finançadora de la beca	Grup de recerca	Altres	Total
<b>Total</b>	44	12	19	8	0	5	44
<b>%</b>	100,0	27,3	<b>43,2</b>	18,2	0,0	11,4	100,0
	HOMES	Universitat on vaig cursar el Màster	Director/a de tesi	Entitat finançadora de la beca	Grup de recerca	Altres	Total
<b>Total</b>	28	11	8	5	4	0	28
<b>%</b>	100,0	<b>39,3</b>	28,6	17,8	14,3	0,0	100,0

Si ens fixem en els departaments als quals estan adscrits els enquestats, la distribució és la següent (Fig. 11):

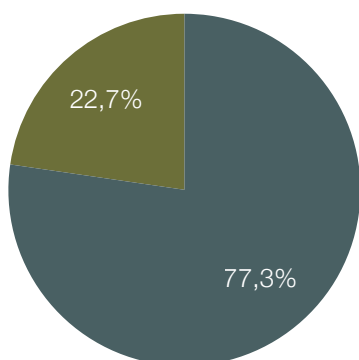


### 3.3. Condicions de treball

En aquest bloc volem conèixer quines són les condicions de treball del PIF a la universitat. Concretament, els demanem quina és la seva càrrega docent, com és la seva participació a grups de recerca i projectes de recerca aliens a la tesi i, finalment, si han realitzat o tenen previst fer-ho, una estada de recerca superior a 3 mesos.

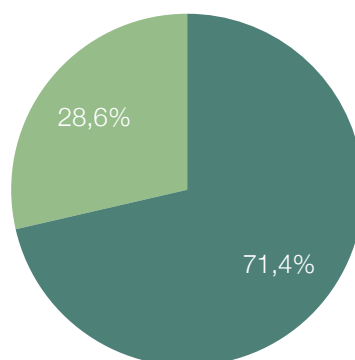
● Amb docència ● Sense docència

FIG. 12. Càrrega docent de les dones



● Amb docència ● Sense Docència

FIG. 13. Càrrega docent dels homes



Només trobem diferències significatives pel que fa a càrrega docent (Fig. 12 i Fig. 13). Els resultats ens diuen que hi ha més homes que dones sense càrrega docent. A més, si ens fixem en quants crèdits està assumint cada col·lectiu (Fig. 14), trobem que un 40,9 d'homes tenen menys de 3 crèdits, mentre que les dones que imparteixen menys de 3 crèdits són el 26,3%. És a dir, les dones fan més docència que els homes i imparteixen més crèdits.

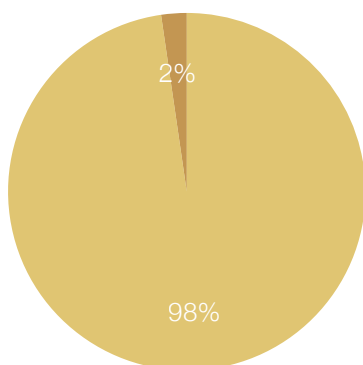
FIG. 14. Nombre de crèdits assignats al PIF

	SEXE	Crèdits de docència			
	DONES	Menys de 3	Entre 3 i 6	Més de 6	Total
Total	38	10	28	0	38
%	100,0	26,3	<b>73,7</b>	0,0	100,0
	HOMES	Menys de 3	Entre 3 i 6	Més de 6	Total
Total	22	9	12	1	22
%	100,0	40,9	<b>54,5</b>	4,5	100,0

En canvi, pel que fa a participació en grups de recerca i en projectes (Fig. 15 a 18), no trobem diferències significatives. L'àmplia majoria de PIF participa en grups de recerca i aproximadament la meitat en projectes de recerca aliens a la seva tesi.

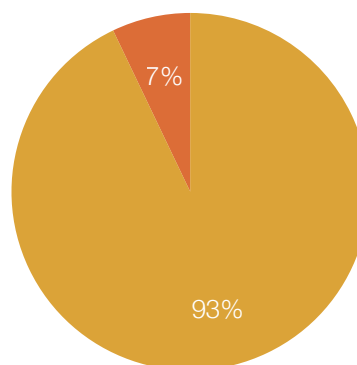
● Amb participació ● Sense participació

FIG. 15. Participació en grups de recerca de les dones



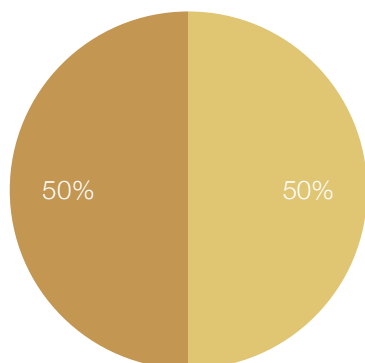
● Amb participació ● Sense participació

FIG. 16. Participació en grups de recerca dels homes



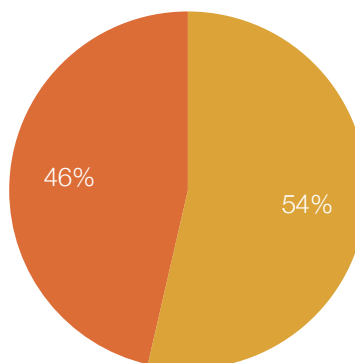
● Amb participació ● Sense participació

FIG. 17. Participació projectes de recerca de les dones



● Amb participació ● Sense participació

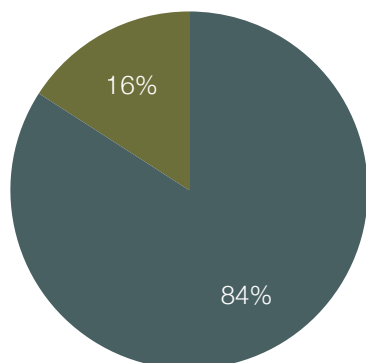
FIG. 18. Participació projectes de recerca dels homes



Pel que fa a les estades de recerca a l'estranger, (Fig. 19 i Fig. 20) tampoc trobem diferències significatives: el 84% de dones i el 85% d'homes han fet o tenen previst fer una estada.

