

Factors que incideixen en l'accés de les dones als càrrecs de gestió a la Universitat Autònoma de Barcelona

Estudi diagnòstic de la situació

Equip investigador:

**Laura Duarte Campderrós
Anna Mas Casadesús**

Sota la direcció de:

**Maria José Recoder Sellarés
Carolina Gala Durán**

Octubre de 2011

UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona

 Observatori
per a la
Igualtat de la UAB

 Generalitat de Catalunya
Institut Català de les Dones

PRESENTACIÓ	3
LA PRESÈNCIA DE LES DONES ALS CÀRRECS DE GESTIÓ I DIRECCIÓ UNIVERSITÀRIA	5
Les dones a la universitat	5
Dificultats d'accés i promoció de les dones als càrrecs de gestió	14
<i>Les responsabilitats familiars</i>	14
<i>Context acadèmic</i>	14
<i>Identitat de gènere</i>	19
Les dones als càrrecs de gestió.....	21
LES DONES ALS CÀRRECS DE GESTIÓ I DIRECCIÓ UNIVERSITÀRIA A LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA	24
Consideracions inicials: descripció de la mostra.....	24
La gestió acadèmica a la Universitat Autònoma de Barcelona.....	30
Factors que incideixen en l'ocupació de càrrecs de gestió.....	39
<i>Responsabilitats familiars</i>	39
<i>Perfil professional</i>	44
<i>Percepció de les capacitats per desenvolupar càrrecs de gestió</i>	51
Percepció de la gestió universitària	57
CONCLUSIONS: PRINCIPALS RESULTATS I PROPOSTES D'ACTUACIÓ	62
BIBLIOGRAFIA	70
ANNEX	73

Presentació

La realització d'estudis diagnòstics és un instrument important per a la detecció d'aquells aspectes de la institució acadèmica que requereixen algun tipus d'intervenció. Per aquest motiu, entre les mesures que formen part del nostre pla d'acció, trobem l'elaboració d'estudi diagnòstic o exploratori que tenen com a punt de partida els resultats obtinguts amb la diagnòstic general en quant a la situació de les dones en la nostra universitat.

Concretament, el *Segon pla d'acció per a la Igualtat entre dones i homes a la UAB* contempla en la mesura 5.1, la realització d'un estudi exploratori per tal de detectar els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisions, amb la finalitat de proposar mesures encaminades a superar-lo.

Una dada important del diagnòstic general quant al sexisme a la UAB, és que la presència de les dones als òrgans de presa de decisions és molt baixa, la proporció se situa en molts casos per sota de la general (el 38%). Els càrrecs més importants, des del punt de vista de la rellevància de les decisions que es prenen, estan ocupats majoritàriament per homes (per exemple, la direcció de les facultats i departaments on les dones representen al voltant del 22% aproximadament), mentre que les dones sovint assumeixen càrrecs de gestió poc decisius en relació a les polítiques universitàries, però indispensables pel funcionament de la universitat.

En aquest context, si l'objectiu és introduir la igualtat i noves pràctiques més sensibles als interessos de les dones, caldrà dedicar esforços a generar condicions que facin el poder més atractiu per les dones. Amb aquesta finalitat hem recollit dades a través d'un qüestionari en línia que ens han permès determinar quins són els factors que frenen l'accés de les dones als càrrecs de gestió i de poder (les condicions laborals, l'exigència, el desinterès, el no oferiment, etc.) per tal de poder elaborar mesures que ens portin a la superació dels mateixos.

En aquest informe presentem els resultats i conclusions obtingudes de l'anàlisi de les dades que s'han recollit a través d'una enquesta realitzada al professorat de la UAB com a compliment de la mesura 5.1 del pla d'acció i amb la finalitat de descriure i detectar quin són els factors que determinen l'accés de les professores als càrrecs de

gestió acadèmica. El document s'estructura en tres grans blocs: un primer capítol on ens presenta el marc teòric de referència, un segon apartat amb la descripció detallada dels resultats, i un tercer bloc amb les principals conclusions obtingudes i una proposta de mesures a realitzar per tal de millorar la situació de les dones en aquest àmbit.

La presència de les dones als càrrecs de gestió i direcció universitària

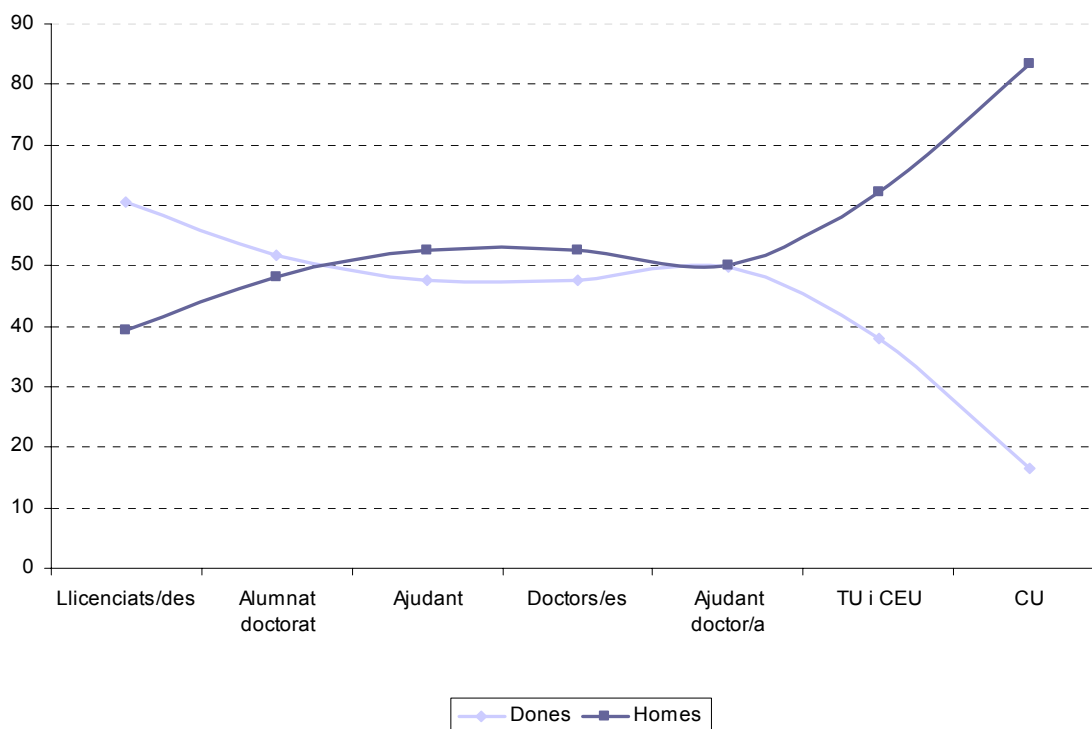
Les investigacions sobre les organitzacions educatives han evolucionat a un gran ritme durant els darrers anys amb nous conceptes i visions, però l'àmbit universitari se n'ha quedat molt al marge. Més enllà d'això, i acotant al nostre objecte d'estudi –els obstacles que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisions– encara hi ha menys estudis.

Els estudis considerats sobre la presència de les dones en els càrrecs de gestió i direcció universitària han analitzat diferents aspectes, des d'aproximacions pròpiament quantitatives relatives a les proporcions de dones i homes a les universitats en els diferents àmbits i nivells, als factors que dificulten l'ascens a les posicions més altes, a l'accés a la gestió i direcció, als estils de lideratge diferenciats de dones i homes, a l'alternativa de gestió i direcció duta a terme per dones, entre d'altres temes. Podríem parlar, així, de tres grans aspectes tractats fins ara a l'abordar l'estudi de la participació de les dones en la gestió i direcció universitària: la situació de les dones a les universitats, les dificultats d'accés i promoció als càrrecs de gestió, i el denominat "lideratge femení".

Les dones a la universitat

Actualment tots els estudis sobre la posició de dones i homes a les universitats mostren un mateix patró: hi ha un lleuger predomini de dones estudiants i graduades en quasi totes les titulacions, les excepcions les trobem en els estudis tecnològics i les enginyeries. Ara bé, a mesura que anem pujant esglaons, la tendència es va invertint progressivament fins arribar a una situació de desequilibri important a favor dels homes. És el conegut fenomen de "canonada foradada" (*leaky pipeline*), metàfora que exemplifica com es van perdent dones quan anem passant a nivells superiors pels "forats de la canonada" (Instituto de la Mujer, 2004). També es parla de l'efecte de "tissores invertides", pel gràfic que resulta al representar la distribució segons el sexe dels diferents nivells acadèmics, tal com podem observar en el gràfic següent.

Gràfic 1. Distribució de les diferents posicions a la universitat segons el sexe. Espanya, curs 2009/10



INE. Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2009-2010

A Espanya i en relació a l'alumnat, ens trobaríem davant d'una base més o menys equitativa amb un lleuger predomini del col·lectiu femení, les dones representen el 60,5 del titulat, i en els últims anys ha incrementat també la presència de les dones en els estudis de doctorat (representen el 51,9 per cent dels estudiants de doctorat i el 47,5 per cent del total de persones que obtenen el títol de doctor/a). No obstant, les dades ens mostren que aquesta feminització en l'alumnat no ha suposat un augment proporcional de les dones entre el professorat universitari: observem que només una de cada tres professores i professors és dona i amb notables diferències segons la categoria professional, anant-se reduint a mesura que pugem esglaons jeràrquics.

Les xifres no difereixen gaire pel que fa a qui ocupa els càrrecs de gestió, s'observa també que les professores universitàries estan més temps que els seus col·legues ocupant càrrecs dins un mateix nivell de l'organització i que sembla que mostrin poc interès per accedir a aquests càrrecs superiors jeràrquicament (Marina Tomàs, 2009).

D'altra banda, es dona també diferència entre les dones que accedeixen a un càrrec per designació (28,9%) i les que ho fan per elecció (17,85%), cosa que porta a qüestionar si existeixen biaixos de gènere i el per què d'aquests, així com la necessitat o no de polítiques d'acció positiva (Instituto de la Mujer, 2004).

De la mateixa manera que s'observa segregació per disciplines o àrees de coneixement en la distribució de l'alumnat i el professorat, aquesta també es present en els càrrecs de gestió: en les direccions de deganats i de departaments, s'observa una representació femenina major en les branques de coneixement de tipus social i humanístic, seguida per les de salut i ciències experimentals i, per últim i de forma bastant acusada, els ensenyaments tècnics on la presència dels homes predomina en tots els nivells acadèmics.

- Deganes: Humanitats (25,8%), Ciències Socials i Jurídiques (21,5%), Ciències de la Salut (14,5%), Ciències Experimentals (13,9%), i Ensenyances Tècniques (5,8%).
- Directores de departament: Ciències Socials i Jurídiques (35,7%), Humanitats (24,4%), Ciències Experimentals (15,9%), Ciències de la Salut (15,6%), i Ensenyances Tècniques (8,2%).

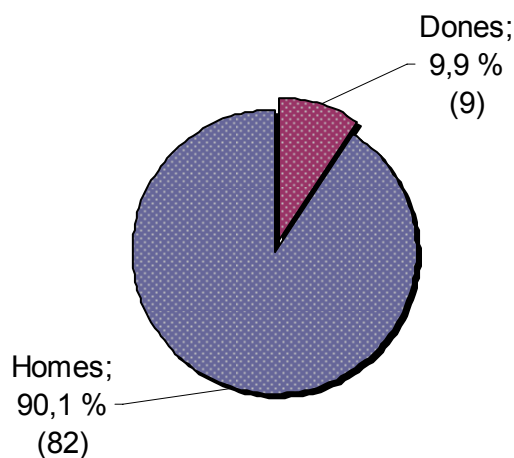
(Instituto de la Mujer, 2004):

La situació de les dones en les universitats de la resta d'Europa no difereix molt de les espanyoles; en les posicions altes acadèmiques, investigadores i de gestió universitàries la presència de les dones és escassa. Així l'informe ETAN assenyala que si bé la meitat de l'alumnat de primer i segon grau són dones, al professorat la seva presència disminueix conforme augmenta el grau jeràrquic de la categoria. En l'estudi de l'Instituto de la Mujer (2004), trobem la descripció del pes de les dones en les càtedres d'universitat

“(…) les dones ocupen, de mitjana, el 15,3% de les càtedres a Europa. Encapçalant, amb un 29,1% es troba Romania, mentre que Malta està a la cua, amb només un 2,3% de dones. A més de Romania, la resta de països en els que la representació femenina és superior al 20% són Letònia (26,5%), Turquia (25,5%), Finlàndia (21,2%) i Portugal (20,9%), i aquells amb menys d'un 10% són, juntament amb Malta, Àustria, Bèlgica, Alemanya i els Països Baixos. (...) no hi ha cap país en que la proporció de dones als nivells més alts de la jerarquia acadèmica es correspongui amb la proporció de dones al cos estudiantil” (pàg. 90).

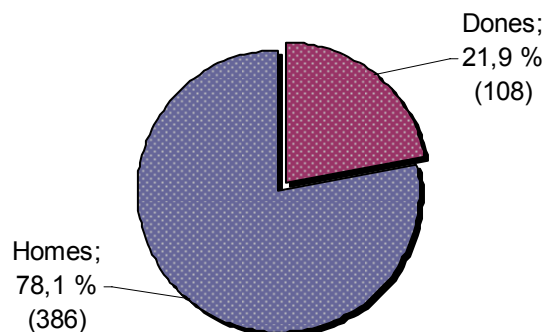
D'altra banda, sobre la composició dels equips de govern de les universitats europees, s'observa que les 100 millors universitats europees segons el The QS World University Ranking 2008 tenen un 9,9% de dones rectores en front del 90,1% d'homes rectors.

Gràfic 2. Distribució del càrrec de rectora o rector de les 100 millors universitats europees segons el sexe. Curs 2009-2010



Pel que fa a l'equip de govern en general (incloent també els càrrecs d'adjunt del rector/a o similar, secretari/ària, vicerector/a o equivalents), les proporcions es mantenen iguals: 21,9% de dones, i un 78,1% d'homes.

Gràfic 3. Distribució dels equips de govern de les 100 millors universitats europees segons el sexe. Curs 2009-2010



A la Universitat Autònoma de Barcelona es reproduïx dita situació, i en l'estudi dirigit per María Jesús Izquierdo (2004) i les posteriors actualitzacions dels indicadors utilitzats¹, s'evidencien aquests fenòmens. Pel que fa al professorat, tan sols el 38,3 % són dones, cifra que s'ha mantingut en els últims cursos. La presència és encara més

¹ Aquests indicadors es poden trobar al web de l'Observatori per a la Igualtat de la UAB <http://www.uab.cat/observatori-igualtat/>

baixa en les categories més altes i el pas del temps no sembla millorar aquesta situació. El 2010, les dones representaven el 22,5 % del professorat catedràtic, la qual cosa comporta un increment respecte al 2004 de només un punt aproximadament.

Taula 1. Evolució de la proporció de professores per categoria i any. UAB curs 2009/10

Categoria	2004	2006	2007	2008	2009	2010
Catedràtica d'universitat	22,7	22,0	22,0	22,0	22,8	22,5
Titular d'universitat i professorat agregat	37,5	38,1	38,8	37,5	38,9	39,1
Catedràtica d'escola universitària	31,0	31,0	33,3	36,4	35,0	35,0
Titular d'escola universitària	55,0	55,2	51,6	51,6	49,2	47,1
Interina	8,7	18,8	31,3	31,3	30,0	33,3
Professorat lector i ajudant doctor/a	-	-	-	48,0	45,0	49,5
Ajudant LUC	41,7	49,0	50,0	50,0	53,7	47,4
Ajudant d'escola universitària	-	-	-	-	-	-
Associada mèdica	26,7	27,3	30,8	30,8	32,3	34,1
Associada	41,4	41,4	42,7	42,7	41,3	40,5
Professora visitant	28,6	40,0	28,6	28,6	31,3	31,6
Emèrita	33,3	36,0	52,3	52,3	49,5	48,9
Altres	46,8	43,1	40,5	41,2	40,0	50,0
Total	37,2	37,2	38,3	38,3	38,1	38,1

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'OGID, Oficina de Gestió de la Informació i Documentació.

En la taula anterior, veiem com la tendència en la promoció apunta cap a un estancament de les dones en les categories com la titularitat, l'ajudantia o el professorat associat on es situen igual o per sobre del total. Podem afirmar, que a mesura que ascendim en la categoria acadèmica menor és la presència de les dones i menys equitativa resulta la distribució.

Un altre indicador d'aquest estancament en el temps però també en la categoria de titular, és l'evolució que ha experimentat la relació entre les categories de TU i CU, la qual s'ha mantingut relativament estable al llarg de deu anys. La relació entre el nombre de titularitats i càtedres d'universitat per a dones i per a homes, pot ser un indicador per determinar possibles diferències en la promoció acadèmica. Així, al 2010, hi havia una catedràtica per a cada quatre dones titulars; en canvi, en el cas dels homes, hi havia un catedràtic per a cada 2 titulars.