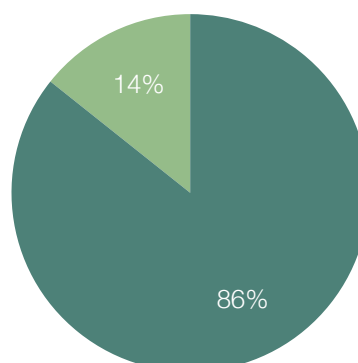
● Sí estada ● No estada

FIG. 19. Estades de recerca de les dones



● Sí estada ● No estada

FIG. 20. Estades de recerca dels homes



### 3.4. Vida quotidiana

El bloc 4 té per objectiu aprofundir en com és la vida quotidiana del PIF, especialment pel que fa a la composició de la llar, a les fonts d'ingressos de la llar i a la dedicació al treball reproductiu (treball domèstic, d'atenció i cura).

Pel que fa al tipus de llar (Fig. 21), trobem que les dones viuen majoritàriament amb la seva parella (43,2%), mentre que els homes viuen majoritàriament sols o amb companys/es de pis (46,4%). Per la resta de tipologia de llar, no hi ha diferències significatives.

FIG. 21. Tipus de llar (convivència)

	SEXE	Tipus de llar						Total
	DONES	Amb els pares	Sol/a o companys de pis	Amb la parella	Sol/a + fills	Parella + fills	Altres	
<b>Total</b>	44	5	15	19	0	4	1	44
<b>%</b>	100,0	11,4	34,1	<b>43,2</b>	0,0	9,1	2,3	100,0
	HOMES	Amb els pares	Sol/a o companys de pis	Amb la parella	Sol/a + fills	Parella + fills	Altres	Total
<b>Total</b>	28	4	13	8	0	3	0	28
<b>%</b>	100,0	14,3	<b>46,4</b>	28,6	0,0	10,7	0,0	100,0

En la font principal d'ingressos de la llar trobem diferències entre dones i homes: els homes mostren una major dependència dels pares (14,3%, front el 6,8% de les dones) i de la seva parella (10,7%, front el 6,8% de les dones). En tot cas, tant per a homes com per a dones, la font principal d'ingressos de la llar és un/a mateix/a. En la cura i atenció a persones dependents (Fig. 22), trobem que hi ha més dones que homes que assumeixen aquesta responsabilitat, si bé en ambdós col·lectius el percentatge de persones

que tenen càrregues de cura i atenció és baix: un 77,3% de les dones diu no tenir càrregues, front del 89,3% d'homes.

FIG. 22. Cura i atenció a persones dependents

	SEXE	Cura i atenció				
	DONES	Sí. Pares	Sí. Fills/es	Sí. Altres	No	Total
<b>Total</b>	44	4	4	2	34	44
<b>%</b>	100,0	9,1	9,1	4,5	<b>77,3</b>	100,0
	HOMES	Sí. Pares	Sí. Fills/es	Sí. Altres	No	Total
<b>Total</b>	28	2	2	0	25	28
<b>%</b>	100,0	7,1	7,1	0,0	<b>89,3</b>	100,0

Quan preguntem pel principal responsable del treball reproductiu a la llar (Fig. 23), trobem que en amdós casos, el principal responsable del treball es comparteix entre un/a mateix/a i els dos membres de la parella per igual. Tot i que la representació és anecdòtica, val la pena fer notar que 1 home ha contestat que la persona responsable de les tasques de cura i domèstiques és la seva parella.

FIG. 23. Responsabilitat vers el treball reproductiu a la llar

	SEXE	Treball reproductiu					
	DONES	Un/a mateix/a	La parella	Tots/es 2 per igual	Tota la família per igual	Altres	Total
<b>Total</b>	44	18	0	22	2	2	44
<b>%</b>	100,0	40,9	0,0	<b>50,0</b>	4,5	4,5	100,0
	HOMES	Un/a mateix/a	La parella	Tots/es 2 per igual	Tota la família per igual	Altres	Total
<b>Total</b>	28	13	1	10	3	1	28
<b>%</b>	100,0	<b>46,4</b>	3,6	35,7	10,7	3,6	100,0

### 3.5. Perspectives de futur

Aquest bloc té per objectiu conèixer quines són les perspectives laborals del PIF, ja siguin dins o fora de l'àmbit universitari. Volem aprofundir en quins són els canals a través dels quals el PIF obté informació sobre les sortides laborals un cop acabat el doctorat, i quina és la valoració de la informació rebuda.

En primer lloc, volem conèixer quines projeccions laborals té el PIF (Fig. 24):

- Continuar vinculat a l'àmbit universitari i fer carrera acadèmica a la URV
- Continuar vinculat a l'àmbit universitari i fer carrera acadèmica en una altra universitat

- c) Desvincular-se de la universitat i optar per altres opcions professionals
- d) No ho sap
- e) Altres

FIG. 24. Perspectives laborals després del Doctorat

SEXE							
	DONES	opció A	opció B	opció C	opció D	opció E	Total
<b>Total</b>	44	12	6	5	19	2	44
<b>%</b>	100,0	27,3	13,6	11,4	<b>43,2</b>	4,5	100,0
	HOMES	opció A	opció B	opció C	opció D	opció E	Total
<b>Total</b>	28	5	8	5	8	2	28
<b>%</b>	100,0	17,9	28,6	17,9	28,6	7,1	100,0

Observem una gran diferència en les respostes: mentre que les respostes dels homes estan molt dividides entre les 4 primeres opcions, les dones contesten majoritàriament que no saben què faran quan acabin el doctorat. Sembla que la preferència de les dones és continuar vinculades a la URV i fer-hi carrera acadèmica, mentre que els homes es decanten per fer-ho en una universitat diferent a la URV.

Respecte a la possibilitat de desenvolupar la carrera acadèmica a la URV (Fig. 25 i Fig. 26), volem conèixer com valora el PIF aquesta situació. El PIF enquestat ha valorat les perspectives laborals a la URV en una escala que va d'1 (molt dolentes) a 5 (molt bones). En termes generals, la valoració que fa el PIF del seu futur a la URV és molt dolent (36,1%). Només un 5,6% ho valora com a bo i un 2,8% com a molt bo.



FIG. 25. Valoració futur a la URV de les dones

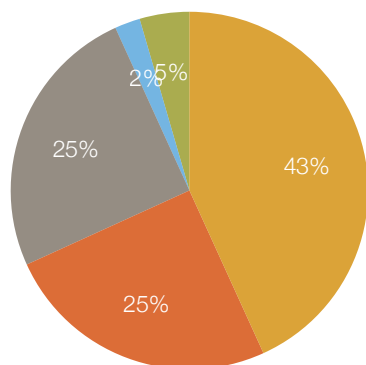
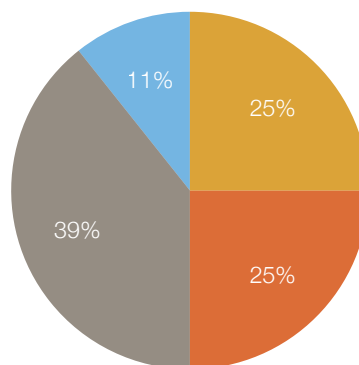


FIG. 26. Valoració futur a la URV dels homes



Observem, de nou, diferències significatives entre dones i homes. La majoria de dones (un 43%) veuen el seu futur a la URV "molt dolent", mentre que la majoria d'homes (un 39%) el situen al 3 de l'escala de valoració. És significatiu contrastar aquesta pregunta amb l'anterior. Les dones aposten preferiblement per fer carrera a la URV, malgrat consideren que les oportunitats són "molt dolentes".

Si en lloc de fer l'anàlisi de les perspectives laborals per sexe, ho fem per àrea de coneixement, veiem que el PIF més optimista respecte a la seva carrera a la URV és el d'Enginyeria i Arquitectura, on un 18,2% considera que el seu futur és bo o molt bo. D'altra banda, el PIF d'Arts i Humanitats és el que pitjor valora el seu futur a la URV: un 75% el considera dolent o molt dolent. Veiem els resultats per àrea de coneixement a la Fig. 27.

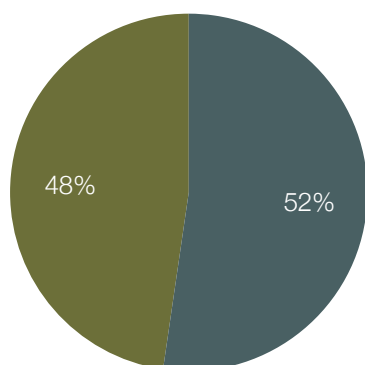
Fig. 27. Valoració futur a la URV per àmbit de coneixement (%)

Àmbit coneix.	Opció 1 (molt dolentes) + 2 (dolentes)	Opció 4 (bones) + 5 (molt bones)
C Salut	33,3	11,1
C Socials i Jurídiques	73,1	3,8
Ciències	72,7	0,0
Eng. i Arq.	59,1	<b>18,2</b>
Art i Humanitats	<b>75,0</b>	0,0

Pel que fa a la font d'informació de les sortides laborals, veiem que les dones reben més informació sobre sortides laborals que els homes (52,3%, front el 39,3% dels homes), tal com es mostra a les Fig. 28 i Fig. 29.

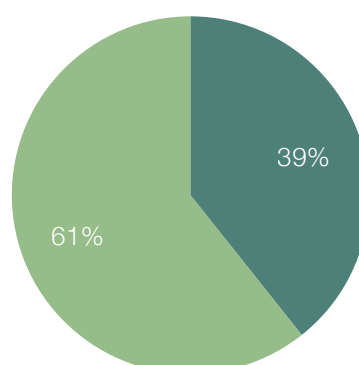
● Sí informació ● No informació

FIG. 28. Reben informació les dones?



● Sí informació ● No informació

FIG. 29. Reben informació els homes?



Sobre la procedència d'aquesta informació (Fig. 30), veiem que per a les dones un canal de comunicació rellevant són els companys i companyes de feina, mentre que els homes reben la informació majoritàriament a través del seu director/a de tesi. La segona font d'informació rellevant per a les dones és el director/a de tesi, mentre que per als homes, ho són les xarxes acadèmiques i professionals en què estan inscrits. Cal fer notar també, que tant per a dones com per a homes, el canal des d'on els arriba menys informació és l'Escola de Postgrau i Doctorat (EPD), amb un 9,1% i un 7,1% respectivament.



FIG. 30. Procedència de la informació sobre sortides laborals postdoctorals

SEXE		Informació						
	<b>DONES</b>	<b>Director/a de tesi</b>	<b>Grup de recerca</b>	<b>EPD</b>	<b>Altres instàncies URV</b>	<b>Companyes/ es de feina</b>	<b>Xarxes acadèmiques/ professionals</b>	<b>Altres</b>
<b>Total</b>		15	10	4	8	17	10	0
<b>%</b>		34,1	22,7	<b>9,1</b>	18,2	<b>38,6</b>	22,7	0,0
	<b>HOMES</b>	<b>Director/a de tesi</b>	<b>Grup de recerca</b>	<b>EPD</b>	<b>Altres instàncies URV</b>	<b>Companyes/ es de feina</b>	<b>Xarxes acadèmiques/ professionals</b>	<b>Altres</b>
<b>Total</b>		9	2	2	2	3	4	0
<b>%</b>		<b>32,1</b>	7,1	<b>7,1</b>	7,1	10,7	14,3	0,0

## 4. RESULTATS DE LES ENTREVISTES AL PIF

En aquest apartat presentem els principals resultats de l'anàlisi de les entrevistes semi-estructurades realitzades (a les següents fitxes resumim els perfils de les persones entrevistades, Fig. 31-37).