Taula 2. Evolució de la relació TU/CU

Any	Dones			Homes		
	(a) CU	(b) TU	Ràtio (b)/(a)	(a) CU	(b) TU	Ràtio (b)/(a)
1996	56	230	4,1	250	500	2,0
1997	57	250	4,4	261	521	2,0
1998	62	275	4,4	266	535	2,0
1999	69	285	4,1	276	543	2,0
2000	71	303	4,3	276	551	2,0
2001	71	311	4,4	271	561	2,1
2002	74	317	4,3	275	565	2,1
2003	74	366	5,0	272	617	2,3
2004	75	353	4,7	256	606	2,4
2005	74	347	4,7	263	573	2,2
2006	74	338	4,6	265	550	2,1
2007	81	323	4,0	289	510	1,8
2010(*)	86	396	4,6	297	616	2,1

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'OGID, Oficina de Gestió de la Informació i Documentació.

(*) S'han inclòs també al professorat agregat

Una possible explicació podria ser el número de trams de recerca. Però veiem que entre el col·lectiu de tres a set trams reconeguts, les dones representen el 29,6 %, mentre que només són catedràtiques el 22 %.

Taula 3 : Mèrits d'investigació per sexe (trams reconeguts al llarg de la trajectòria des de 1957 fins al 2010)

Mèrits d'investigació		Dones	Homes	Total
Cap	n	108	153	261
	%f	41,4	58,6	100,0
De 1 a 2	n	235	399	634
	%f	37,1	62,9	100,0
De 3 a 5	n	169	402	571
	%f	29,6	70,4	100,0
Total	n	512	954	1.466
	%f	34,9	65,1	100,0

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per l'OGID, Oficina de Gestió de la Informació i Documentació.

Nota: Només s'ha considerat el CU i TU d'universitat i d'escola universitària.

Respecte al reconeixement rebut i a la participació de les dones en la presa de decisions, la situació resulta encara més accentuada: només un de cada deu doctorats honoris causa han estat atorgats a dones i només representen el 28,6 % dels càrrecs unipersonals.

Taula 4. Doctors i doctores honoris causa. Període 1981-2010

Proponent	% Dones	% Homes	Total*
Facultat de Ciències	2,9	97,1	17,0
Facultat de Filosofia i Lletres	6,7	93,3	19,8
Facultat de Medicina	9,5	90,5	21,0
Altres	17,1	82,9	30,2
Total	10,2	89,8	88,0

*Freqüència absoluta on les fraccions d'unitat corresponen a doctors o doctores proposats per més d'una facultat.

Taula 5. Distribució dels principals òrgans unipersonals. Any 2010

Òrgan	Dones	Homes	Total
Rectora	100,0	0,0	1
Secretari/ària general	100,0	0,0	1
Vicerector/a	37,5	62,5	8
Degà/ana, director/a d'escola superior*	30,8	69,2	13
Director/a de departament	24,1	75,9	54
Total	28,6	71,4	77

*Només s'ha considerat el sexe de la persona que ocupa el càrrec en el moment de la recollida de la informació; per tant, no es tenen en compte els canvis que hi ha hagut durant l'any.

A diferència de la situació del personal acadèmic, en el cas del personal d'administració i serveis la presència de dones és relativament més elevada, especialment entre el personal funcionari, més del cinquanta per cent. Tot i així, en les categories més altes les dones tenen una presència menor en la proporció general per a cada règim jurídic, en particular en l'escala A i en el grup 1, sense que la situació hagi millorat amb el pas del temps. En el cas del personal laboral, la presència de dones és relativament menor, però cal assenyalar-ne un augment en la proporció en les categories més baixes (grups 3 i 4).

Taula 6. Categoria laboral del personal d'administració i serveis. Curs 2009-2010

Categoria laboral	Dones	Homes	Total
Personal funcionari			
Escala A	64,8	35,2	54
Escala B	75,6	24,4	180
Escala C	74,8	25,2	500
Escala D	79,3	20,7	275
Escala E	0,0	100,0	1
<i>Total personal funcionari</i>	<i>75,5</i>	<i>24,5</i>	<i>1.010</i>

Continuació

Categoria laboral	Dones	Homes	Total
Personal laboral			
Grup 1	49,8	50,2	458
Grup 2	43,8	56,3	208
Grup 3	53,6	46,4	519
Grup 4	55,5	44,5	256
<i>Total personal laboral</i>	<i>51,3</i>	<i>48,7</i>	<i>1.441</i>
Total	61,6	38,7	2.451

Taula 7. Evolució de la relació entre categories. Personal funcionari i laboral

Funcionari						
Any	Dones			Homes		
	A+B (a)	C+D+E (b)	(b)/(a)	A+B (a)	C+D+E (b)	(b)/(a)
2002	110	473	4,3	40	167	4,2
2003	110	483	4,4	42	155	3,7
2004	121	509	4,2	46	162	3,5
2005	123	513	4,2	49	159	3,2
2006	129	535	4,1	51	167	3,3
2007	146	518	3,5	51	159	3,1
2010	171	592	3,5	63	184	2,9

Laboral						
Any	Dones			Homes		
	1+2 (a)	3+4 (b)	(b)/(a)	1+2 (a)	3+4 (b)	(b)/(a)
2003	199	212	1,1	230	273	1,2
2004	221	253	1,1	237	276	1,2
2005	226	283	1,3	252	283	1,1
2006	252	324	1,3	285	309	1,1
2007	279	414	1,5	314	342	1,1
2010	319	420	1,3	347	355	1,0

Finalment, en relació a l'alumnat, s'observen diferències en la distribució segons la titulació. Així les dones són majoria en les carreres relacionades amb la cura i l'atenció a les persones, com per exemple a magisteri o infermeria, mentre que els homes estan sobretot en titulacions relacionades amb el control de l'entorn natural, com les enginyeries.

**Taula 8. Distribució de l'alumnat per titulació i sexe. Titulacions més sexistes.
Curs 2009-2010**

Les més feminitzades				
Titulacions	Dones	Homes	Total	% dones
Mestre, Especialitat d'Educació Infantil	337	8	345	97,7
Logopèdia	79	2	81	97,5
Filologia Francesa i Filologia Hispànica	12	1	13	92,3
Mestre, Especialitat d'Educació Especial	106	10	116	91,4
Filologia Francesa i Traducció i Interpretació (Francès)	10	1	11	90,9
Psicopedagogia	127	15	142	89,4
Pedagogia	214	29	243	88,1
Educació Social	182	28	210	86,7
Mestre, Especialitat de Llengua Estrangera	111	19	130	85,4
Traducció i Interpretació (Francès) i Filologia Francesa	16	3	19	84,2
Mestre, Especialitat d'Educació Primària	203	40	243	83,5
Història de l'Art	252	56	308	81,8
Filologia Catalana i Filologia Anglesa	17	4	21	81,0
Traducció i Interpretació (Anglès)	482	114	596	80,9
Filologia Francesa i Filologia Anglesa	21	5	26	80,8
Psicologia	1.456	354	1.810	80,4
Les més masculinitzades				
Titulacions	Dones	Homes	Total	% dones
Enginyeria Electrònica	4	105	109	3,7
Enginyeria Tècnica Informàtica de Sistemes	37	450	487	7,6
Enginyeria Informàtica	69	786	855	8,1
Enginyeria Tècnic de Telecomunicacions - Sistemes Electrònics	33	364	397	8,3
Enginyeria de Telecomunicació	14	92	106	13,2
Enginyeria Tècnic Informàtica de Gestió	54	344	398	13,6
Física	7	41	48	14,6
Grau en Prevenció i Seguretat Integral - estudi propi	18	70	88	20,5
Grau en Gestió Aeronàutica - estudi propi	3	9	12	25,0
Enginyeria Informàtica i Matemàtiques	5	14	19	26,3
Enginyeria de Materials	18	44	62	29,0
Matemàtiques	10	21	31	32,3
Ciències de la Informació	1	2	3	33,3
Geografia (en xarxa)	33	60	93	35,5
Filosofia	75	128	203	36,9
Enginyeria Químic	106	167	273	38,8

Així doncs, si bé en els darrers anys la presència de les dones ha augmentat considerablement entre l'alumnat, encara dista molt de ser satisfactòria en el personal docent i investigador, i especialment en les categories més altes i els òrgans de presa de decisions. És en aquest punt, per tant, en què s'ha d'analitzar què és el que està impedit el ple accés de les dones als nivells jeràrquics més alts de la cadena universitària. Concretament, en aquest estudi ens centrem en quins són els obstacles que frenen la incorporació de les dones als càrrecs de gestió i direcció, amb la finalitat de proposar mesures encaminades a superar-los.

Dificultats d'accés i promoció de les dones als càrrecs de gestió

Com ja s'ha comentat prèviament, la presència de les dones en el món acadèmic resulta en l'actualitat molt baixa, però ho és encara més en les categories més altes i en els òrgans de presa de decisions: són poques les professores que arriben a nivells professionals alts, tant en l'activitat acadèmica com en la gestió de la mateixa. Els estudis considerats, assenyalen que les dones tenen menys probabilitats d'accedir a la cúpula de poder, i apunten algunes de les seves possibles causes: el propi context acadèmic, les normes de gènere i les responsabilitats familiars serien els principals factors considerants com determinats en l'accés als càrrecs de gestió.

Context acadèmic

Les dones varen tenir prohibit l'accés a les institucions científiques fins a finals del segle XIX i principis del XX. Les primeres universitats europees van néixer entre els segles XII i XV i el seu caràcter clerical va fer que les dones quedessin excloses durant molts anys d'aquesta institució. A Espanya, el lliure accés a la ensenyament superior no es va produir fins l'any 1910, i les primeres professores varen tardar encara uns anys més, el 1916 es va crear la primera càtedra per a una dona a la Universidad de Madrid (Marta I. González i Eulalia Pérez, 2003).

A partir dels anys 60 del segle XX, la presència de les dones com a estudiants a la universitat a anat augmentant, fins que en l'actualitat, el col·lectiu femení s'ha situat com el grup majoritari. Per contra, tot i aquest augment de les dones entre l'alumnat universitari, el percentatge de professores i directives dins la universitat resulta encara molt baix, per la qual cosa es parla del *caràcter masculí del món científic*, que és

ahora causa i conseqüència de la poca participació de les dones en l'àmbit acadèmic i de la posició que ocupen en aquest.

L'organització pròpia del treball científic, s'ha caracteritzat per la creació de xarxes o cercles informals de col·legialitat i de poder on les dones encara es troben excloses o la seva participació és molt reduïda. La institució universitària ha estat dominada, i l'àmbit laboral en general, pels homes, fet pel qual dit sistema s'ha instaurat i desenvolupat en base a les normes i pràctiques masculines. En l'actualitat, encara estan vigents procediments per la promoció que varen sorgir quant l'accés a la universitat era exclusiu pels homes. Aquest fet comporta, que els aspectes que influeixen en la trajectòria estiguin fortament arrelats als valors masculins i perjudiquin no només les trajectòries de les dones sinó el seu accés a posicions d'influència institucional

“Les élites que han estat tradicionalment masculines tendeixen a seguir sent-ho, ja que es reproduïxen en bona mesura per cooptació i tendeixen a seleccionar als que són dels seus, a més de ser les que defineixen les qualitats que es requereixen per formar part de dits grups. (Inés Alberdi en Rita M^a Radl, 1996, pág 71)

“(…) Es creen cúpules de poder acadèmic masculí, que són anormals perquè en absolut guarden proporció amb el nombre d'estudiants i professores existents en les últimes dècades. Inclòs admetent un desequilibri numèric, la participació de les dones a la jerarquia acadèmica no guarda una proporció dins d'aquesta desigualtat.” (María Antonia García y María Luisa García, 1999, pág. 80)

“(…) situació com d'abandonament, en el sentit que els criteris de promoció emfatitzen les característiques típicament masculines i a la pertinença a xarxes d'intercanvi basades en el patrocini, que solen excloure les dones (Marita Sánchez et altri, 2004, pág. 5-6)

Maria Antonia García i Maria Luisa García (2001) en el seu estudi posen de manifest que les possibilitats de promoció de les dones són sempre menors, atribuint aquesta situació al fet que el món acadèmic és considerat “com una esfera íntimament imbricada amb el poder” i que aquest està “dissenyat i constituït per regles i normes androcèntriques i autoritàries”.

Per tant, el poder continua reservat als homes. Inés Alberti (a Rita M^a Radl, 1996) enuncia allò que segons ella pot denominar-se com una llei de la desigualtat de gènere, quant més poder i prestigi té una posició menys dones trobem en aquesta.

Així doncs, diverses autores consideren que el context acadèmic, la institució, té un paper fonamental en la promoció i accés de les dones als càrrecs de poder. Marita Sánchez (2004) seguint els plantejaments de Brown Packer estableix que particularment és en els departaments universitaris on s'acaba definint la situació professional de les dones, i a partir d'un estudi de l'autor nord-americà, estableix una tipologia de contextos segons la possibilitat que aquests donen al col·lectiu femení

d'accedir a les posicions més elevades i de poder, en definitiva, segons si es dóna un tracte més o menys igualitari entre els sexes:

“- Porta tancada: espais en els que, a pesar de la il·legalitat del refús a la incorporació femenina, es mantenen actituds discriminatòries.

- Porta giratòria: ambients aparentment oberts a la incorporació de la dona, però tan incòmodes que dificulten la seva permanència.

- Porta entreoberta: semblant al nivell anterior, però permeable a algunes dones.

- Porta oberta: suposa un tracte igualitari entre els gèneres.” (pàg. 6)

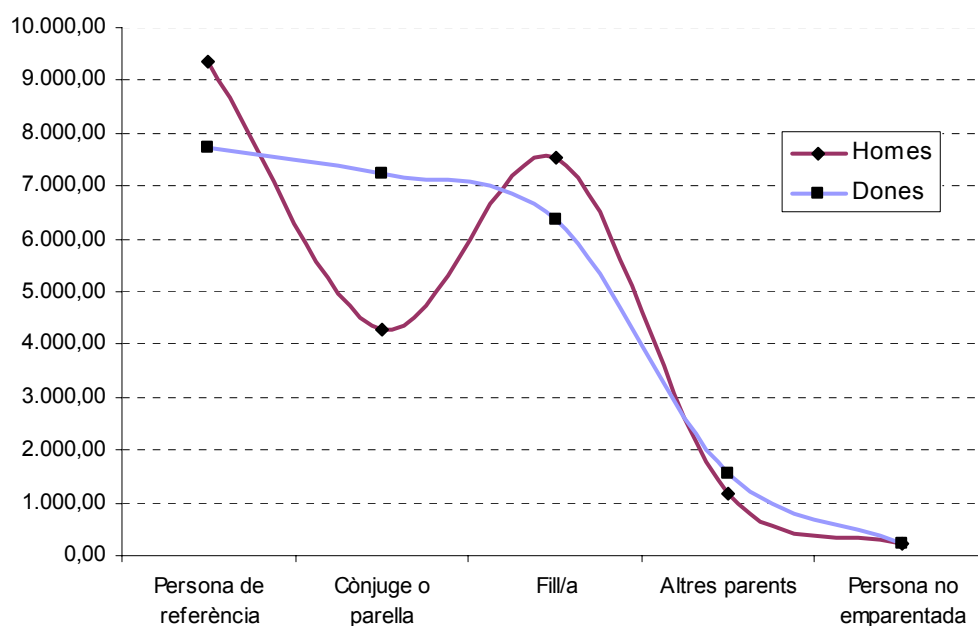
D'altra banda, Marina Tomàs i Guillamón (2009), posa de manifest que entre els motius percebuts pel professorat com a causes de la baixa presència de les dones als càrrecs de gestió, les normes de joc apareixen com una de les més valorades. A més, les professores, mencionen el fet que sovint senten que es mouen en un “món d'homes” que empeny a les dones a haver de reafirmar amb més força la seva voluntat de desenvolupar una carrera professional; haver de tenir uns rendiments superiors als que se li suposarien a un home en la mateixa categoria; o la presumpció de què les dones no tenen qualitats per liderar. Les mateixes professores consideren així que el context cultural i social, i el d'immediata referència (des dels departaments a la institució universitària) mostren un clar predomini masculí i una alta presència d'estereotips de gènere. En aquesta línia, Sánchez Moreno i López Yáñez (2008) estableixen com a causes contextuais al poc accés de les dones a la gestió universitària, la falta de recolzament o la carència de models femenins de lideratge, o inclòs les pròpies polítiques d'igualtat que a la llarga no han fet més que conformar una situació de desigualtat —en particular polítiques de discriminació positiva, les quals van propiciar, segons les autores, una entrada ràpida de dones que després van bloquejar o dificultar l'entrada de noves dones—.

Les responsabilitats familiar

Els estudis considerats posen de manifest la baixa presència de les dones en les categories més altes i en els òrgans de gestió en la institució universitària. Conceptes com sexisme, discriminació o segregació ocupacional apareixen en els estudis sobre dones i universitat però també a l'analitzar la posició social que ocupen les dones en general, i especialment al considerar l'accés d'aquest col·lectiu al mercat laboral. En els darrers 25 anys, les dades ens mostren que la participació de les dones al mercat laboral ha experimentat un fort creixement: la taxa d'activitat a Espanya passa de ser del 27,6 per cent al 1981 al 52,6 per cent al 2010 (INE. Encuesta de Población Activa).