L'objectiu de les entrevistes és complementar i aprofundir en els resultats obtinguts de l'enquesta. Les entrevistes s'han organitzat a partir del mateix esquema de blocs de l'enquesta. S'ha fet èmfasi en el Bloc 2 (Dades de la beca) per conèixer millor els detalls de la via d'accés a la carrera acadèmica i els motius d'optar a una beca; en el Bloc 3 (Condicions de treball) per aprofundir en el dia a dia de la carrera acadèmica, les característiques i la valoració que fa el PIF del seu treball; i en el Bloc 5 (Expectatives de futur) per detectar les percepcions respecte al manteniment a la carrera acadèmica. És a dir, a partir de l'entrevista hem pogut obtenir més informació sobre l'accés, el desenvolupament i el manteniment a la universitat.

Fig. 31. Entrevistat/da A

A	
Sexe	Dona
Edat	27
Universitat de procedència	URV
Tipus de beca	Altres (Martí Franqués 4 anys)
Any de beca	3/4
Àmbit	C Socials i Jurídiques
Càrrega docent	Més de 6
Participació en grup de recerca	Sí
Participació en projectes de recerca	Sí
Estada estranger	Sí
Perspectives laborals	Fer carrera acadèmica URV

Fig. 32. Entrevistat/da B

B	
Sexe	Dona
Edat	32
Universitat de procedència	URV
Tipus de beca	Beca predoctoral AGAUR
Any de beca	2/3
Àmbit	C Socials i Jurídiques
Càrrega docent	6 crèdits
Participació en grup de recerca	Sí
Participació en projectes de recerca	No

B	
Estada estranger	Sí
Perspectives laborals	Fer carrera acadèmica

Fig. 33. Entrevistat/da C

C	
Sexe	Home
Edat	24
Universitat de procedència	URV
Tipus de beca	Altres (Martí Franqués 3 anys)
Any de beca	1/3
Àmbit	Eng i Arq
Càrrega docent	3 crèdits
Participació en grup de recerca	Sí
Participació en projectes de recerca	Sí
Estada estranger	Sí
Perspectives laborals	Fer carrera acadèmica

Fig. 34. Entrevistat/da D

D	
Sexe	Home
Edat	32
Universitat de procedència	URV
Tipus de beca	Beca predoctoral AGAUR
Any de beca	3/3
Àmbit	C Socials i Jurídiques
Càrrega docent	6 crèdits
Participació en grup de recerca	Sí
Participació en projectes de recerca	Sí
Estada estranger	Sí
Perspectives laborals	Fer carrera acadèmica URV

Fig. 35. Entrevistat/da E

E	
Sexe	Dona
Edat	33
Universitat de procedència	URV
Tipus de beca	Beca predoctoral AGAUR

E	
Any de beca	2/3
Àmbit	C Socials i Jurídiques
Càrrega docent	0
Participació en grup de recerca	Sí
Participació en projectes de recerca	No
Estada estranger	Sí
Perspectives laborals	Fer carrera acadèmica URV

Fig. 36. Entrevistat/da F

F	
Sexe	Dona
Edat	25
Universitat de procedència	URV
Tipus de beca	Altres (Martí Franqués 2 anys)
Any de beca	2/2
Àmbit	C Socials i Jurídiques
Càrrega docent	3 crèdits
Participació en grup de recerca	Sí
Participació en projectes de recerca	Sí
Estada estranger	No
Perspectives laborals	Fer carrera acadèmica URV

Fig. 37. Entrevistat/da G

G	
Sexe	Dona
Edat	42
Universitat de procedència	URV
Tipus de beca	Altres (Martí Franqués 3 anys)
Any de beca	2/3
Àmbit	C Salut
Càrrega docent	Entre 3 i 6 crèdits
Participació en grup de recerca	Sí
Participació en projectes de recerca	Sí
Estada estranger	No
Perspectives laborals	Fer carrera acadèmica URV

Tot i que el nivell de representativitat de les entrevistes ha estat baix, d'un 9,6% (equivalent a 7 persones, de les quals 2 homes i 5 dones), l'anàlisi dóna algunes claus que ens poden servir com a punt de partida per seguir investigant.

## 4.1. Accés: decidir optar a una predoctoral

Les persones entrevistades disposen de beca predoctoral: 4 persones tenen una beca Martí i Franquès i 3 persones tenen la beca de l'AGAUR. En aquest apartat presentem les principals motivacions d'optar a una beca predoctoral, que són diverses i vénen condicionades per factors diferents en cada cas. Sintetitzant, els motius que es fan explícits a les entrevistes són:

1. Per fer el doctorat / Dedicar-se a la recerca i docència universitària
2. Per tenir una feina / Canviar de feina / Consolidar una situació professional

Els arguments dins del primer grup estarien lligats a la vocació, mentre que els del segon grup serien arguments més pràctics, on la vocació seria més l'efecte que la causa de l'inici de la carrera acadèmica. Veiem algunes respostes lligades a la vessant vocacional del grup 1 (dues dones i dos homes).

*(A) El pas de la llicenciatura al màster ja va ser perquè volia fer doctorat. Ho tenia clar des de que vaig descobrir que hi havia una cosa que es deia doctorat, des de llavors ja vaig decidir que a mi m'agradaria estudiar i fer recerca.*

*(B) El hecho de querer hacer un máster y después el doctorado siempre fue mi anhelo. En mi país eso es complicado, porque cuando empiezas en el ejercicio profesional, los jefes te suelen pedir que te centres en trabajar y no en estudiar. No es como aquí (...) Lo tenía como el sueño, las ganas. Por eso opté a becas. Y aquí en España encontré las condiciones para poder hacerlo, aún y cuando las condiciones son más difíciles que años atrás.*

*(C) Ja quan vaig començar el màster tenia la idea de fer el doctorat. De fet, a l'últim any de carrera ja ho vaig pensar. [Quan em van oferir demanar la beca] Vaig pensar, ja que m'ho ofereixen potser és una bona oportunitat per fer-ho.*

*(D) La meva intenció des de sempre era fer la tesi, més que no el màster en si. I el programa em va paréixer atractiu i era lo que a mi m'agradava (...) Lo que jo volia era dedicar-me al món acadèmic.*

Trobem persones, també, que se situen més en el plànol instrumental del grup 2 (tres dones), en què optar a fer el doctorat és vist com una opció laboral més o un canvi davant d'una situació laboral que no acaba d'agradar.

*(F) No vaig pensar en cap moment fer carrera acadèmica. Va ser arran del màster que vaig fer el contacte amb la beca aquesta que tinc, una predoc Martí Franquès de 2 anys. Les professores que tenia al màster van veure aquesta convocatòria, elles tenien diners per fer recerca, i van pensar en mi, em van trucar, i m'ho van comentar. Em van preguntar què estava fent, si havia trobat feina, quines intencions tenia. Jo estava buscant feina i realment a mi la docència sempre m'ha agradat i bueno, en aquells moments tampoc no tenia cap feina segura...*

*(E) Allí era asesora de juez y trabajaba en los juzgados. Estaba harta de lo que hacía y quería hacer un cambio, pero no sabía en qué. Y empecé a leer sobre derecho y medio ambiente, y uno de los*

*artículos que leí era de profesores de aquí. Y me interesé por el máster, apliqué para la beca y me vine. La idea que tenía era venir aquí a hacer el máster y, si podía, quedarme a hacer el doctorado y no volver a mi país sin doctorado, porque allí es fácil trabajar si tienes un doctorado en Europa.*

*(G) [fer el doctorat] Per consolidar-me, perquè jo ja fa temps que treballo de professora associada, aquí a la URV i he treballat també en altres universitats. I per fer el salt definitiu a la universitat, cal ser doctor.*

Semblaria que els homes se situen més en el plànol vocacional, que no pas les dones. És a dir, l'opció dels homes de començar la carrera acadèmica és més activa, en el sentit que s'inicia per iniciativa pròpia. Per tant, es mostra una major grau d'interès a l'inici, i unes millors expectatives futures.

La via de coneixement de la beca predoctoral coincideix amb el que diuen els resultats de l'enquesta: les dues vies més habituals són l'actual director/a de tesi i la universitat/departament on es cursa el màster (o professors/es d'aquest màster). Entre els entrevistats, veiem també el pes del grup de recerca.

*(C) La vaig conèixer a través de la meva directora. Em va fer una oferta: "m'interessa agafar un alumne, i dels alumnes que jo tinc, m'interesses tu".*

*(D) Des del grup de recerca vam veure aquesta beca i que teníem possibilitats de demanar-la i vam fer-ho.*

*(E) La conecí a través de los profesores de aquí, me dijeron "hay que aplicar". Desde el departamento me dijeron que aplicara.*

*(A) Durant la llicenciatura vaig ser becària de col·laboració de la facultat de Lletres i aleshores vaig tenir coneixement que hi havia les beques Martí i Franqués, a través de companys de feina del departament.*

## 4.2. Desenvolupament: característiques i valoració del treball

En aquest apartat prestem especial atenció a una qüestió central en l'activitat acadèmica del PIF: la compaginació de la tesi doctoral amb el seu treball quotidià en el grup de recerca i departament en què estan adscrits. A partir de les respostes, obtenim la valoració que fa el PIF de la seva feina i de la seva experiència personal com a becària o becari. En aquest apartat també aprofundim en l'estada de recerca a l'estranger, com una de les fites que la major part del PIF de la URV pretèn assolir (un 85% han fet o tenen previst fer una estada de recerca).

La majoria realitzen alguna tasca de suport a la docència, com impartir classes teòriques o pràctiques, realitzar substitucions o col·laborar en feines de vigilància d'exàmens. Pel que fa a la recerca, a part de la tesi es realitzen també altres activitats, com l'ajuda en projectes o experiments d'altres investigadors/es, col·laboració amb el grup de recerca, assistència a congressos, etc. En aquest sentit, no sembla que els entrevistats mostrin diferències per sexe, no se'ls atribueixen càrregues de treball diferents.

Pel que fa al treball quotidià, ens centrem en com impacta en l'elaboració de la tesi doctoral la càrrega docent i la participació en projectes de recerca aliens a la temàtica de la tesi (quan n'hi ha). Aquests són

els dos factors que identifiquen els entrevistats com a més problemàtics per realitzar la tesi doctoral, ja que sovint fa aturar completament, durant un temps determinat, la seva realització. En un cas, a més de les tasques de recerca i docència (entrevista A), també hi ha càrrecs d'activitats de gestió. Alguns dels relats (entrevista B) és especialment negatiu respecte a la planificació i assignació de docència al PIF.

*(A) A part de la tesi, docència, el grup i els projectes, també faig tasques del Departament. Sóc coordinadora d'Erasmus, i a més estic de managing editor de la revista que tenim al grup. Aquestes tasques les faig perquè me les han encomanat des del departament, ja que tenim un context molt concret (...) Tots els professors van sobrepassats d'encàrrec docent i de gestió, i (...) tothom està fent de tot (...) Tot això és complicat perquè tens moments que els tempos no coincideixen... Per exemple, els tempos de gestió són molt concrets i tens moments que ve tot de cop i et satura. I fa que s'entretalli el procés de la tesi (...) Totes aquestes altres tasques interfereixen, perquè potser has tingut dues setmanes per poder-te posar amb tota la intensitat, després has de parar... per tornar-hi més endavant.*