Ara bé, tot i aquests canvis, donades les característiques organitzatives de la nostra societat, basada en la divisió sexual del treball, aquesta incorporació es produeix en condicions marcadament sexistes. Socialment, a les dones se'ls ha assignat les tasques domèstiques, de cura i atenció a la família, i als homes les de provisió. En l'accés creixent de les dones al mercat laboral, a més de continuar assumint majoritàriament les responsabilitats familiars, passen a tenir també obligacions derivades de la seva ocupació.

Gràfic 4: Evolució de la situació respecte de l'activitat econòmica per sexe. Catalunya-Espanya. 2009



Font: INE. Encuesta de Población Activa. Catalunya i Espanya. Elaboració pròpia.

Aquest procés, ha tingut com efecte el fenomen anomenat com a doble jornada per part del col·lectiu femení; les dones acaben assumint les obligacions o responsabilitats derivades de l'activitat domèstica i familiar, i les resultants de les tasques laborals. En aquest context, per moltes dones les obligacions laborals entren en conflicte amb les responsabilitats derivades del treball domèstic i particularment de la cura de les persones dependents, i en ocasions la incompatibilitat entre ambdues esferes comporta l'abandonament de les aspiracions professionals en pro a l'atenció de la família.

La participació de les dones a la institució familiar i laboral té com a resultat fer front al conflicte que suposa treballar a dedicació completa tant en l'àmbit públic com en el domèstic. Per regla general, han d'escollir entre dues possibles opcions, a saber, no

renunciar a cap de les dues responsabilitats (la derivada de la família i la del treball), es tracte de dones que destaquen professionalment a l'igual que els seus companys però que alhora s'ocupen de la llar, de la cura i educació dels seus fills/es, o bé renunciar a una o altra responsabilitat segons moments diferents de la vida, alternar entre etapes amb dedicació casi exclusiva a la família, amb moments de dedicació casi plena a l'activitat professional (Fátima Arranz, 2004).

Aquest conflicte apareix també entre les professores d'universitat i segons diverses autores té un paper fonamental en la decisió d'ocupar o no un càrrec de gestió acadèmica. Marina Tomàs i Guillamón (2009) partint de la teoria del sostre de vidre (o la concepció alternativa més moderna del terra enganxós) analitzen quins són els motius de la baixa presència de les dones als càrrecs de nivell superior en l'escala jeràrquica de la gestió universitària. Entre els motius mencionats, apareix la conciliació de la vida personal, familiar i professional². D'una banda, les professores en general consideraven que l'atenció a la família i la llar era una de les causes d'exclusió de les dones a les posicions de poder. D'altra banda, entre les professores que ocupen càrrecs acadèmics, la dificultat per al desenvolupament professional més gran que expressen és el conflicte de responsabilitats, entre les derivades de la vida personal i la professional, com sempre una o altra s'han de veure ressentides. Aquesta és una dificultat que, a més, es va agreujant a mesura que es van pujant graons jeràrquics, havent de renunciar cada vegada més a la parcel·la de vida familiar si es vol mantenir al cim, o esperant el moment vital –normalment tardà– on les exigències familiars siguin menors. No es d'estranyar per tant, que les mateixes professores estableixin com a mesures per fomentar el seu desenvolupament professional, accions relacionades amb aquests aspectes. Són de destacar les demandes d'horaris professionals compatibles amb la vida personal i familiar; la creació d'escoles als campus universitaris, la introducció de polítiques d'igualtat d'oportunitats; canvis en el sistema d'accés, promoció i acreditació (com podrien ser contemplar la maternitat en els períodes de concursos) (Marina Tomàs *et altri*, 2008),

² Els resultats parteixen d'un estudi on es va passar un qüestionari dissenyat ad hoc a 150 persones (55,3% homes i 44,7% dones) que pertanyien a diferents departaments dirigits per dones de les quatre universitats participants en l'estudi. En el qüestionari es preguntaven qüestions des de si s'exercia algun càrrec de gestió o no i per què, recolzaments, impediments, etc.; a quins trets i atributs caracteritzaven a l'estil de lideratge femení. També es van realitzar entrevistes personals a professores que ocupaven càrrecs de gestió, amb l'objectiu d'explorar directament les barreres i dificultats que es troben així com la seva percepció sobre el seu lideratge i efectes que causa en l'organització i companys i companyes.

Identitat de gènere

En les societats actuals, com bé comentàvem prèviament, el sexe apareix com un dels criteris que determina l'organització del treball social, a les dones se'ls assignen les tasques relacionades amb la cura i l'atenció familiar, i als homes aquelles activitats de provisió i protecció dels seus. L'assignació en qüestió comporta processos de socialització diferents per dones i homes, els uns afins i orientats al desenvolupament del treball de cura i els altres de provisió. Realitzar un o altre tipus d'activitat requereix subjectes diferents, fet que genera que comportaments, aspiracions, desitjos, necessitats i interessos dels individus quedin supeditats en part al sexe dels mateixos. En aquest sentit, es parla d'identitat o subjectivitat de gènere distingint entre la femenina i la masculina, i com dita identitat pot ser considerada com un factor explicatiu de les nostres eleccions i en última instància de les accions (Izquierdo 2004). La desigual distribució de les responsabilitats familiars o de les ocupacions laborals són manifestacions de la reproducció de dites normes de gènere, podent distingir entre més masculinitzades o feminitzades. De la mateixa manera, la baixa presència de les dones en la direcció acadèmica ha estat també explicada a través d'aquest factor. López Zafra, García-Retamero i Eagly (2009), des de la psicologia social, analitzen l'absència de dones als llocs de lideratge des de la teoria de la congruència de rol d'Eagly i Karau (2002).

“(...) segons la qual es produeix una diferència pel que fa als rols socials assumits per homes i dones. Aquesta diferenciació en els rols socials que han ocupat homes i dones al llarg de la història produeix una sèrie de creences sobre quines són les característiques que defineixen un grup social, donant lloc a prescripcions sobre els seus comportaments. És a dir, s'espera que les dones i els homes realitzin unes conductes i no altres.” (pàg. 101)

Entre les creences socialment instaurades en quant a quin ha de ser el comportament de les dones i homes, o quines ocupacions o activitats són considerades adequades per un o altre sexe, trobem la idea de que la direcció organitzativa encara avui no és un afer gaire adequat per a les dones. Sovint, per les dones ocupar el càrrec de gestió i direcció implica entrar en conflicte amb la identitat femenina, les qualitats i habilitats atribuïdes a l'exercici d'aquesta activitat són considerades més pròpies del sexe masculí que del femení

“(...) les conductes i actituds femenines que dificulten l'accés a càrrecs de gestió i a l'exercici del lideratge. Aquestes barreres derivarien dels valors que es transmeten en els processos de socialització, diferents per nens i nenes. Es podria parlar del 'Síndrome del camaleó', pel qual bastants dones –i pocs homes– intenten adaptar-se a qualsevol situació, fins i tot encara que per això hagin de “perdre la consciència de la seva pròpia identitat, mostrant símptomes de sobreadaptació per agradar o fer-se acceptar (Maddock, 1992). Es podria mencionar també la por a defraudar les

expectatives del paper femení o la falta de models femenins de referència positius". (Marina Tomàs i Guillamón, 2009, pàg. 260)

Aquesta percepció de l'activitat de gestió i direcció, que requereix sobretot d'habilitats masculines, afecta a les pròpies aspiracions que tenen les dones sobre aconseguir i exercir llocs de poder, comportant que siguin les mateixes dones les que no vulguin ocupar aquest tipus de posició. Marina Tomàs (2009) estableix entre les barreres que frenen l'accés de les dones a la gestió i direcció

"(...) les relacionades amb les creences sobre lideratge i gènere (la creença en la falta d'interès en exercir poder, d'ambició o de qualitats per dirigir; el fet d'atribuir sexe a les professions; o l'elevat nivell de desocupació que s'exigeix a una dona...). (pàg. 259)

L'autora, constata que les dones no assumeixen càrrecs de responsabilitat per una autorestricció conseqüència de l'assignació de rols i estereotips associats al gènere, posant èmfasi en l'assumpció d'una atribuïda falta d'ambició de poder i la falta de seguretat i confiança en elles mateixes. La suposada por al fracàs, la diferenciació dels nivells d'eficàcia i capacitat intel·lectual lligades als estereotips de gènere, el suposat estrès per la doble jornada o també el que els homes que promocionen dones estan "mal vistos", són altres causes apuntades per Sánchez i López (2008).

Ara bé, aquestes normes i creences socials evolucionen i canvien, són dinàmiques justament pel seu caràcter social, adaptant-se als canvis i nous temps. Rita M^a Radl (1995) centrant-se en els processos de constitució de les identitats de gènere, femenina i masculina, i en el context global de la socialització (primària i secundària), ens explica aquesta possibilitat de canvi. Pren com a punt de partida el supòsit de l'existència d'identitats diferents entre homes i dones, social e històricament construïdes i sotmeses a modificacions constants. En el procés de constitució de la identitat de gènere, intervenen diferents elements: les accions interpersonals a través de les quals l'individu interioritza les normes de gènere ja existents, el propi subjecte, el qual se li reconeix un paper actiu en l'elaboració dels significats socials, i la seva autobiografia personal. Per tant, si bé les normes de gènere structuren el comportament humà i defineixen la personalitat, el subjecte és qui reproduceix alhora que produeix dites normes, obrint així la possibilitat a un canvi normatiu. Per aquest motiu, les dones s'han incorporat i han accedit a esferes i àmbits que no eren les seves, amb més o menys dificultat, passant a realitzar activitats fins ara relegades als homes. Entre aquestes activitats, troben la gestió i direcció, fet que ha comportat que es comencés a parlar del denominat "lideratge femení".

Les dones als càrrecs de gestió

En els estudis considerats sobre dones i gestió acadèmica, altres de les qüestions tractades han estat l'existència o no d'estils o maneres de dirigir i gestionar diferents entre dones i homes, fins arribar a parlar del lideratge femení, i també les implicacions que comporta per aquest col·lectiu desenvolupar aquesta activitat.

En relació a aquest darrer aspecte, Sánchez Moreno i López Yáñez (2008) a partir d'entrevistes realitzades a les dones que ocupen càrrecs de gestió acadèmica, aspecte que indirectament també ens acostava a les dificultats de les dones per accedir-hi, observen que les professores consideren que el seu treball de gestió les afectava especialment en la possibilitat de dedicar temps a tasques d'investigació i en la disponibilitat de temps personal. En canvi, les àrees que manifestaven que els havien resultat menys afectades van ser la docència i, en contraposició als formulats teòrics generals, el temps dedicat a la família. D'altra banda, un 48% de les dones considerava que la relació amb els seus companys havia canviat (distanciament i enfrontament per l'exercici de poder, reducció de confiança, són vistes com a oponents pels companys o controladores); un altre 50% va considerar, però, que no havia canviat. Dins dels problemes específics del desenvolupament de la tasca, parlaven d'un excés de burocràcia, sumat als privilegis adquirits per determinats membres de la unitat organitzativa de referència (masculins). També la dificultat per formar un equip de confiança, la falta de col·laboració de l'antecessor i la falta de respecte envers les seves decisions. Especialment també, l'escassetat de polítiques de recolzament a la maternitat. En general, pensaven que es valorava molt poc la seva dedicació a les tasques de gestió, tant per part de superiors, col·legues, l'alumnat i el personal d'administració i serveis. Tanmateix, no se sentien valorades negativament pels seus propis companys. També mostraven i manifestaven una opinió molt positiva sobre la seva pròpia gestió.

Les autores conclouen mencionant el fet que les dones prenen el seu càrrec amb ganes, adoptant una implicació profunda en les tasques (tant en temps com en intensitat). Aquesta dedicació sembla que no les afecta en la seva vida familiar ni en les tasques docents, però això és a canvi d'haver d'abandonat la investigació.

Pel que fa a la qüestió del lideratge femení, en la literatura acadèmica trobem una gran quantitat d'estudis que analitzen quin és l'estil de les dones que lideren organitzacions. La gran majoria d'aquests estudis estan dedicats a l'àmbit empresarial,

però també hi ha una limitada bibliografia que analitza aquest aspecte en les organitzacions universitàries.

Podem observar tres grans aspectes tractats entorn al lideratge femení: a) les característiques i trets del propi lideratge femení, b) les estratègies diferencials de les dones per desenvolupar càrrecs en una estructura organitzativa típicament masculina com és la universitària, c) i la percepció d'homes i dones dels trets necessaris per liderar què necessita una dona.

Característiques i trets del propi lideratge femení

Podem observar tres grans aspectes tractats entorn al lideratge femení: a) les característiques i trets propis atribuïts al lideratge femení, b) el lideratge femení 'masculí', i c) la percepció i valoració dels trets necessaris per liderar.

Sánchez Moreno i López Yáñez (2008) posen de manifest una sèrie d'estratègies alternatives i innovadores, "típicament femenines", que sorgeixen de les diferències i dificultats que tenen les dones per desenvolupar càrrecs d'alt rang en les organitzacions universitàries. Aquestes estratègies serien la visió global i flexible dels problemes, les habilitats i recursos socials i afectius en la gestió, i prioritzar la qualitat per sobre de l'eficàcia. Similarment, Acereda (2010) parla de la cerca de la cooperació i la col·lectivitat del grup, i la reducció de la competició.

Així doncs, aquest marc d'actuació definiria el que s'entén, de forma més o menys compartida per part dels teòrics i teòriques del camp, com els trets típics del lideratge femení:

- Estil cooperatiu i col·laboratiu i menys competitiu
- Prioritat a la qualitat per sobre de la quantitat i l'eficiència
- Estil intuïtiu/racional en la resolució de problemes i conflictes
- Recursos socials i afectius: comprensió, comunicació i feedback, escolta, empatia, expressió de sentiments, familiaritat, autenticitat
- Responsabilitat i sentit ètic
- Pragmatisme
- Multitasca o policronia

Lideratge femení "masculí"

Malgrat que totes les característiques exposades anteriorment semblen complir-se en menor o major mesura, també és cert que sovint la realitat de l'entorn masculí organitzatiu universitari condueix a una situació paradoxal. Acereda (2010) explica:

"S'ha detectat que les dones que han ocupat alts càrrecs en la societat han estat molt més rígides i implacables que els homes, la qual cosa es pot explicar pel fet que elles es veuen obligades a mimetitzar l'estil directiu masculí i ser més estrictes i exigents

que ells per aconseguir destacar més que els homes, per aconseguir que se'ls permeti desenvolupar les funcions. Sabem que la dona que aspira a ocupar càrrecs directius no ha d'imitar models femenins, sinó que només pot copiar els masculins; són els únics vàlids en el món de l'alta direcció. Quan la dona adopta papers directius basats en rols masculins rep crítiques que no es dirigeixen a l'home "imitat". A més, quan una dona exerceix càrrecs de responsabilitat, les crítiques que rep no solen ser argumentades, sinó que són crítiques infundades, basades en estereotips de gènere." (pàg. 157)

Sánchez Moreno i López Yáñez (2004) també apunten que les professores acaben recorrent a tres estratègies de lideratge

"Masculinització: renunciant a certs aspectes de la seva pròpia vida i aproximant-se a l'estil dels homes. Així la dona és valorada entre els homes, però no amb per les seves congèneres.

Docilitat: accepten un lloc subordinat.

Independència: refús a renunciar a qualsevol aspecte de la seva vida, professional o personal. És l'estratègia més valorada (sobretot per les dones), però també la més difícil (i menys practicada, conseqüentment)". (pàg. 6)

Percepció i valoració dels trets necessaris per liderar

Per últim, Marina Tomàs i Cristina Guillamón (2006) observen que les professores atribueixen més pes que els professors a alguns trets com ara:

(...) "l'ambició, la competició, la resistència a les frustracions, ser dialogant, buscar consens, tenir habilitats comunicatives, exercir un estil democràtic i gestionar els recursos de manera eficaç i eficient". (pàg. 2)

D'altra banda, també constaten que les professores que valoraven directores de departament puntuen més alt que els seus companys en trets com ara:

(...) "responsabilitat, resistència a les frustracions, assertivitat, ser diplomàtica i multitasca, preocupació per les relacions personals, ser dialogant, buscar consens, ser comunicativa, gestionar eficaçment els recursos i preocupació per buscar-ne de nous". (pàg. 2-3)

Per tant, doncs, les autores conclouen que les característiques i trets atorgades a un bon director o una bona directora són aquelles que concorden amb el citat estil de lideratge femení.