*(B) La docencia ha sido un caos. De los 9 créditos que he hecho, sólo 3 han estado planificados. Me han avisado con una semana de antelación. La primera vez me lo tomé con buen humor, como un reto. Pero la segunda vez que pasó lo mismo me cabré. Hubo discusiones por eso. Me dijeron que no tenía profesionalidad, que no tenía capacidad de reacción... El tema es dar clases de cosas que no sé (...) La distribución de la docencia se reparte simplemente por la cantidad de docencia que hay que dar dividida por los recursos humanos disponibles. Sin hacer un análisis de quién es la persona más capacitada para dar esta docencia. Me ha tocado en 2 ocasiones pararme frente a una aula con 1 semana de antelación en materias que no eran las mías, y eso a supuesto un alto importante en la tesis. Para mí ha sido un trauma (...) Han sido momentos duros.*

*(C) Hi ha moments que quan vas amb molta feina, i tens classes o vigilància d'exàmens, dius, si pogués estar al laboratori, o pogués estar fent les meves coses, avançaria més (...) Dono suport a altres projectes. La meva directora li va dir que jo el podria ajudar [a un altre investigador del grup de recerca]. En aquest cas, em despista una mica de la meva tesi. Sí que el tema és més o menys el mateix, però la metodologia no. És un extra... si coincideix que estic molt ocupat amb la meva tesi i a sobre tinc aquesta feina extra, em saturaré. I ho sé per altres companys que els han posat projectes d'empreses o projectes d'altres companys, i que han tingut que posar-se al 100% en aquests projectes, i em van dir "tu vigila que a vegades aquestes coses...". Un company que estava fent el doctorat, el primer any no va fer res de la seva tesi perquè estava en un projecte d'una empresa i li anaven donant feina i feina i s'ha trobat que només ha tingut 2 anys per fer la tesi i està una mica amb l'aigua al coll.*

La docència i la participació en projectes de recerca aliens a la tesi, però, també poden ser vistos com a positius, en el sentit que, tot i que suposin més càrrega de feina, instrumentalment és positiu per al currículum acadèmic.

*(D) Docència sí, durant els 3 anys, al màxim de crèdits. 6 crèdits. Perquè jo volia. Per a mi ja m'estava bé, ja m'interessava tenir docència per al CV. Jo ho he portat bé. Potser sí que hi ha gent que se li faci complicat, fer classes i fer tesi, però jo no, perquè la tesi ja la portava més o menys dirigida. Estava adscrit en el grup de recerca i participava en projectes de recerca que no eren de la meva tesi, molt... [riu]. La veritat és que per mi millor (...) Fruit de la participació també he pogut publicar i anar a congressos. En aquests 3 anys he anat a una desena de congressos i he publicat en revistes d'impacte amb resultats d'aquests projectes.*

*(G) Sí que en faig de docència, ja en venia fent abans també, perquè era associada. I em sembla molt bé, és important per si et vols quedar després a la universitat. Jo faig 3-4 crèdits i bé.*

L'altre punt de vista és el de les persones que no tenen assignada docència ni col·laboren en projectes de recerca aliens a la seva tesi doctoral. En aquest cas, la situació és vista com a òptima, ja que el temps de dedicació exclusiva a la tesi augmenta.

*(E) No imparto docencia. Hay una apartado de la beca que es docencia, pero de momento no he dado. Yo creo que en mi departamento es al revés que en otros. Yo creo que ellos fueron explotados en su momento y ahora son más flexibles con los doctorandos, para que puedas viajar y trabajar. Pero si quieres dar clases, pues lo comentas, si crees que es mejor para ti, lo haces. Así está bien, porque te organizas (...) Estoy adscrita a un grupo de investigación y participo en el grupo pero no hago cosas para otro proyecto si no son de mi tesis. Ellos lo que hacen es que lo que tú aportas de la tesis es para el proyecto e intentan no desviar el trabajo del doctorando.*

Pel que fa a l'estada de recerca, la majoria dels entrevistats han fet o tenen previst fer una estada de recerca, bé sigui perquè opten al títol de doctors/es amb menció internacional, bé sigui per viure l'experiència de treballar un temps en una altra universitat. Des de la perspectiva de gènere hem de destacar, com bé apunten altres recerques (Mora, 2007), la incidència de la maternitat i la conciliació de la vida personal, laboral i familiar en la decisió de fer estades de recerca, que afecta negativament a les dones. Entre les persones entrevistades, tenim el cas de G, que il·lustra aquesta dificultat:

*(G) No faré cap estada, és impossible, tinc dos nens petits. Per les mateixes condicions econòmiques de la beca seria impossible. No m'ho plantejo. Com a molt, pensaria en fer alguna estada a prop, a Barcelona, a Lleida, però no més lluny.*

### 4.3. Manteniment: expectatives de futur

Tots/es els entrevistats coincideixen en les seves expectatives de fer carrera acadèmica, dins o fora de la URV. És comú en les entrevistes, independentment del sexe i de l'àmbit de coneixement, el reconeixement de les dificultats que existeixen per poder-se mantenir en la carrera acadèmica. L'objectiu últim, en tots els casos, és el de poder estabilitzar-se i ocupar un lloc permanent en el món acadèmic. En termes general, tal com també mostren els resultats de l'enquesta, la percepció de les possibilitats laborals dins de l'àmbit universitari i, en concret a la URV, són dolentes o molt dolentes. A partir de les entrevistes veiem com a mesura que el PIF va coneixent millor la dinàmica universitària, és més conscient de les dificultats de la carrera acadèmica. Així, el PIF del primer any de beca es mostra més optimista que el PIF dels darrers anys de beca. A més, apareix un factor determinant en la valoració del futur acadèmic, que és la relació amb el grup del departament.

A continuació reproduïm els fragments d'entrevistes que es refereixen al futur laboral, ordenades segons una valoració de més a menys positiva.

*(G) Sé que és difícil, però no diria dolentes ni molt dolentes, diria la meitat. Ja he estat aquí treballant i sé quines intencions hi ha des del departament.*

*(F) Sé que per part de les directores i de gent del Departament hi ha intenció d'allargar-me el contracte (...) Sé que al departament fan el que poden perquè es quedi la gent i que intenten cuidar la gent.*



*(D) M'agradaria fer carrera acadèmica, era la idea de quan vaig començar el doctorat. És lo que a mi més em motiva. Des de l'inici, com que amb els companys del grup de recerca tinc una relació fluïda, ja vas pensant quines possibilitats hi ha quan acabis (...) A curt termini no ho veig malament (...) A llarg termini no les tinc totes (...) Hi ha molts companys que han acabat i ja no hi són.*

*(A) A mi m'agradaria fer-la a la URV, és la meva trajectòria, és la meva casa, em sento molt a gust en el departament en què estic, em sento part d'un equip i m'agradaria poder continuar en aquest projecte on he començat (...) Però també sé que les coses no són fàcils, i que és molt complicat optar en el futur a una plaça estable. La carrera a la URV, jo posaria la meitat, ni molt dolenta ni molt bona. Partint de que tots sabem que és molt complicat que es creïn places, i a més al meu departament no hi haurà jubilacions perquè és un departament molt jove, també penso que si el nombre d'entrada d'alumnes que tenim actualment, doncs la feina hi és. Sí que penso, que dins del que cap, al departament on estic hi ha necessitat de tenir una plantilla més sòlida.*

*(C) Jo sé que ara mateix la universitat està una mica malament, amb les retallades i això, que no és tan fàcil entrar com fa 5 o 10 anys (...) El futur a la URV, seria tirant a dolent. A veure (...) el que em diuen és que el que s'està premiant més és agafar gent de fora. Clar, tal com ho pinten, no veig moltes possibilitats.*

*(E) Las oportunidades en la URV yo lo veo difícil. Tuvimos una doctoranda que ya acabó que no tiene nada ahora. Otra doctoranda tampoco (...) Y yo veo que no hay muchas perspectivas. Yo veo que dentro de 1 o 2 años una postdoc puede ser (...) Pero más no, lo veo complicado.*

*(B) Una cosa es el querer y otra es el poder. Querer, yo querría hacer carrera académica por una cosa simple, yo llevo 5 años en España donde he hecho exclusivamente estudios y currículum a nivel académico (...) En ese sentido, es un tiempo invertido que no se puede desaprovechar (...) Me gustaría hacer carrera académica pero ahora mismo no lo veo claro. La gente que veo que están con un contrato de asociados, después que han sido doctores, cobrando 200-300 euros, yo con eso no puedo vivir, porque no tengo una familia aquí que me soporte, no puedo esperar a estar haciendo unas clasecitas mientras voy viendo si me acredito, mientras aplico para becas y espero si me las conceden, no puedo. Y da rabia, porque yo he invertido tiempo de mi vida en esto (...) Que [el futuro laboral] puede ser aquí, perfecto, sería lo perfecto. El ideal sería ese, que casi ni lo pienso porque no lo veo posible. Me parece tan tan idílico que no lo veo (...) Dentro de la URV las perspectivas, muy malas. Ahora es prácticamente imposible. No hay plazas, hay gente esperando antes que yo...*

Tant homes com dones, en les seves prospectives per al futur, visualitzen un escenari difícil. Ambdós evoquen a la qüestió de la beca postdoctoral com un requisit per a l'estabilització a la universitat. Per alguns és un tema prioritari després de doctorar-se, mentre que per altres és un tema present però encara no resolt. Veiem que els homes se situen més en la primera opció, mentre que elles mostren més dubtes, motivats pel fet de tenir parella i/o família, tal com s'il·lustra en els següents fragments:

*(E) Me gustaría una postdoc de la URV pero que pudiera ser flexible (...) Mi intención es tener una postdoc aquí pero flexible para estar en otro sitio. Es que mi pareja es de Austria (...) Me gustaría vivir en Viena, con mi pareja, porque él tiene empleo fijo. Por lo tanto la movilidad sería más mía hacia allá, que no al revés.*

*(B) El tema de la pareja sería algo a hablar. Él también es investigador. Está en la misma situación. A la hora de plantearme la movilidad postdoc, pues lo tendríamos que hablar. Dada la situación*

*actual, donde la fuente de ingresos sea más fuerte, pues se priorizará eso. Porqué al final, no es que los dos vayamos a tener unos súper trabajos, es que a lo mejor uno de los dos tiene un trabajo normal. Y entonces ya verá el otro en qué puede trabajar.*

*(F) M'agradaria fer una postdoc a Catalunya, per no estar molt lluny de la URV (...) A més, visc amb la meva parella. Per exemple a la UB. Potser estades curtes més sovint que no pas estada llarga de 2 anys...*

*(G) Per temes familiars, no em plantejo una postdoc llarga fora d'aquí, potser a les universitats de Barcelona o Lleida sí.*

Si bé l'estada postdoctoral s'identifica com quelcom important en la carrera acadèmica, quan demanem que identifiquin altres factors importants, tots coincideixen també en publicar amb impacte (en dues entrevistes es repeteix la màxima del 'publish or perish' de la carrera acadèmica) i presentar comunicacions a congressos. Tanmateix, alguns també reconeixen la importància de tenir una bona xarxa de contactes i bona relació amb la universitat i el departament:

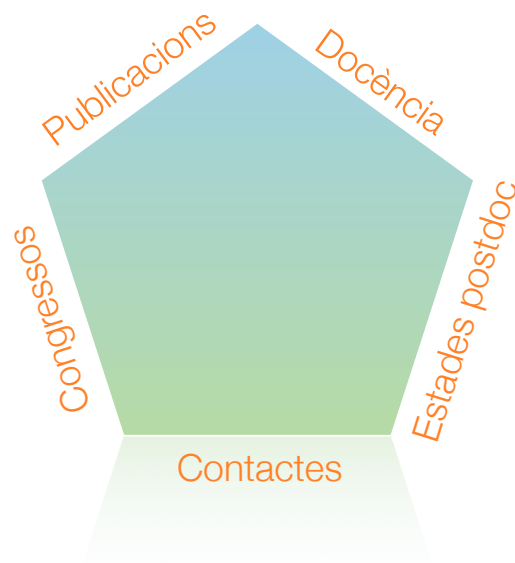
*(B) El tema de los contactos es súper importante. Sobre todo a nivel de publicaciones, si conoces editores, etc... es muy importante. El camino es mucho más fácil.*