Les dones als càrrecs de gestió i direcció universitària a la Universitat Autònoma de Barcelona

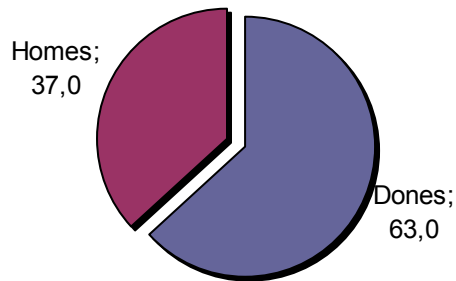
Com bé mencionàvem en l'apartat introductori, a continuació presentem la descripció dels resultats obtinguts de l'explotació i anàlisi de les dades recollides a través d'una enquesta sobre la gestió acadèmica realitzada al professorat de la nostra universitat. El primer que cal mencionar és que la participació ha estat força reduïda contestant només 297 persones, freqüència que representa el 8,6 per cent de la població total de PDI de la universitat (3.447 persones a juny de 2011). Encara que els resultats obtinguts no poden ser considerats representatius de la població d'origen, sí que ens permeten disposar d'una primera aproximació als factors objectius i subjectius que influeixen en l'accés als càrrecs de gestió i direcció universitaris i les possibles diferències per sexe.

Per abordar l'estudi de la presència i accés de les dones a la gestió universitària, partim d'un model d'anàlisi elaborat en base als estudis considerats sobre la presència de les dones en els càrrecs de gestió i direcció universitària, exposats en l'apartat anterior. A partir d'aquests estudis, hem establert alguns factors com a determinants de l'ocupació de la gestió universitària: les *responsabilitats familiars*, el *context acadèmic*, els *interessos professionals* i la *percepció de les pròpies capacitats*, prenent diversos indicadors com a mesura dels mateixos. A més, també hem volgut atendre a la percepció i valoració que la comunitat universitària atorga a l'activitat de gestió.

Consideracions inicials: descripció de la mostra

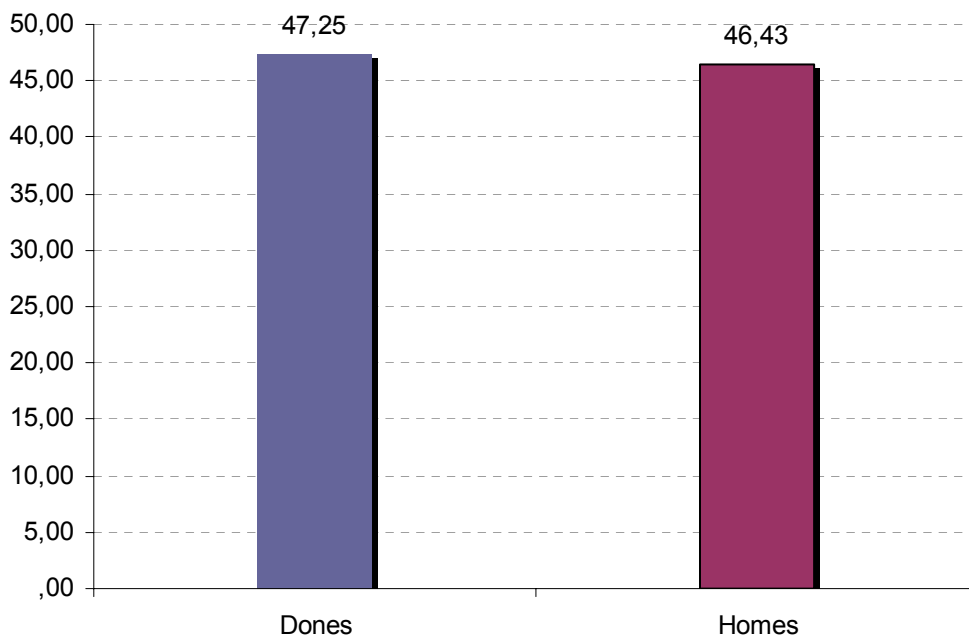
Abans de descriure els resultats obtinguts de l'anàlisi, presentem una breu descripció de la mostra en quan a determinades característiques personals i professionals, i també quina és la situació de les dones respecte a la gestió acadèmica.

Gràfic 5. Distribució del professorat per sexe



La mostra està formada majoritàriament per dones en tant que representen el 63 per cent del professorat que ha participat en l'enquesta, composició totalment inversa a la que presenta la seva població, on el col·lectiu femení representa només el 38,7 per cent (veure taula 1 de l'annex). Aquest fet ens porta a afirmar que la problemàtica que ens ocupa, l'accés als càrrecs de gestió, preocupa especialment al col·lectiu femení.

Gràfic 6. Edat mitjana per sexe



Taula 9. Estat civil per sexe

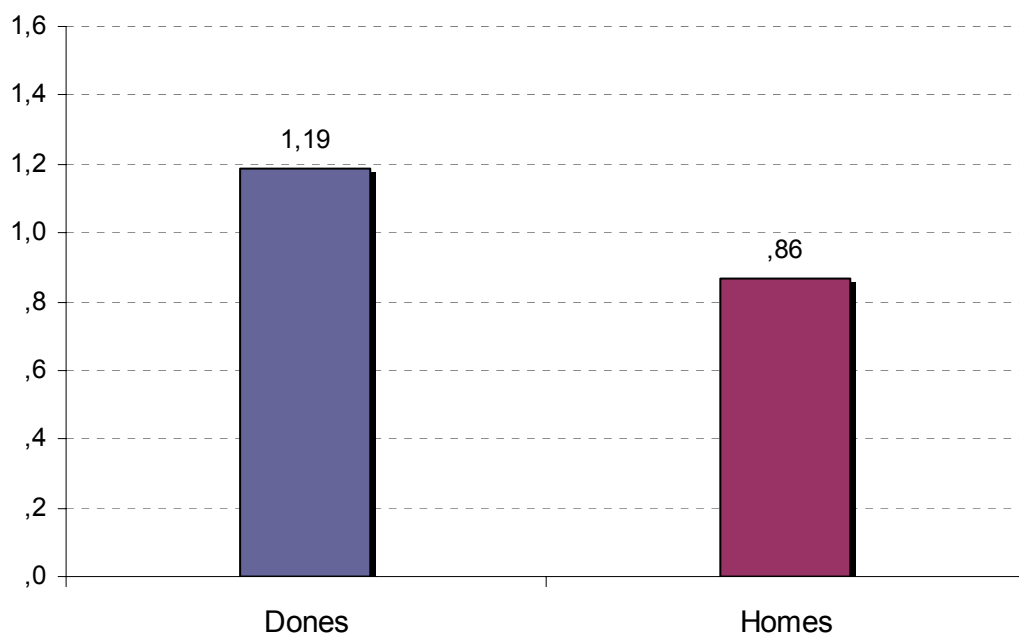
Estat civil		Dones	Homes	Total
Sense parella	n	17	6	23
	% f	73,9	26,1	100,0
	% c	9,1	5,5	7,7
Casat/ada o amb parella	n	145	95	240
	% f	60,4	39,6	100,0
	% c	77,5	86,4	80,8
Separat/ada o divorciat/ada	n	20	8	28
	% f	71,4	28,6	100,0
	% c	10,7	7,3	9,4
Viduo/a	n	5	1	6
	% f	83,3	16,7	100,0
	% c	2,7	,9	2,0
Total	n	187	110	297
	% f	63,0	37,0	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Es tracte de professorat amb una edat mitjana al voltant dels 47 anys i que en la seva majoria està casat o viu amb parella (80,8%). En relació aquest últim aspecte, tot i que les proporcions són molt similars entre dones i homes, sí que observem que les professores tendeixen a casar-se menys (-3,3 punts per sota de la mitjana, mentre que els homes estan 5,6 punts per sobre) i a separar-se una mica més que els seus companys (1,3 punts per sobre de la mitjana, i els homes -2,1 punts)

Taula 10. Fills/es per sexe

Té fills/es		Dones	Homes	Total
Sí	n	145	80	225
	% f	64,4	35,6	100,0
	% c	77,5	72,7	75,8
No	n	39	29	68
	% f	57,4	42,6	100,0
	% c	20,9	26,4	22,9
Sense informació	n	3	1	4
	% f	75,0	25,0	100,0
	% c	1,6	,9	1,3
Total	n	187	110	297
	% f	63,0	37,0	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Gràfic 7. Nombre mitjà de fills/es per sexe



En relació a les responsabilitats familiars, observem també que un 75,8% del professorat enquestat té fills/es, una mica menys els homes que les dones (-3,2 punts per sota del total general), amb un nombre mitjà de 2 fills i/o filles.

Taula 11. Categoria professional actuals per sexe

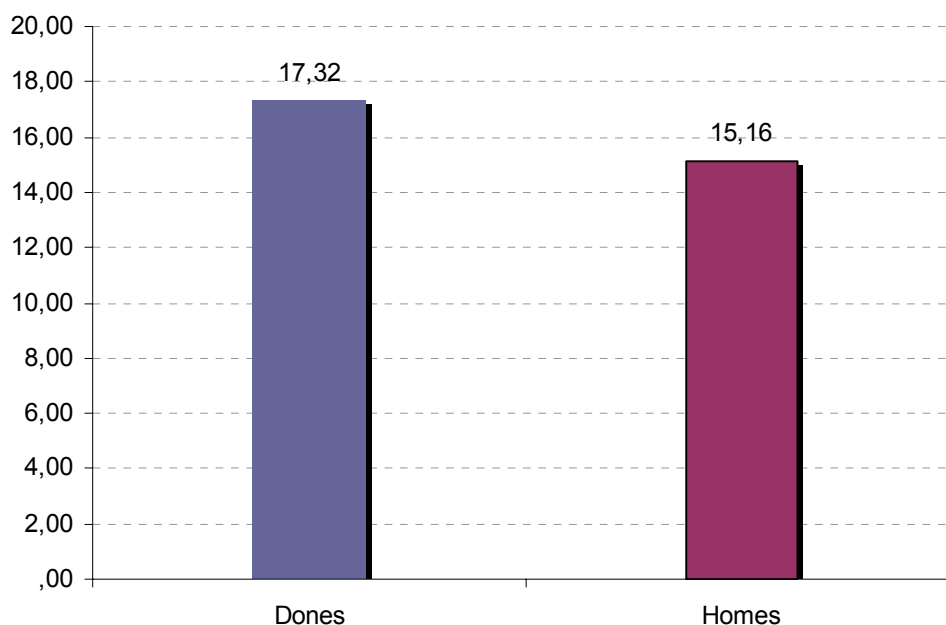
Categoria professional actual		Dones	Homes	Total
Catedràtic/a d'universitat	n	15	13	28
	% f	53,6	46,4	100,0
	% c	8,0	11,8	9,4
Titular d'universitat o professorat agregat	n	104	51	155
	% f	67,1	32,9	100,0
	% c	55,6	46,4	52,2
Catedràtic/a d'escola universitària	n	0	3	3
	% f	,0	100,0	100,0
	% c	,0	2,7	1,0
Titular d'escola universitària	n	5	0	5
	% f	100,0	,0	100,0
	% c	2,7	,0	1,7
Interí/ina	n	0	1	1
	% f	,0	100,0	100,0
	% c	,0	,9	,3

Continuació

Categoria professional actual		Dones	Homes	Total
Professorat lector o ajudant doctor/a	n	17	12	29
	% f	58,6	41,4	100,0
	% c	9,1	10,9	9,8
Associat/da	n	20	14	34
	% f	58,8	41,2	100,0
	% c	10,7	12,7	11,4
Associat/da mèdica	n	4	2	6
	% f	66,7	33,3	100,0
	% c	2,1	1,8	2,0
Emèrit/a	n	1	0	1
	% f	100,0	,0	100,0
	% c	,5	,0	,3
Professorat col·laborador	n	3	3	6
	% f	50,0	50,0	100,0
	% c	1,6	2,7	2,0
Professorat visitant	n	1	0	1
	% f	100,0	,0	100,0
	% c	,5	,0	,3
Professorat estranger	n	0	1	1
	% f	,0	100,0	100,0
	% c	,0	,9	,3
Personal investigador en formació	n	14	9	23
	% f	60,9	39,1	100,0
	% c	7,5	8,2	7,7
Sense informació	n	3	1	4
	% f	75,0	25,0	100,0
	% c	1,6	,9	1,3
Total	n	187	110	297
	% f	63,0	37,0	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

En relació a les característiques professionals, es tracta de professorat amb una mitjana d'antiguitat a la UAB de 16 anys i que en la seva majoria ocupen la categoria de titular d'universitat o agregat, el 52,2 per cent, seguida dels i les associades (11,4%), el professorat lector o ajudant doctor/a (9,8%), els i les catedràtics/ques d'universitat (9,4%). De la mateixa manera que en la població (veure taula 1 de l'annex), observem que en la mostra també les dones estan per sobre, en relació al total, en les titularitats d'universitat (3,4 punts) i per sota en les càtedres d'universitat (-1,4 punts). No obstant, en aquesta mostra hi ha una sobrerrepresentació important del professorat titular d'universitat en tant que a la UAB aquest col·lectiu representa només al voltant del 30 per cent del personal acadèmic (veure taula 1 de l'annex).

Gràfic 8. Antiguitat professional per sexe (mitjana d'anys)



Taula 12. Àrea de coneixement del professorat per sexe

Àrees de coneixement		Dones	Homes	Total
Ciències de la Salut	n	50	17	67
	% f	74,6	25,4	100,0
	% c	26,7	15,5	22,6
Ciències Experimentals i Tecnològiques	n	29	36	65
	% f	44,6	55,4	100,0
	% c	15,5	32,7	21,9
Ciències Humanes	n	43	19	62
	% f	69,4	30,6	100,0
	% c	23,0	17,3	20,9
Ciències Socials	n	64	36	100
	% f	64,0	36,0	100,0
	% c	34,2	32,7	33,7
Sense informació	n	1	2	3
	% f	33,3	66,7	100,0
	% c	,5	1,8	1,0
Total	n	187	110	297
	% f	63,0	37,0	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Pel que fa a l'àrea de coneixement a la que pertany el professorat que ha contestat el qüestionari, tot i que es dóna una major participació per part de les ciències socials, podem afirmar que aquestes estan representades de manera bastant equilibrada: ciències socials (33%), ciències de la salut (22,6%), ciències experimentals i

tecnològiques (21,9%) i ciències humanes (20,9%). També en aquest cas la distribució és molt similar a la que presenta la població d'origen (veure taula 2 de l'annex). Ara bé, al considerar la variable sexe veiem que en el cas de les professores hi ha una representació més elevada, si considerem la tendència general, de les pertinents a l'àrea de ciències de la salut (de 4,1 punts per sobre) i en el cas dels professors aquesta sobrerrepresentació es dona en relació a l'àrea de ciències experimentals i tecnologies (10,8 punts per sobre).

Segons aquestes dades, com bé comentàvem prèviament, sembla ser que la temàtica de la gestió i la presència de les dones en aquesta és una qüestió que preocupa i interessa sobretot al professorat titular d'universitat i a les dones; justament les dones són el col·lectiu objecte d'estudi i sovint el professorat que ocupa aquests càrrecs són titulars d'universitat.

La gestió acadèmica a la Universitat Autònoma de Barcelona

Abans de començar a analitzar quines són les variables que influeixen en l'accés i ocupació als càrrecs de gestió, es fa necessari prestar atenció a aquells aspectes que ens han de permetre descriure la gestió acadèmica a la nostra universitat des del punt de vista de les diferències per sexe.

Taula 13. Ocupar o no càrrecs de gestió per sexe

Ocupar o no càrrecs de gestió		Dones	Homes	Total
En l'actualitat ocupen càrrecs de gestió	n	73	48	121
	% f	60,3	39,7	100,0
	% c	39,0	43,6	40,7
En l'actualitat no ocupa però ha ocupat algun càrrec de gestió	n	50	22	72
	% f	69,4	30,6	100,0
	% c	26,7	20,0	24,2
No ha ocupat cap càrrec de gestió	n	64	40	104
	% f	61,5	38,5	100,0
	% c	34,2	36,4	35,0
Total	n	187	110	297
	% f	63,0	37,0	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

El primer que observem és que en la seva majoria, el professorat que ha participat en l'enquesta està ocupant o ha ocupat algun càrrec acadèmic al llarg de la seva carrera, el 40,7 i el 24,2 per cent respectivament, un total del 64,9 per cent. Aquest fet, ens porta a afirmar que l'estudi presenta cert biaix a favor del professorat que està o ha

estat involucrat amb el món de la gestió universitària, però especialment d'aquell que en l'actualitat ocupa un càrrec de gestió en tant que en la mostra representen el 40,7 per cent mentre que en relació a la totalitat del professorat de la UAB aquest col·lectiu és només del 16,2 per cent (veure taula 3 de l'annex).

Al considerar el sexe, veiem que les dones han ocupat una mica més càrrecs que els homes al llarg de la seva trajectòria professional, tot i que les diferències són poc significatives, les dones 2,5 punts per sobre i els homes -4,2 punts per sota respecte al total. Tanmateix quant considerem la situació actual, és a dir, qui ocupa càrrecs de gestió, la tendència s'inverteix i són els homes el col·lectiu que és situa per sobre de la proporció general (les dones -1,7 punts per sota i els homes 2,9 per sobre), encara que també en aquest cas les diferències resulten poc importants.

Taula 14. Ocupar o no càrrecs d'alta gestió per sexe

Ocupar o no càrrecs d'alta gestió (<i>Rectora/a, vicerector/a, degà/ana o director/a de facultat o escola</i>)		Dones	Homes	Total
Sí	n	10	13	23
	% f	43,5	56,5	100,0
	% c	5,3	11,8	7,7
No	n	168	94	262
	% f	64,1	35,9	100,0
	% c	89,8	85,5	88,2
No però m'he presentant com a candidat/a	n	1	0	1
	% f	100,0	,0	100,0
	% c	,5	,0	,3
Sense informació	n	8	3	11
	% f	72,7	27,3	100,0
	% c	4,3	2,7	3,7
Total	n	187	110	297
	% f	63,0	37,0	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

En canvi, pel que fa a l'ocupació dels càrrecs d'alta gestió les diferències entre dones i homes resulten una mica més importants. Només un 7,7% de la mostra desenvolupa o ha desenvolupat un càrrec d'alta gestió sent la proporció dels homes més elevada, 4,1 punts, en contraposició a les dones, la qual es situa en -6,5 punts per sota del total. S'observa, per tant, que en general la proporció del professorat enquestat que ha ocupat càrrecs de gestió disminueix quan pugem en l'escala jeràrquica, fet esperat si considerem que el nombre de càrrecs d'alta gestió és menor. Ara bé, la dada important, és que aquesta disminució és especialment significativa per a les dones.

Taula 15. Tipus de càrrecs ocupats per sexe

Tipus de càrrecs ocupats		Dones	Homes	Total
Vicerector/a	n	2	3	5
	% f	40,0	60,0	100
	% c	,8	2,1	1,3
Delegat/da	n	3	5	8
	% f	37,5	62,5	100
	% c	1,2	3,5	2,1
Adjunt/a	n	4	1	5
	% f	80,0	20,0	100
	% c	1,6	,7	1,3
Degà/ana o director/a d'escola	n	3	9	12
	% f	25,0	75,0	100
	% c	1,2	6,3	3,1
Director/a departament	n	24	12	36
	% f	66,7	33,3	100
	% c	9,8	8,5	9,3
Vicedegà/ana o vicedirector/a	n	31	15	46
	% f	67,4	32,6	100
	% c	12,7	10,6	11,9
Coordinador/a	n	85	49	134
	% f	63,4	36,6	100
	% c	34,8	34,5	34,7
Secretari/ària de facultat o escola	n	16	6	22
	% f	72,7	27,3	100
	% c	6,6	4,2	5,7
Secretari/ària de departament	n	33	14	47
	% f	70,2	29,8	100
	% c	13,5	9,9	12,2
Altres càrrecs	n	43	28	71
	% f	60,6	39,4	100
	% c	17,6	19,7	18,4
Total	n	244	142	386
	% f	63,2	36,79	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

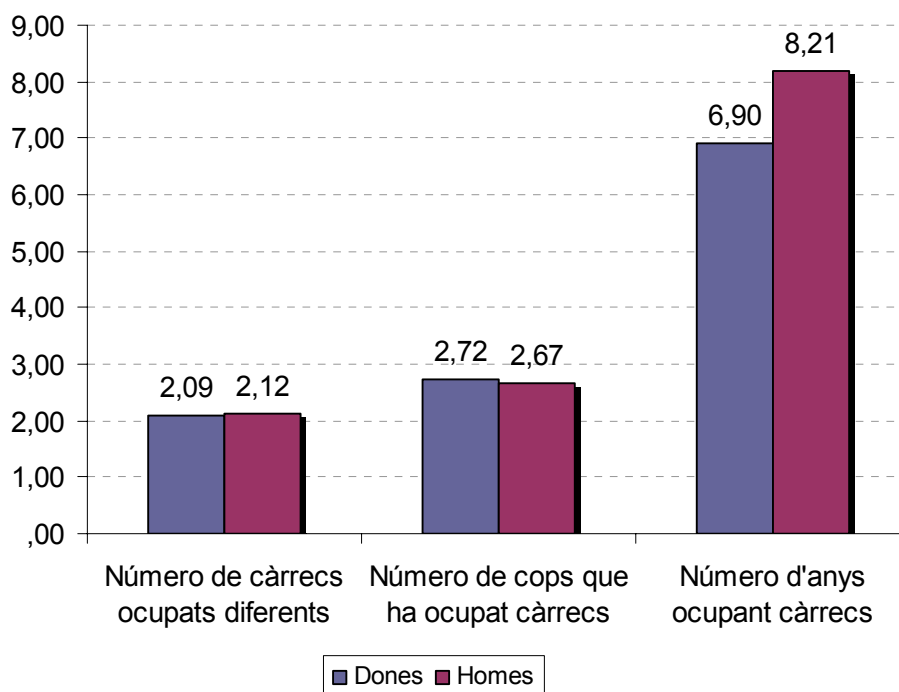
Nota: Cal tenir present que el número total, 386 no coincideix en la grandària de la mostra (297) ja que les dades d'aquesta taula fan referència a la freqüència de càrrecs que s'han ocupat al llarg de la carrera acadèmica del professorat. Per tant, un professor/a pot haver ocupat més d'una càrrec diferent

Un cop més, es confirma que la presència de les dones va disminuint conforme es puja de nivell, així ho veiem en la següent taula on es mostra la distribució dels càrrecs que ocupa i/o ha ocupat el professorat al llarg de la seva trajectòria. Tot i que les diferències no són gaire rellevants si que es perfila aquesta tendència en la mesura que els càrrecs més alts, els de vicerector/a i els de degà/ana de facultat i director/a de centre la proporció dels homes que ocupen aquestes posicions (2,1% i 6,3% respectivament) és lleugerament més elevada que la de les dones (0,8% i 1,2%

respectivament) i en relació al seu total, especialment pel que fa als càrrecs de direcció de centre (homes de 3,2 punts; dones -1,9 punts respecta al total). En relació a la resta de càrrecs, les proporcions són molt similars destacant el fet que els homes ocupen en menor proporció que les dones els càrrecs de secretària de facultat i escola i especialment de departament (-1,5 punts per sota del total i -2,3 punts respectivament).

Els professors i professores que han participat en l'enquesta, com bé comentavem en la taula anterior poden estar en l'actualitat ocupant un càrrec, poden no estar ocupant cap càrrec en l'actualitat però haver-ne ocupat algun o més d'un en el passat, o bé poden no haver ocupat cap càrrec al llarg de la seva carrera acadèmica. En tot cas, un professor o professora pot haver ocupat més d'un càrrec al llarg de la seva trajectòria, o el mateix càrrec més d'una vegada. Per aquest motiu, entre aquest col·lectiu també hem volgut aportar alguna dada sobre aquest aspecte i les possibles diferències per sexe: el número mitjà de càrrecs diferents ocupats, o de la freqüència de cops que s'han ocupat càrrecs i la mitjana d'anys ocupant càrrecs.

Gràfic 9. Mitjana de càrrecs diferents ocupats, càrrecs totals ocupats i d'anys d'ocupació de càrrecs totals per sexe



Així el que observem és que les mitjanes són bastant similars entre dones i homes pel que fa al número de càrrecs ocupats diferents i el número d'ocupacions de càrrecs (diferents o no): un professor o professora ocupa una mitjana de 2,1 càrrecs diferents i

de 2,7 ocupacions de càrrecs al llarg de la seva trajectòria. En canvi, si s'observen diferències més pronunciades en quant al número d'anys ocupant càrrecs, sent els homes els que exerceixen càrrecs durant més temps, els homes una mitjana de 8,21 anys i les dones de 6,90 anys.

Taula 16. Grau de satisfacció amb el desenvolupament de l'activitat de gestió per sexe

Grau de satisfacció amb la gestió: puntuació de l'1 al 5		Dones	Homes	Total
Grau de satisfacció alta gestió	mitjana	3,50	4,00	3,78
	n	10	13	23
	desv. Est.	1,509	0,707	1,126
Grau de satisfacció resta gestió	mitjana	3,25	3,16	3,21
	n	114	64	178
	desv. Est.	1,201	1,072	1,154

Veiem per tant que aquell professorat que ha ocupat un càrrec de gestió és força probable que torni a repetir però com a molt un parell de cops més i no durant molt de temps si considerem la totalitat de la seva carrera acadèmica.

De fet aquest resultat està en part justificat si considerem el grau de satisfacció que proporciona la mateixa activitat de gestió i és que la mitjana de puntuació que rep l'exercici d'aquesta activitat és de 3 punts. Això significa que, en una escala de puntuació de l'1 al 5 en la que 1 suposa *cap satisfacció* i 5 *moltíssima satisfacció*, aquesta pot ser considerada acceptable.

D'altra banda, cal mencionar que en aquest aspecte hi ha diferència entre les professores i els professors i respecte a la satisfacció expressada en quant als càrrecs d'alta gestió, una puntuació de 3,50 per les dones i de 4,00 pels homes, si bé és cert que la desviació estàndard de les dones és també superior a la dels homes i per tant, hi ha més varietat d'opinions. En tot cas, la satisfacció augmenta una mica quant s'ocupen càrrecs d'alta gestió i en especial entre el professorat masculí, ja que per aquest col·lectiu l'experiència resulta *satisfactòria*.

Un altre qüestió que hem tingut present és la via d'accés als càrrecs de gestió, la qual pot ser considerada com un indicador per mesurar la influència que el context acadèmic i/o l'interès del propi individu exerceixen en l'ocupació i accés als càrrecs de gestió.

Taula 17. Via d'accés a càrrecs de gestió per sexe

Via d'accés a càrrecs de gestió		Dones	Homes	Total
Em vaig oferir i van acceptar la meua candidatura	n	18	21	39
	% f	46,2	53,8	100,0
	% c	11,5	22,3	15,5
Em van oferir ocupar el càrrec i vaig acceptar	n	85	38	123
	% f	69,1	30,9	100,0
	% c	54,1	40,4	49,0
Em van proposar, es va acceptar la proposta i vaig acceptar el càrrec	n	48	35	83
	% f	57,8	42,2	100,0
	% c	30,6	37,2	33,1
Altres	n	6	0	6
	% f	100,0	0,0	100,0
	% c	3,8	0,0	2,4
Total	n	157	94	251
	% f	62,5	37,5	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Nota: Cal tenir present que el número total, 251 no coincideix amb el nombre total del professorat que ocupa o ha ocupat un càrrec de gestió (193) ja que les dades d'aquesta taula fan referència a les vies d'accés als càrrecs de gestió i per tant, un professor o professora si ha ocupat més d'un càrrec pot ser que contempli també vies d'accés diferents

El primer que observem és que el 82,1% del professorat que ocupa o ha ocupat un càrrec de gestió ho ha fet perquè ha estat proposat (33,1%) o l'han ofert la possibilitat d'ocupar-lo (49%), mentre que només el 15,5 per cent acaba accedint a un càrrec perquè s'ofereix i és acceptada la seva candidatura. Si considerem la variable sexe, veiem que en aquest aspecte podem afirmar que es donen diferències importants: els homes tendeixen més a oferir-se per ocupar càrrecs (6,8 punts per sobre del total) que les dones (-4 punts). D'altra banda, la via de ser proposat és més comuna en el cas dels professors (4,1 punts per sobre que el total) i en relació a les seves companyes (-2,5 punts). Per contra, les dones es situen per damunt del total quant la via d'accés és l'ofertament, 5,1 punts per sobre de la tendència general, mentre que els homes estan -8,6 punts per sota. També comentar que les dones són les úniques que mencionen altres vies d'accés, les quals fan referència quasi exclusivament a l'existència d'un sistema de rotació dins al seu departament o facultat.

En relació a les vies d'accés als càrrecs d'alta gestió s'observa un tendència lleugerament diferent. En general, l'ofertament a ocupar el càrrec continua sent la via més assenyalada amb un 48,6%. En aquest cas però, la següent més freqüent és el propi ofertament amb un 34,3%. De la mateixa manera, les diferències segons el sexe segueixen el mateix comportament i s'accentuen una mica més en el cas d'ofertament i en canvi s'inverteix en relació a la resta, més freqüents en el cas de les dones. Així observem que bastants més homes (12,8 punts per sobre del total) que dones (-12,1

punts) s'ofereixen i són acceptats, mentre que es dona el contrari en la via de ser proposats on les dones presenten un percentatge més elevat (dones 5,3 punts per sobre i homes -5,5 punts per sota del total).

Taula 18. Via d'accés a càrrecs d'alta gestió per sexe

Via d'accés a càrrecs d'alta gestió		Dones	Homes	Total
Em vaig oferir i van acceptar la meva candidatura	n	4	8	12
	% f	33,3	66,7	100,0
	% c	22,2	47,1	34,3
Em van oferir ocupar el càrrec i vaig acceptar	n	9	8	17
	% f	52,9	47,1	100,0
	% c	50,0	47,1	48,6
Em van proposar, es va acceptar la proposta i vaig acceptar al càrrec	n	3	1	4
	% f	75,0	25,0	100,0
	% c	16,7	5,9	11,4
Altres	n	2	0	2
	% f	100,0	0,0	100,0
	% c	11,1	0,0	5,7
Total	n	18	17	35
	% f	51,4	48,6	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Nota: Cal tenir present que el número total, 35 no coincideix amb el nombre total del professorat que ocupa o ha ocupat un càrrec d'alta gestió (23) ja que les dades d'aquesta taula fan referència a les vies d'accés als càrrecs de gestió i per tant, un professor o professora si ha ocupat més d'un càrrec pot ser que contempli també vies d'accés diferents

Els resultats anteriors indiquen en primer lloc que l'accés als càrrecs de gestió universitaris es produeix bàsicament per l'oferiment directe a una persona o per la proposta d'una candidatura per un càrrec i la seva posterior acceptació. És, per tant, un procés que depèn força de l'entorn i les relacions que s'estableixen i menys de la pròpia iniciativa o interès manifest del professor o professora.

Es posa també de manifest, tot i que en menor intensitat, la importància de l'entorn i les relacions al considerar els motius pels quals el professorat no ocupa ni ha ocupat cap càrrec de gestió.

Taula 19. Motius perquè no ha ocupat mai cap càrrec de gestió per sexe

Motiu perquè no ha ocupat mai cap càrrec		Dones	Homes	Total
Perquè no m'agrada ni m'interessa la gestió	n	4	5	9
	% f	44,4	55,6	100,0
	% c	6,3	12,5	8,7
Perquè no m'han ofert la possibilitat	n	12	9	21
	% f	57,1	42,9	100,0
	% c	18,8	22,5	20,2
Perquè encara no he tingut l'oportunitat	n	15	5	20
	% f	75,0	25,0	100,0
	% c	23,4	12,5	19,2

Continuació

Motiu perquè no ha ocupat mai cap càrrec		Dones	Homes	Total
Perquè no tinc els requisits curriculars necessaris	n	12	4	16
	% f	75,0	25,0	100,0
	% c	18,8	10,0	15,4
Perquè no sé que he de fer per poder accedir-hi (desconec les regles del joc)	n	4	4	8
	% f	50,0	50,0	100,0
	% c	6,3	10,0	7,7
Perquè em restaria temps per la docència i la recerca	n	3	6	9
	% f	33,3	66,7	100,0
	% c	4,7	15,0	8,7
Perquè suposa dedicar massa temps del qual no dispo	n	4	1	5
	% f	80,0	20,0	100,0
	% c	6,3	2,5	4,8
Perquè crec que no se'm donaria bé	n	1	0	1
	% f	100,0	,0	100,0
	% c	1,6	,0	1,0
Perquè els horaris de les reunions no em permeten la conciliació amb la vida familiar	n	1	1	2
	% f	50,0	50,0	100,0
	% c	1,6	2,5	1,9
Altres	n	8	3	11
	% f	72,7	27,3	100,0
	% c	12,5	7,5	10,6
Sense informació	n		2	2
	% f	,0	100,0	100,0
	% c	,0	5,0	1,9
Total	n	64	40	104
	% f	61,5	38,5	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Nota: Cal tenir present que el número total, 104 no coincideix en la grandària de la mostra (297) perquè només ha contestat aquell professorat que no ha ocupat ni ocupa cap càrrec de gestió

Així, veiem que els motius són diversos però els que més s'han apuntat fan referència a que encara no han rebut cap oferta (20,2%) o bé no han tingut l'oportunitat (19,2%) i a la manca de requisits curriculars (15,4%). Els dos primers estan estretament vinculats amb el context o l'entorn acadèmic.

Al considerar el sexe del professorat, el que observem és que les dones estableixen com a motiu principal que encara no han tingut l'oportunitat (23,4%) mentre que els homes apunten que no els hi han ofert la possibilitat (22,5%). Ara bé, cal mencionar el fet que més homes que dones han apuntat com a motiu el fet que no els hi agrada ni interessa la gestió (dones -2,4 punts per sota el total; homes 3,8 punts per sobre) i perquè els restaria temps per la docència i recerca (dones -4 punts i homes 6,3 punts en relació al total), mentre que més dones que homes creuen que no tenen el currículum suficient (dones 3,4 punts i homes -5,4 punts respecte el total). A diferència

d'allò que es podria esperar, la conciliació no sembla un problema ni un motiu per no ocupar càrrecs de gestió (representa tants sols el 1,9%).