*(D) Al final, com tot, és una cosa equilibrada. Saber quins són els criteris oficials, i els criteris no oficials. A Espanya saps que si vols acabar a la universitat doncs has d'estar a prop de la gent que mana a la universitat i concretament al departament, i això ho has de tenir resolt (...) Aquí segueix sent molt endogàmic. Si fas la tesi al departament que toca, amb les persones que toca i fas el que et diuen, possiblement t'anirà millor. I això és una pena.*

*(F) I crec que també és molt important la bona relació que tinguis amb els companys.*

Així doncs, per al PIF entrevistat, l'èxit en la seva carrera acadèmica dependrà de 5 grans factors (Fig. 38):

FIG. 38. Factors clau en la carrera acadèmica



Pel que fa a la informació que el PIF rep sobre les sortides professionals un cop acabat el doctorat, les persones entrevistades coincideixen amb els resultats de l'enquesta en què les fonts de què s'obté informació són els companys i companyes de feina i el director/a de tesi. Amb tot, hi ha una idea generalitzada que si vols saber informació, s'ho ha de gestionar un mateix. Així ho expressen:

*(C) Jo la sensació que tinc és que si vols saber alguna cosa, t'ho has de buscar.*

*(D) D'informació de sortides professionals en rebo perquè m'he posat les piles, perquè m'he subscrit a xarxes, més que no pas que m'enviïn coses de la URV.*

*(E) Las cosas de las que me entero son de compañeros del grupo y de redes y mailings donde estoy.*

---

## 5. PROPOSTES

---

Tal com començàvem aquest informe, està constatada la progressiva desaparició de les dones de la carrera acadèmica a mesura que ens desplaçem cap a les categories professionals superiors. El que apunten les estadístiques pel conjunt d'universitats espanyoles i europees es reproduïx també a la nostra universitat, la URV. Com encarar aquesta realitat és el repte de les universitats per deixar de perdre el talent femení.

Tradicionalment, l'esforç de les investigacions en aquesta temàtica s'ha centrat a identificar els factors externs a les dones, com la discriminació directa o indirecta, o els biaixos de gènere en els processos d'avaluació (Comissió Europea, 2004). Malgrat aquests factors tenen importància, cal aprofundir també en els factors interns, és a dir, analitzar el procés de selecció social diferencial d'homes i dones i reflexionar críticament sobre l'impacte de la universitat en la seva funció socialitzadora.

En aquest treball hem presentat una descripció estadística de la plantilla del personal investigador en formació de la URV, per dimensionar el fenomen. D'altra banda, hem presentat els resultats quantitatius i qualitius del treball de camp dut a terme. Hem d'entendre aquest treball com una primera diagnosi, a partir de la qual desplegar un pla d'acció que ens permeti modificar la situació desigual d'homes i dones que es constata a cada etapa de la carrera investigadora.

Proposem continuar aquest treball aprofundint en, com a mínim, els següents tres aspectes que, de ben segur, ens donarien claus per a la comprensió del fenomen, com són:

- L'impuls de la vocació científica d'homes i dones i la seva implicació amb els estereotips de gènere en el món de la ciència.
- L'impacte diferenciat de la paternitat i la maternitat i la conciliació de la vida acadèmica amb la vida familiar.
- Les barreres estructurals, formals i informals, a què s'enfronten les dones al llarg de la carrera acadèmica, especialment les que tenen lloc dins de la pròpia universitat.

Alhora que cal seguir fent recerca al voltant d'aquest fenomen, cal fer visible el sexisme en la carrera acadèmica entre la comunitat universitària i cal vetllar per a que tant l'accés com el desenvolupament i la promoció de la carrera acadèmica tinguin lloc en un escenari d'igualtat d'oportunitats.

---

# BIBLIOGRAFIA DE REFERÈNCIA

---

Claustre URV (2008). *Pla d'igualtat de la Universitat Rovira i Virgili*. Tarragona: Publicacions URV.

Claustre URV (2011). *II Pla d'igualtat de la Universitat Rovira i Virgili*. Tarragona: Publicacions URV.

Comissió Europea (2004). *Gender and excellence in the making*. Brussel·les: Directorate-General for Research Information and Communication Unit.

Generalitat de Catalunya (2010). *Doctes, doctores i catedràtiques. Cent anys d'accés lliure de la dona a la universitat*. Barcelona: Consell Interuniversitari de Catalunya.

Izquierdo, M.J. (dir.) (2004). *El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per a una diagnòstic*. Bellaterra: Publicacions UAB.

Izquierdo, M.J. (dir.) (2008). *Cuidado y provisión: el sesgo de género en las prácticas universitarias y su impacto en la función socializadora de la universidad*. Madrid: Ministerio de Igualdad.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2006). *Datos y Cifras del sistema universitario español. Curso 2005-2006*. Madrid: MEC.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015). *Datos y Cifras del sistema universitario español. Curso 2014-2015*. Madrid: MEC.

Mora, E. (2006). *Diagnosi de la trajectòria acadèmica del personal becari de la UAB des de la perspectiva de gènere*. Bellaterra: Publicacions UAB.

Pastor, I. (ed.) (2011). *Cent anys de dones a la universitat*. Tarragona: Publicacions URV.

Sánchez de Madariaga, I. (coord.) (2014). *Científicas en cifras*. Madrid: Ministerio de Economía y Competitividad.

Sánchez de Madariaga, I.; de la Rica, S.; Dolado, J.J. (coord.) (2011). *Libro Blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española*. Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.