Per últim mencionar que *altres motius* té un pes del 10,4%, i que entre els més assenyalats apareixen pertànyer al col·lectiu associat o a professorat extern de la universitat.

Taula 20. Motius per no ocupar càrrecs de gestió en l'actualitat per sexe

Motiu perquè en l'actualitat no ocupa un càrrec		Dones	Homes	Total
Per poder conciliar la vida laboral i familiar	n	5	4	9
	% f	55,6	44,4	100,0
	% c	10,0	18,2	12,5
Perquè m'estava afectant negativament a la trajectòria investigadora	n	11	4	15
	% f	73,3	26,7	100,0
	% c	22,0	18,2	20,8
Perquè no suportava la pressió que suposa	n	1	0	1
	% f	100,0	0,0	100,0
	% c	2,0	0,0	1,4
Perquè em vaig adonar que no m'agrada	n	2	2	4
	% f	50,0	50,0	100,0
	% c	4,0	9,1	5,6
Perquè crec que no serveixo	n	0	2	2
	% f	0,0	100,0	100,0
	% c	0,0	9,1	2,8
Per la manca de recolzament i suport de l'entorn	n	8	0	8
	% f	100,0	0,0	100,0
	% c	16,0	0,0	11,1
Altres	n	19	10	29
	% f	65,5	34,5	100,0
	% c	38,0	45,5	40,3
Sense informació	n	4	0	4
	% f	100,0	0,0	100,0
	% c	8,0	0,0	5,6
Total	n	50	22	72
	% f	69,4	30,6	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Nota: Cal tenir present que el número total, 72 no coincideix en la grandària de la mostra (297) perquè només ha contestat aquell professorat que ha ocupat càrrecs de gestió però que en l'actualitat no ocupa

Ara bé, si bé dèiem que les responsabilitats familiars no apareixien com un motiu important per no accedir als càrrecs, aquestes tenen una mica més de pes en la decisió de no continuar amb l'activitat de gestió, tot i que tampoc és dels més rellevants ja que només el 12,5% del professorat l'ha assenyalat com a motiu per no ocupar càrrecs de gestió en l'actualitat, més els homes (18,2%) que les dones (10,0%), al contrari del que es podia esperar. En aquest cas, *altres motius* és l'opció

que presenta el percentatge més alt (40,3%). Així mateix, dins aquesta categoria, els motius més reiterats, han estat haver desenvolupat ja càrrecs de gestió durant temps i considerar que ja no els pertoca aquesta activitat, o per falta de temps per tenir altres tasques a càrrec.

Apareixen també el fet de que la gestió afectava negativament a la trajectòria investigadora (20,8 % del professorat) i la manca de recolzament i suport de l'entorn (11,1 %). Cal destacar però que en relació aquest últim motiu, manca de recolzament i suport de l'entorn, únicament ha estat assenyalat per professores, com podem veure a la taula anterior no hi ha cap home que hagi apuntat aquesta raó. La situació contrària es dona per l'autopercepció de que un o una no serveix per desenvolupar aquest tipus d'activitat, on no hi ha cap dona que ho consideri com un motiu, només dos homes l'han assenyalada.

Factors que incideixen en l'ocupació de càrrecs de gestió

Un cop descrita la situació de la universitat en relació a la gestió i la presència de les dones a partir de la mostra del professorat enquestat, el següent pas és analitzar com influeixen determinats aspectes en l'accés als càrrecs de gestió. En l'apartat anterior ja hem pogut observar que les estructures de relacions que s'estableix són importants en tant que la via d'accés més freqüent és l'oferiment i la proposta per part d'algun o alguns companys o companyes, i que les responsabilitats familiars no semblen ser un obstacle. En aquest apartat, aprofundirem en aquests aspectes i prestarem atenció a altres possibles factors com poden ser la *identitat de gènere* o l'*interès professional*. Donat que l'objectiu és veure si hi ha o no associació entre les variables que hem pres com indicadors d'aquests factors i ocupar o no càrrecs de gestió, tenint sempre presents les possibles diferències per sexe. Per la realització d'aquesta anàlisi hem considerat com a variable dependent, i per tant per explicar, "ocupar càrrecs de gestió" formada per tres valors o categories: *en l'actualitat ocupa càrrecs de gestió*, *en l'actualitat no ocupa però ha ocupat algun càrrec de gestió* i *no ha ocupat cap càrrec*.

Responsabilitats familiars

Al considerar els estudis sobre sexisme i universitat, les responsabilitats familiars sovint apareixen com un dels obstacles principals cap a la promoció i ocupació de les categories més altes però també per l'accés a càrrecs i posicions de poder. Prenent

com indicadors tenir o no tenir fills o/i filles i quin membre de la família d'una banda assumeix l'activitat de cura i atenció a persones dependents, i d'altra les tasques de la llar, a continuació presentem el pes que aquestes variables tenen en l'ocupació dels càrrecs de gestió

Taula 21. Ocupar o no càrrecs de gestió per tenir o no fills/es i sexe

Ocupar o no càrrecs de gestió	Tenir o no fills/es				
	Sí	No	Sense informació	Total	
Dones					
En l'actualitat ocupa càrrecs de gestió	n	61	10	2	73
	% c	42,1	25,6	66,7	39,0
En l'actualitat no ocupa però ha ocupat algun càrrec de gestió	n	37	13	0	50
	% c	25,5	33,3	,0	26,7
No ha ocupat cap càrrec de gestió	n	47	16	1	64
	% c	32,4	41,0	33,3	34,2
Total	n	145	39	3	187
	% f	77,5	20,9	1,6	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0
Homes					
En l'actualitat ocupa càrrecs de gestió	n	39	9	0	48
	% c	48,8	31,0	,0	43,6
En l'actualitat no ocupa però ha ocupat algun càrrec de gestió	n	17	5	0	22
	% c	21,3	17,2	,0	20,0
No ha ocupat cap càrrec de gestió	n	24	15	1	40
	% c	30,0	51,7	100,0	36,4
Total	n	80	29	1	110
	% f	72,7	26,4	0,9	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0

En relació a tenir o no tenir filles o/i fills, s'observa que aquest aspecte no pot ser considerat rellevant en l'ocupació de càrrecs de gestió. A diferència d'allò que podríem suposar, la major part del professorat amb descendència està ocupant o ha ocupat un càrrec de gestió, i aquest comportament és dona tant per dones com per homes, el 67,6 per cent i el 70,1 per cent respectivament. D'altra banda, aquell professorat que no té fills ni filles, al contrari del suposat, la proporció que manifesta no haver ocupat ni estar ocupant cap càrrec de gestió és força alta, 41,0 per cent per les dones i 51,7 pels homes. Cal tenir en consideració que justament el col·lectiu que no ha ocupat càrrecs de gestió concentra el professorat més novell, amb edats més joves i inferiors a la mitjana a la maternitat o paternitat (veure taula 4 de l'annex)

Pel que fa la gestió d'alts càrrecs la tendència és similar i fins i tot la proporció de professorat amb filles o fills és més alta (78,3%), l'únic que en aquest cas les

diferències entre homes i dones s'accentuen molt més: dones -8,3 punts per sota la mitjana, homes 6,3 punts per sobre (veure taula 7 del annex).

Si bé és cert que aquest aspecte de la vida personal no sembla tenir una influència important, sí que podem afirmar que les dones que ocupen càrrecs de gestió, especialment els més alts, presenten més casos sense descendència en comparació als homes. Així mateix, hem de tenir present que la freqüència de casos és molt reduïda.

Al considerar la distribució de les responsabilitats familiars, la cura de les persones dependents i les tasques de la llar, veiem que els resultats són els mateixos, en termes generals no sembla influir en la decisió d'ocupar o no càrrecs de gestió.

Taula 22. Ocupar o no càrrecs de gestió per la distribució de la tasca de cura de persones dependents i el sexe

Ocupar càrrecs de gestió		Persona principalment responsable de la cura de les persones dependents (*)							Total
		1	2	3	4	5	6(**)	7	
Dones									
En l'actualitat ocupa càrrecs de gestió	n	21	3	22	0	1	21	5	73
	% c	42,0	60,0	40,7	0,0	14,3	38,9	50,0	39,0
En l'actualitat no ocupa però ha ocupat algun càrrec de gestió	n	15	0	10	3	4	14	4	50
	% c	30,0	0,0	18,5	42,9	57,1	25,9	40,0	26,7
No ha ocupat cap càrrec de gestió	n	14	2	22	4	2	19	1	64
	% c	28,0	40,0	40,7	57,1	28,6	35,2	10,0	34,2
Total	n	50	5	54	7	7	54	10	187
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Homes									
En l'actualitat, ocupen càrrecs de gestió	n	6	3	21	2	2	11	3	48
	% c	54,5	50,0	45,7	66,7	66,7	31,4	50,0	43,6
En l'actualitat no ocupa però ha ocupat algun càrrec de gestió	n	2	2	9	0	0	7	2	22
	% c	18,2	33,3	19,6	0,0	0,0	20,0	33,3	20,0
No ha ocupat cap càrrec de gestió	n	3	1	16	1	1	17	1	40
	% c	27,3	16,7	34,8	33,3	33,3	48,6	16,7	36,4
Total	n	11	6	46	3	3	35	6	110
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*)

- 1 Jo principalment
- 2 La meua parella o cònjuge
- 3 Tots dos per igual
- 4 Persona contractada
- 5 Altres situacions
- 6 No tinc fills/es ni persones dependents al meu càrrec
- 7 Sense informació

(**) Cal tenir present que aquesta categoria fa referència a la situació actual i que per tant, incorpora també aquelles casos en que tot i tenir fills o filles aquests ja no viuen amb els seus pares.

Pel que fa a la primera activitat, el primer que observem en la taula anterior és que la situació familiar més freqüent per les professores amb persones dependents al seu càrrec són que elles mateixes assumeixin principalment la cura i atenció de les persones dependents o bé que comparteixin per igual ambdues activitats amb el seu marit o parella (50 i 54 casos que representen el 37,6% i el 40,6% respectivament i excloent el professorat sense persones dependents al seu càrrec), mentre que pels homes és la de compartir per igual aquestes responsabilitats (46 casos que suposa el 61,3%). Per tant, veiem que en el cas de les professores la divisió sexual del treball a la llar encara és força freqüent.

Ara bé, la dada a destacar, és que precisament el professorat femení que manifesta ser ella mateixa qui s'encarrega principalment d'aquest tipus de responsabilitat és també qui presenta una proporció per sobre del total en les categories d'estar ocupant (42 %, 3 punts per sobre del total) i haver ocupat càrrecs de gestió (30% 3,3 punts per sobre), lo qual és indicatiu de que a diferència del que es podria esperar, aquest aspecte no pot ser considerat com influent en l'accés als càrrecs. És més, sembla que compartir aquestes activitats amb la parella no comporta grans beneficis ja que els percentatges són més petits i en el cas d'haver ocupat càrrecs de gestió, inclòs bastant inferior a la tendència general (18,5 %, -8,2 punts per sota del total).

Tampoc hi ha influència negativa quan es consideren només l'ocupació dels càrrecs d'alta gestió, donant uns resultats molt similars als comentats (veure taula 5 del annex).

Taula 23. Ocupar o no càrrecs de gestió per la distribució de les tasques de la llar i el sexe

Ocupar càrrecs de gestió		Persona principalment responsable de les tasques de la llar (*)							
		1	2	3	4	5	6	7	Total
		Dones							
En l'actualitat ocupa càrrecs de gestió	n	27	0	26	11	2	6	1	73
	% c	40,9	0,0	40,0	37,9	40,0	35,3	100,0	39,0
En l'actualitat no ocupa però ha ocupat algun càrrec de gestió	n	19	3	12	6	2	8	0	50
	% c	28,8	75,0	18,5	20,7	40,0	47,1	0,0	26,7
No ha ocupat cap càrrec de gestió	n	20	1	27	12	1	3	0	64
	% c	30,3	25,0	41,5	41,4	20,0	17,6	0,0	34,2
Total	n	66	4	65	29	5	17	1	187
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Continuació

Ocupar càrrecs de gestió			Qui s'encarrega habitualment de les tasques de la llar? (*)							
			1	2	3	4	5	6	7	Total
Homes										
En l'actualitat ocupa càrrecs de gestió	n		4	6	25	7	5	0	1	48
	% c		36,4	46,2	41,0	63,6	55,6	0,0	100,0	43,6
En l'actualitat no ocupa però ha ocupat algun càrrec de gestió	n		4	3	13	1	0	1	0	22
	% c		36,4	23,1	21,3	9,1	0,0	25,0	0,0	20,0
No ha ocupat cap càrrec de gestió	n		3	4	23	3	4	3	0	40
	% c		27,3	30,8	37,7	27,3	44,4	75,0	0,0	36,4
Total	n		11	13	61	11	9	4	1	110
	% c		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*)

- 1 Jo principalment
- 2 La meua parella o cònjuge
- 3 Tots dos per igual
- 4 Persona contractada
- 5 Altres situacions
- 6 No visc en parella
- 7 Sense informació

En relació a les tasques de la llar, veiem que la tendència és pràcticament la mateixa que l'anterior: les situacions més comunes són, per les dones, que siguin elles mateixes les que s'encarreguin principalment d'aquesta activitat o bé la distribueixen per igual amb les seves parelles (66 i 65 casos respectivament, els quals representen el 38,8% i el 38,2% sense considerar el professorat que no viu en parella), i pels homes compartir-la per igual (61 casos, els quals representen el 57,5%). El que observem en aquest cas és que augmenta bastant la freqüència del professorat que opta per contractar una persona, és considera per tant una feina més externalitzable que no pas la cura i atenció dels fills o filles.

Pel que fa a l'ocupació dels càrrecs de gestió, veiem el mateix comportament que en relació a l'activitat de cura i atenció a persones dependents, a saber, les professores que s'ocupen principalment de les tasques de llar són també les que ocupen i han ocupat més càrrecs de gestió, doncs les seves proporcions es situen per sobre del total (40,9 % i 28,8 %, 1,9 i 2,1 punts respectivament), mentre que les que comparteixen per igual aquesta activitat tendeixen sobretot a no ocupar càrrecs de gestió (el 41,5%).

Tampoc en aquest cas hi ha associació negativa entre les tasques de la llar i ocupar càrrecs d'alta gestió, el comportament és molt similar (veure taula 6 dels annexos).

Així doncs, com bé ja hem apuntat al principi, podem afirmar que les responsabilitats familiars, la cura i l'atenció als fills o/i filles o a persones dependents, i les tasques de

la llar, no poden considerar-se com un obstacle a l'hora d'ocupar o accedir als càrrecs de gestió ja que recordem que aquestes pràcticament no apareixien com a motiu per no desenvolupar aquest tipus d'activitat. Possiblement, aquest fet es deu a que en general, el professorat que ocupa càrrecs acadèmics presenta una edat mitjana de 47 anys i per tant els fills i filles ja estan en una edat menys dependent.

Perfil professional

Un altre aspecte al qual hem volgut prestar atenció és al referent als interessos professionals del professorat, més orientats a la recerca, a la docència, o inclòs ambdues activitats, o a la gestió. Hem considerat que precisament un motiu important per no desenvolupar tasques de gestió és mostrar un perfil professional molt actiu en l'àmbit de la recerca i/o la docència. Per aquest motiu, a continuació presentem els resultats que hem obtingut pels indicadors considerats per mesurar aquest aspecte, el perfil professional.

Taula 24. Perfil investigador per ocupar o no càrrecs de gestió i el sexe

Aspectes curriculars	Ocupar o no càrrecs de gestió (*)				
	1	2	3(**)	Total	
Dones					
Número de trams recerca	mitjana	1,59	2,48	2,07	1,96
	n	71	48	15	134
	desv. Est.	1,40	1,43	1,49	1,47
Número de trams de docència	mitjana	2,88	3,84	2,64	3,19
	n	67	43	14	124
	desv. Est.	1,69	1,50	1,82	1,70
Número de trams gestió	mitjana	0,22	0,29	0,00	0,22
	n	60	42	14	116
	desv. Est.	0,80	0,74	0,00	0,73
Número de publicacions	mitjana	40,41	57,44	52,36	47,87
	n	70	48	14	132
	desv. Est.	35,22	52,22	43,96	43,46
Número de recerques competitives (investigador/a principal)	mitjana	2,83	3,48	2,60	3,03
	n	70	46	15	131
	desv. Est.	4,88	4,49	2,47	4,51
Número de recerques competitives (participació)	mitjana	8,56	8,36	10,80	8,75
	n	70	44	15	129
	desv. Est.	6,14	6,85	8,04	6,61
Hores de classes impartides / setmana	mitjana	6,13	6,64	7,62	6,46
	n	71	46	13	130
	desv. Est.	1,96	2,40	4,79	2,54
Hores dedicades docència / setmana	mitjana	14,73	16,00	23,68	16,15
	n	69	47	14	130
	desv. Est.	8,77	9,56	29,50	12,97

Continuació

Aspectes curriculars	Ocupar o no càrrecs de gestió (*)				
	1	2	3(**)	Total	
Homes					
Número de trams recerca	mitjana	1,72	2,23	2,00	1,89
	n	46	22	8	76
	desv. Est.	1,17	1,63	1,85	1,39
Número de trams de docència	mitjana	2,80	4,00	2,38	3,11
	n	46	22	8	76
	desv. Est.	1,71	1,88	1,77	1,84
Número de trams gestió	mitjana	0,44	0,90	0,00	0,53
	n	43	20	7	70
	desv. Est.	0,63	1,65	0,00	1,03
Número de publicacions	mitjana	45,13	78,50	100,75	60,24
	n	48	22	8	78
	desv. Est.	34,72	83,70	86,62	61,13
Número de recerques competitives (investigador/a principal)	mitjana	3,52	3,80	6,88	3,97
	n	44	20	8	72
	desv. Est.	5,54	4,51	8,74	5,71
Número de recerques competitives (participació)	mitjana	8,45	7,05	9,00	8,11
	n	47	21	7	75
	desv. Est.	6,51	5,73	9,80	6,59
Hores de classes impartides / setmana	mitjana	6,02	6,93	6,31	6,31
	n	46	21	8	75
	desv. Est.	2,31	1,76	3,10	2,27
Hores dedicades docència / setmana	mitjana	15,14	15,82	12,69	15,08
	n	47	22	8	77
	desv. Est.	10,18	8,26	8,32	9,42
Total					
Número de trams recerca	mitjana	1,64	2,40	2,04	1,94
	n	117	70	23	210
	desv. Est.	1,31	1,49	1,58	1,44
Número de trams de docència	mitjana	2,85	3,89	2,55	3,16
	n	113	65	22	200
	desv. Est.	1,69	1,62	1,77	1,75
Número de trams gestió	mitjana	0,31	0,48	0,00	0,33
	n	103	62	21	186
	desv. Est.	0,74	1,14	0,00	0,87
Número de publicacions	mitjana	42,33	64,06	69,95	52,47
	n	118	70	22	210
	desv. Est.	34,94	63,93	65,31	50,96
Número de recerques competitives (investigador/a principal)	mitjana	3,10	3,58	4,09	3,36
	n	114	66	23	203
	desv. Est.	5,13	4,46	5,70	4,98
Número de recerques competitives (participació)	mitjana	8,51	7,94	10,23	8,51
	n	117	65	22	204
	desv. Est.	6,26	6,50	8,44	6,60

Continuació

Aspectes curriculars		Ocupar o no càrrecs de gestió (*)			
		1	2	3(**)	Total
Total					
Hores de classes impartides / setmana	mitjana	6,09	6,73	7,12	6,41
	n	117	67	21	205
	desv. Est.	2,10	2,21	4,19	2,44
Hores dedicades docència / setmana	mitjana	14,89	15,94	19,68	15,75
	n	116	69	22	207
	desv. Est.	9,33	9,11	24,32	11,76

(*) 1 En l'actualitat ocupa càrrecs de gestió

2 En l'actualitat no ocupa però ha ocupat algun càrrec de gestió

3 No ha ocupat cap càrrec de gestió

(**) Donat el tipus de dades, s'han exclòs el personal investigador i en formació (beques), els i les lectores, i el professorat associat

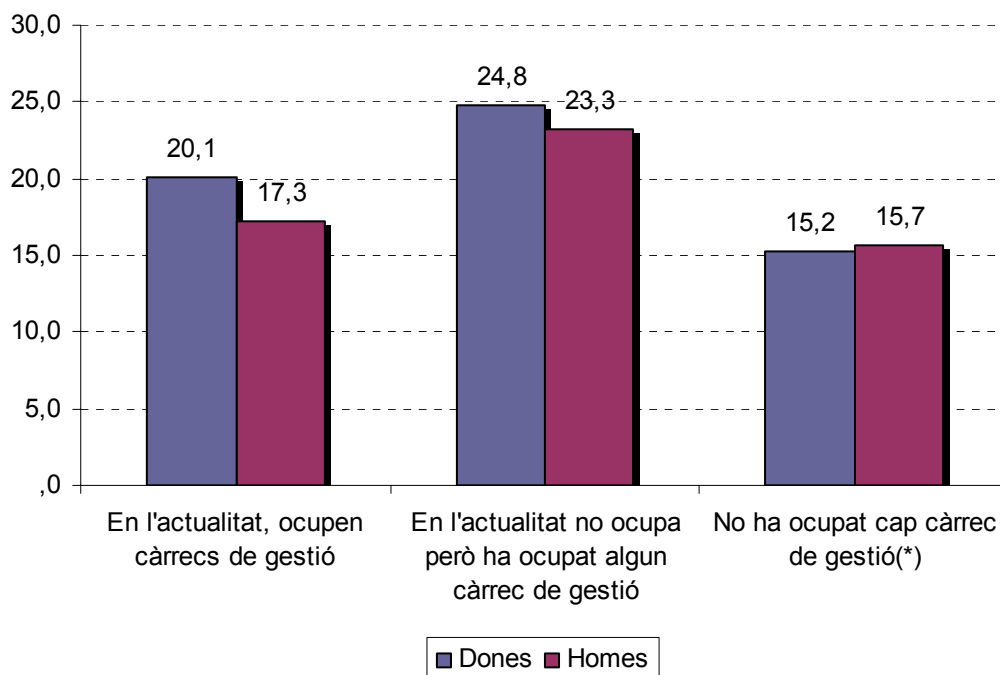
Quan ens centrem en l'anàlisi del *tipus de professorat* que ocupa càrrecs de gestió en termes de preferències i interessos professionals, recerca, docència o gestió, el primer que ens indiquen les dades és que es tracta de docents que presenten una dedicació a la recerca menor en relació aquell professorat que s'ha dedicat en el passat però ja no ocupa cap càrrec i aquell que no s'han dedicat ni és dediquen en l'actualitat a la gestió acadèmica.

Així, veiem que el professorat que ha ocupat algun càrrec presenta la mitjana de trams de recerca més alta, de 2,40 mentre que aquell que no s'ha dedicat mai a la gestió és el col·lectiu amb un major nombre de publicacions (una mitjana de 69,95) i de participacions en recerques competitives, ja sigui com a investigador/a principal o com a participant, una mitjana de 4,09 i de 10,23 projectes respectivament. També és el grup amb una dedicació docent més alta. Per contra, els professors i professores que en l'actualitat ocupen càrrecs de gestió, se situen com el col·lectiu amb un nombre mitja de trams (1,64), publicacions (42,3) i participacions com a investigador/a en projectes de recerca més baixos (3,10).

Ara bé, cal tenir present que els indicadors de recerca que hem considerat depenen de l'edat i l'antiguitat professional del professorat i que per tant aquest resultat s'explica en part per aquestes característiques, possiblement el professorat amb més currículum sigui també el de més antiguitat.

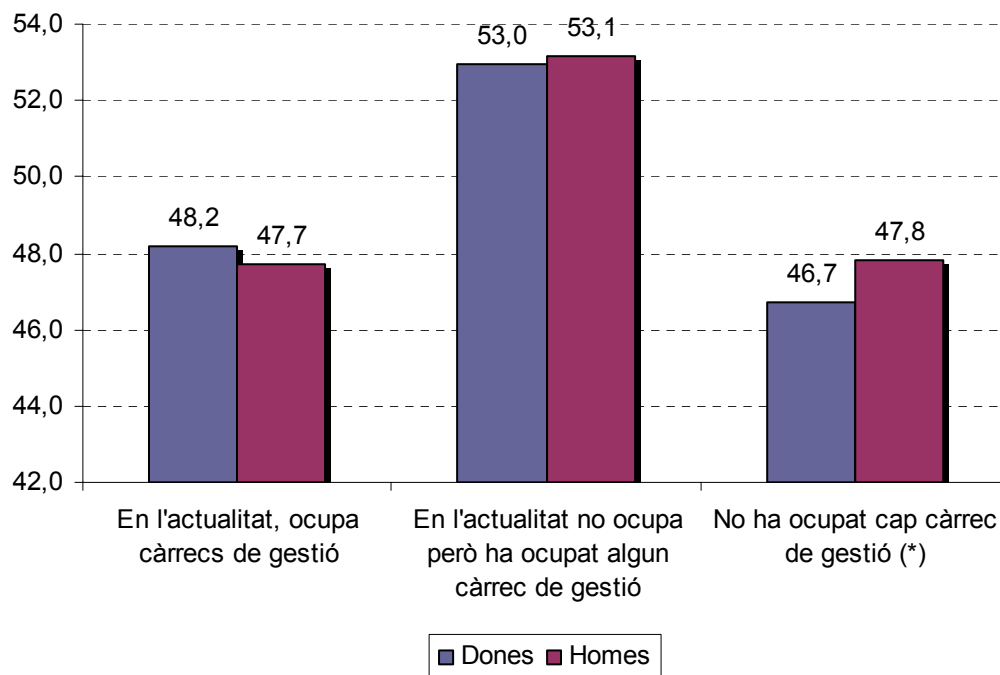
En els gràfics següents veiem que el personal acadèmic que ha ocupat càrrecs de gestió en un passat presenta una major antiguitat mitjana, entre 23 i 24 anys a la UAB, i una edat més elevada que la resta, d'uns 53 anys.

Gràfic 10. Antiguitat professional (mitjana d'anys) segons si ocupa o han ocupat un càrrec de gestió o no, i el sexe



(*) S'han exclòs el personal investigador i en formació (beques), els i les lectores, i el professorat associat

Gràfic 11. Edat mitjana segons si ocupa o ha ocupat un càrrec de gestió o no, i el sexe



(*) S'han exclòs el personal investigador i en formació (beques), els i les lectores, i el professorat associat

També sembla ser que per ocupar càrrecs de gestió sigui necessari certa antiguitat professional a la universitat i tenir una edat madura, lo qual està força relacionat. Així el professorat que en l'actualitat ocupa càrrecs de gestió porta a la UAB, com a personal acadèmic, entre 18 i 20 anys, entre 1 i 3 punts més en relació al col·lectiu que no ha ocupat mai cap càrrec. De la mateixa manera, veiem també que es tracta de professorat amb una edat mitjana al voltant dels 48 anys, molt similar al professorat que no ocupa ni ha ocupat cap càrrec de gestió.

Mencionar que dones i homes presenten mitjanes força similars tot i que s'observen diferències a favor dels homes en alguns ítems com són la participació en recerques competitives com a investigador/a principal o el número de publicacions, i sembla que les dones que es dediquen a la gestió presenten un currículum inferior en relació als seus companys que també es dediquen. Aquesta diferència s'observa també en el grup de professores que ocupa càrrecs d'alta gestió els quals en general podem dir que presenten un alt rendiment en recerca (veure taula 8 de l'annex).

Així, les dades anteriors ens mostren que el perfil del professorat que no ha ocupat mai cap càrrec de gestió és força actiu en quant a la recerca, donada l'edat mitjana i l'antiguitat d'aquest grup, i possiblement aquest sigui justament efecte de la no dedicació a aquesta activitat i també en part un motiu pel qual no dedicar-se, tot i que no és el principal tal i com veiem en l'apartat de situació. Tanmateix, també resulta força actiu en aquest aspecte el professorat que ha ocupat algun càrrec de gestió però que ara mateix no ocupa cap; precisament, aquest col·lectiu assenyalava com a motiu principal el fet d'afectar negativament la trajectòria acadèmica lo qual ens indica que també es tracte en molts casos d'un grup amb un perfil orientat a la recerca. Per últim, veiem que el professorat que actualment ocupa un càrrec de gestió és el que presenta el rendiment investigador més baix, fet del tot comprensible si considerem que aquesta dedicació implica una disminució en la resta d'activitats acadèmiques.

També podríem pensar, que aquest resultat es degut a la construcció d'interessos o preferències professionals més orientades a la resta d'activitats, com la gestió o la docència. En canvi, quan considerem aquest aspecte observem que no és el cas.

En primer lloc, en general l'activitat acadèmica assenyalada com a preferida és la recerca, tant per dones com per homes, 55,1 per cent i 54,5 per cent, seguida de la docència, (36,9 % en el cas de les dones i 36,4 % pels homes). La gestió apareix en molts pocs casos (exactament 6). En segon lloc, a diferència del que podríem pensar, precisament el professorat que ocupa càrrecs de gestió manifesta en la seva majoria

preferència per la recerca, especialment els homes (representen el 41,7 % en les dones i 51,7 % en els homes), mentre que aquell que no ha ocupat mai cap càrrec per la docència (39,1 % dones i 47,5 % homes).

Taula 25. Ocupar o no càrrecs de gestió per activitat acadèmica preferida i el sexe

Ocupar o no càrrecs de gestió	Activitat acadèmica preferida (*)						
	1	2	3	4	5	Total	
Dones							
En l'actualitat ocupen càrrecs de gestió	n	23	43	1	3	3	73
	% c	33,3	41,7	33,3	42,9	60,0	39,0
En l'actualitat no ocupa però ha ocupat algun càrrec de gestió	n	19	27	1	3	0	50
	% c	27,5	26,2	33,3	42,9	0,0	26,7
No ha ocupat cap càrrec de gestió	n	27	33	1	1	2	64
	% c	39,1	32,0	33,3	14,3	40,0	34,2
Total	n	69	103	3	7	5	187
	% f	36,9	55,1	1,6	3,7	2,7	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Homes							
En l'actualitat ocupen càrrecs de gestió	n	11	31	2	4	0	48
	% c	27,5	51,7	66,7	66,7	0,0	43,6
En l'actualitat no ocupa però ha ocupat algun càrrec de gestió	n	10	11	1	0	0	22
	% c	25,0	18,3	33,3	0,0	0,0	20,0
No ha ocupat cap càrrec de gestió	n	19	18	0	2	1	40
	% c	47,5	30,0	0,0	33,3	100,0	36,4
Total	n	40	60	3	6	1	110
	% c	36,4	54,5	2,7	5,5	0,9	100,0
	n	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*)

- 1 Docència
- 2 Recerca
- 3 Gestió
- 4 Transferència
- 5 Sense informació

Per tant, en general podem afirmar que la gestió no és de les activitats acadèmiques que més interessa al professorat i així ens ho reafirmen les següent taules. Per una banda, segons la valoració de l'interès per la gestió per part del personal docent amb experiència en aquesta activitat, veiem aquest no és gaire elevat en tant que rep una puntuació mitjana de 2,2 pel que fa als càrrecs d'alta gestió i 2,7 la resta, on 1 significa "Cap interès" i 5 "Molt interès". Cal mencionar que els homes mostren una mica més interès pels càrrecs de gestió i les dones per la resta. En tot cas, podem dir que l'interès general per la gestió és força baix, doncs no arriba ni al punt intermedi de 3.

D'altra banda, s'observa certa relació entre l'interès per la gestió i ocupar o no càrrecs i és que tot i les petites diferències, el professorat que ocupa o ha ocupat càrrecs de gestió puntua aquest aspecte més alt que el col·lectiu que no ha ocupat mai cap càrrec.

Taula 26. Puntuació mitjana de l'interès en la gestió per sexe i ocupar o no càrrecs de gestió

Ocupar o no càrrecs de gestió		Dones	Homes	Total
Puntuació de l'1 al 5 interès l'alta gestió				
En l'actualitat, ocupen càrrecs de gestió	mitjana	2,13	2,49	2,28
	n	67	45	112
	desv. Est	1,402	1,440	1,422
En l'actualitat no ocupa però ha ocupat algun càrrec de gestió	mitjana	2,20	2,59	2,33
	n	44	22	66
	desv. Est	1,153	1,469	1,269
No ha ocupat cap càrrec de gestió	mitjana	1,93	2,30	2,07
	n	57	37	94
	desv. Est	1,033	1,488	1,238
Total	mitjana	2,08	2,44	2,22
	n	168	104	272
	desv. Est	1,221	1,454	1,324
Puntuació de l'1 al 5 interès per la resta gestió				
En l'actualitat, ocupen càrrecs de gestió	mitjana	2,75	2,85	2,79
	n	69	47	116
	desv. Est	1,218	1,233	1,220
En l'actualitat no ocupa però ha ocupat algun càrrec de gestió	mitjana	2,93	2,64	2,84
	n	45	22	67
	desv. Est	1,136	1,049	1,109
No ha ocupat cap càrrec de gestió	mitjana	2,55	2,50	2,53
	n	62	36	98
	desv. Est	1,250	1,483	1,333
Total	mitjana	2,73	2,69	2,71
	n	176	105	281
	desv. Est	1,212	1,288	1,239

Un altre indicador, és precisament la valoració de si és vol o no realitzar aquest tipus de tasca per part del professorat que no ha ocupat mai cap càrrec de gestió. Així, observem que a la majoria no li agradaria ocupar un càrrec, el 64,4 per cent, sent el percentatge més alt en el cas de les dones que als homes (4,4 punts per sobre del total en el cas de les dones i -6,9 en el cas dels homes). Les dones mostren menys interès per aquesta activitat fet que podria explicar en part que aquest col·lectiu hagi estat infrarepresentat en la gestió acadèmica.

Taula 27. Interès per ocupar càrrecs de gestió per sexe

Vol o no ocupar un càrrec de gestió		Dones	Homes	Total
Sí	n	17	13	30
	% f	56,7	43,3	100,0
	% c	26,6	32,5	28,8
No	n	44	23	67
	% f	65,7	34,3	100,0
	% c	68,8	57,5	64,4
Sense informació	n	3	4	7
	% f	42,9	57,1	100,0
	% c	4,7	10,0	6,7
Total	n	64	40	104
	% f	61,5	38,5	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Nota: Aquestes dades només fan referència al col·lectiu que no ha ocupat mai cap càrrec de gestió, un total de 104 professores i professors

Percepció de les capacitats per desenvolupar càrrecs de gestió

Finalment, s'ha considerat com a factor que pot influir en l'accés i ocupació dels càrrecs de gestió la percepció del grau de possessió de certes habilitats considerades pel propi individu com a importants per desenvolupar aquest tipus de feina. És més probable que una persona no realitzi un activitat que, podem dir, és "optativa" si creu que no està capacitada o no té les habilitats que considera necessàries per fer-ho

Amb aquesta finalitat a l'enquesta, per una banda varem demanar als i les participants que puntuessin de l'1 al 5, on 1 equival a una valoració de 'gens necessari' i 5 de 'molt necessari', un seguit de trets i habilitats personals segons si són més o menys importants per desenvolupar càrrecs de gestió (aquests trets i habilitats han estat extrets de la bibliografia consultada i referent a la direcció i lideratge, i a les diferents formes de gestionar); i d'altra banda, que fessin el mateix exercici però en aquest cas avaluar els trets i habilitats segons estan més o menys presents en un o una mateixa. L'objectiu era poder analitzar si l'autopercepció de no estar en possessió de les habilitats o trets necessaris pot resultar una explicació de l'accés a aquesta activitat.

Així, el primer que indica la taula següent és que totes les puntuacions en general són altes, al voltant de 4, i que per tant tots els trets i habilitats considerats són percebuts com a força importants per dur a terme l'activitat de gestió. Tanmateix hi ha habilitats que han rebut una puntuació molt alta, com són la *responsabilitat* (de 4,82), el *sentit ètic* (4,74), *integritat* (4,62), *saber planificar i organitzar* (4,56) i *capacitat per a*

treballar en equip (4,53), i d'altres que en canvi han rebut una puntuació força baixa sent per tant percebudes com pràcticament innecessàries, és el cas de l'*autoritarisme* (1,64).

Taula 28. Puntuació mitjana dels trets i habilitats personals requerides per ocupar càrrecs de gestió

Trets i habilitats (puntuació de l'1 al 5)		Dones	Homes	Total
Responsabilitat	mitjana	4,88	4,73	4,82
	n	179	107	286
	desv. Est	0,377	0,506	0,435
Sentit ètic	mitjana	4,77	4,70	4,74
	n	176	106	282
	desv. Est	0,560	0,572	0,565
Capacitat comunicativa	mitjana	4,24	4,06	4,17
	n	177	107	284
	desv. Est	0,798	0,811	0,806
Empatia	mitjana	4,10	3,91	4,03
	n	173	105	278
	desv. Est	0,965	0,921	0,951
Dots de lideratge	mitjana	3,83	3,84	3,84
	n	175	105	280
	desv. Est	0,965	0,856	0,924
Carisma	mitjana	2,94	3,00	2,96
	n	173	105	278
	desv. Est	1,074	1,010	1,049
Integritat	mitjana	4,63	4,61	4,62
	n	174	106	280
	desv. Est	0,708	0,738	0,718
Habilitat de mediació de conflictes	mitjana	4,28	4,34	4,31
	n	176	105	281
	desv. Est	0,778	0,718	0,755
Autoritarisme	mitjana	1,64	1,64	1,64
	n	164	101	265
	desv. Est	0,850	0,878	0,859
Diplomàcia	mitjana	3,77	3,92	3,83
	n	173	104	277
	desv. Est	1,002	1,040	1,017
Capacitat per a les relacions interpersonals	mitjana	4,22	4,16	4,20
	n	176	103	279
	desv. Est	0,836	0,860	0,844
Resistència a les frustracions	mitjana	4,03	3,97	4,01
	n	174	103	277
	desv. Est	,892	1,024	,942
Capacitat per la gestió econòmica i l'obtenció de recursos	mitjana	3,76	3,68	3,73
	n	172	103	275
	desv. Est	0,928	1,002	0,955

Continuació

Trets i habilitats (puntuació de l'1 al 5)		Dones	Homes	Total
Sensibilitat	mitjana	3,51	3,60	3,54
	n	175	102	277
	desv. Est	1,071	0,967	1,033
Saber planificar i organitzar	mitjana	4,58	4,51	4,56
	n	175	104	279
	desv. Est	0,646	0,654	0,648
Intel·ligència	mitjana	3,83	3,72	3,79
	n	173	100	273
	desv. Est	1,035	0,986	1,017
Prendre decisions ràpides en situacions difícils o complexes	mitjana	4,09	3,80	3,98
	n	175	103	278
	desv. Est	0,839	0,890	0,868
Capacitat per treballar en equip	mitjana	4,58	4,44	4,53
	n	176	105	281
	desv. Est	0,671	0,843	0,742

En aquest aspecte hi ha força consens entre dones i homes i és que les diferències són molt petites. En tot cas, on aquestes diferències resulten més rellevants a favor de les dones, aquestes han puntuat més alt que els seus companys, són en la *responsabilitat* (4,88), *capacitat comunicativa* (4,24), *empatia* (4,10), *prendre decisions ràpides en situacions difícils o complexes* (4,09) i *capacitat per treballar en equip* (4,09). La situació contrària, a favor dels homes, la trobem justament per a la *sensibilitat* (3,60) tot i que cal assenyalar que en general no és de les habilitats més ben puntuades i la diferència és realment petita.

Així mateix, allò a destacar és que no hi han diferències importants per sexe, homes i dones han atorgat les puntuacions més altes a les mateixes habilitats o trets personals, que són els que hem comentat prèviament: *responsabilitat*, *sentit ètic*, *integritat*, *saber planificar i organitzar*, i *capacitat per a treballar en equip*.

En relació a la valoració de les habilitats des del punt de vista del grau en que hi són presents en un mateix o mateixa, cal dir que les puntuacions també són força altes en general, però lleugerament inferiors a les de l'aspecte anterior. Ara bé, es reproduïx exactament el resultat anterior, en tant que les habilitats que el professorat considera que posseeix en major mesura són les mateixes que ha considerat com a més importants per desenvolupar càrrecs de gestió, a saber: *responsabilitat* (4,68), *sentit ètic* (4,66), *integritat* (4,56), *capacitat de treballar en equip* (4,10), i *saber planificar i organitzar* (4,00). També la que ha rebut una menor puntuació ha estat *l'autoritarisme* (1,66).

Taula 29. Puntuació mitjana de trets i habilitats personals que un o una mateixa posseeix per sexe

Trets i habilitats personals: puntuació de l'1 al 5		Dones	Homes	Total
Responsabilitat	mitjana	4,76	4,54	4,68
	n	176	101	277
	desv. Est	0,481	0,625	0,546
Sentit ètic	mitjana	4,70	4,59	4,66
	n	174	100	274
	desv. Est	0,593	0,637	0,611
Capacitat comunicativa	mitjana	3,63	3,37	3,54
	n	175	100	275
	desv. Est	0,918	1,002	0,956
Empatia	mitjana	3,86	3,57	3,75
	n	171	100	271
	desv. Est	0,903	0,998	0,948
Dots de lideratge	mitjana	2,74	2,89	2,79
	n	173	99	272
	desv. Est	1,044	1,087	1,060
Carisma	mitjana	2,62	2,76	2,67
	n	168	98	266
	desv. Est	1,049	0,975	1,022
Integritat	mitjana	4,55	4,59	4,56
	n	174	100	274
	desv. Est	0,701	0,605	0,667
Habilitat de mediació de conflictes	mitjana	3,21	3,38	3,27
	n	171	100	271
	desv. Est	1,007	0,962	0,992
Autoritarisme	mitjana	1,70	1,58	1,66
	n	162	98	260
	desv. Est	0,877	0,861	0,871
Diplomàcia	mitjana	2,87	3,35	3,05
	n	170	99	269
	desv. Est	1,064	0,962	1,052
Capacitat per a les relacions interpersonals	mitjana	3,60	3,51	3,56
	n	174	99	273
	desv. Est	0,949	0,930	0,942
Resistència a les frustracions	mitjana	3,08	3,29	3,16
	n	170	99	269
	desv. Est	1,131	1,109	1,125
Capacitat per la gestió econòmica i l'obtenció de recursos	mitjana	2,65	2,77	2,70
	n	171	98	269
	desv. Est	1,155	1,165	1,157
Sensibilitat	mitjana	3,92	3,75	3,86
	n	171	99	270
	desv. Est	0,888	0,907	0,897
Saber planificar i organitzar	mitjana	4,11	3,82	4,00
	n	175	99	274
	desv. Est	0,968	0,896	0,951

Continuació

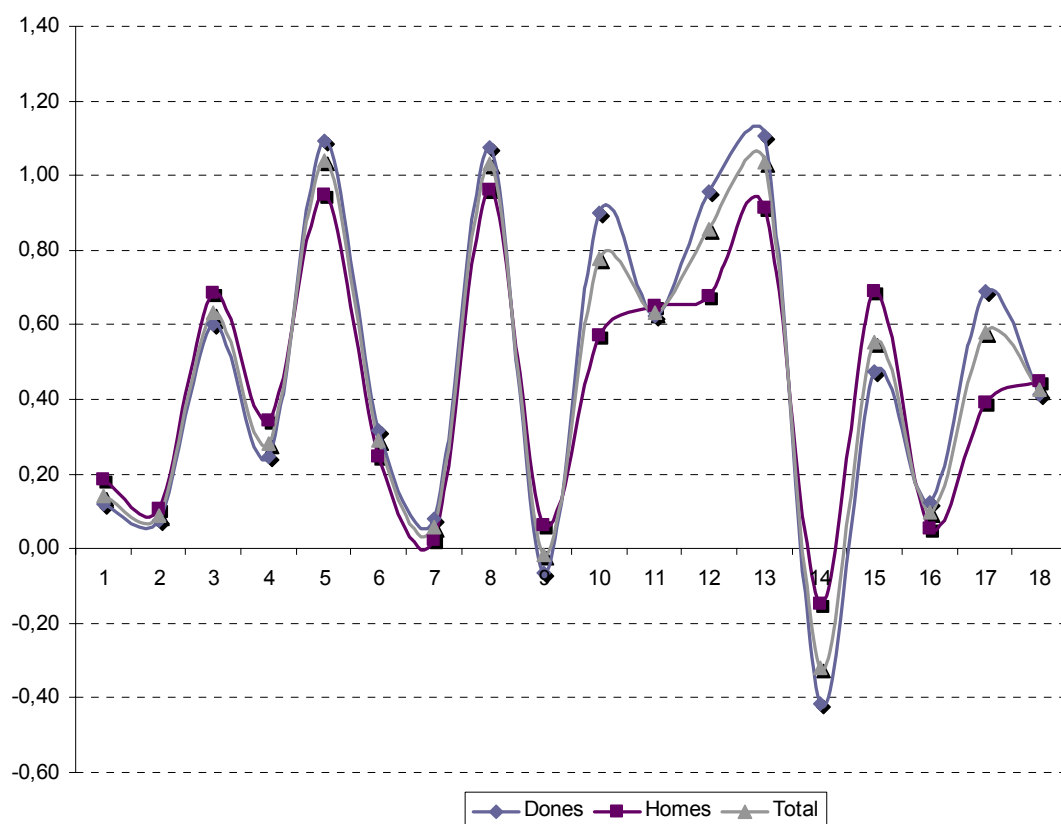
Trets i habilitats personals: puntuació de l'1 al 5		Dones	Homes	Total
Intel·ligència	mitjana	3,71	3,67	3,69
	n	169	96	265
	desv. Est	0,782	0,854	0,808
Prendre decisions ràpides en situacions difícils o complexes	mitjana	3,40	3,40	3,40
	n	171	99	270
	desv. Est	1,082	1,115	1,092
Capacitat per treballar en equip	mitjana	4,17	3,99	4,10
	n	175	100	275
	desv. Est	0,803	0,870	0,831

En aquest cas tampoc les diferències entre sexes són molt importants tot i que cal assenyalar que per aquest aspecte són una mica més grans; les habilitats on aquesta diferència resulta més rellevant a favor de les dones són la *responsabilitat* (4,76), *capacitat comunicativa* (3,63), *empatia* (3,75), i *saber planificar i organitzar* (4,11); les diferències més destacades a favor dels homes les trobem en els trets de *dots de lideratge* (2,89), *carisma* (2,76), *habilitat de mediació de conflictes* (3,38), *resistència a les frustracions* (3,29) i especialment en *diplomàcia* (3,35, mentre que les dones l'han puntuat en 2,87).

Sí que sembla que dones i homes tenen percepcions una mica diferents en quant a les habilitats que posseeixen, les dones es puntuen més alt que els homes en determinats trets, com són per exemple l'empatia o la capacitat comunicativa (trets considerats més propis de la feminitat) i els homes a altres habilitats (considerades més pròpies de la masculinitat) com són la capacitat de mediació davant el conflicte, el lideratge o el carisma.

Ara bé, en relació a les habilitats percebudes com a més importants pel desenvolupament d'activitats de gestió, dones i homes mostren puntuacions molts similars i altes, especialment les dones, fet que ens porta a afirmar que sobretot les dones es consideren portadores d'aquells trets que alhora creuen que són importants per ocupar un càrrec de gestió. Ho podem veure més fàcilment en el gràfic següent on es mostra la diferència que hi ha per a cada habilitat entre la puntuació mitjana rebuda segons és creu si són més o menys necessàries per la gestió i la puntuació mitjana al considerar en quin grau es creu que és posseeix. Els valors positius ens indiquen que per aquella habilitat la professora o professor és considera que està per sota de la percepció que té quant a la necessitat de la mateixa per dur a terme l'activitat de gestió, i a la inversa pels valors negatius.

Gràfic 12. Diferència entre la puntuació mitjana de trets i habilitats personals requerides per la gestió acadèmica i les que un o una posseeix



- 1 Responsabilitat
- 2 Sentit ètic
- 3 Capacitat comunicativa
- 4 Empatia
- 5 Dots de lideratge
- 6 Carisma
- 7 Integritat
- 8 Habilitat de mediació de conflictes
- 9 Autoritarisme
- 10 Diplomàcia
- 11 Capacitat per a les relacions interpersonals
- 12 Resistència a les frustracions
- 13 Capacitat per la gestió econòmica i l'obtenció de recursos
- 14 Sensibilitat
- 15 Saber planificar i organitzar
- 16 Intel·ligència
- 17 Prendre decisions ràpides en situacions difícils
- 18 Capacitat per treballar en equip

Aquests resultats, són indicatius de que aquest aspecte no és explicatiu de les diferències entre els sexes en l'accés i ocupació de càrrecs de gestió. Això ho veiem en la taula 8 i 9 però especialment en els gràfics de l'annex on es representa la diferència que mostrem en el gràfic anterior però per cada situació quan a l'ocupació de càrrecs, si s'ocupa, s'ha ocupat o no càrrecs de gestió, les quals són molt similars entre els diferents grups.

Percepció de la gestió universitària

Per concloure aquest apartat de presentació dels resultats obtinguts, hem volgut examinar quina és la percepció o valoració que té el professorat en relació a l'activitat de gestió i respecte a alguns aspectes com, si hauria de formar part o no de la professió de personal docent i investigador, o si hauria de ser o no compensada i de quin tipus hauria de ser aquesta compensació.

Taula 30. La gestió com a activitat del professorat universitari per sexe

La gestió com a part de l'activitat del professorat universitari		Dones	Homes	Total
Sí	n	127	75	202
	% f	62,9	37,1	100,0
	% c	67,9	68,2	68,0
No	n	57	32	89
	% f	64,0	36,0	100,0
	% c	30,5	29,1	30,0
Sense informació	n	3	3	6
	% f	50,0	50,0	100,0
	% c	1,6	2,7	2,0
Total	n	187	110	297
	% f	63,0	37,0	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Taula 31. La gestió com a activitat del professorat universitari per àrees de coneixement

Àrees de coneixement	La gestió com a activitat més del PA				
	Sí	No	Sense informació	Total	
Ciències de la salut	n	47	19	1	67
	% f	70,1	28,4	1,5	100,0
Ciències experimentals i tecnològiques	n	47	18	0	65
	% f	72,3	27,7	0,0	100,0
Ciències humanes	n	37	24	1	62
	% f	59,7	38,7	1,6	100,0
Ciències socials	n	69	27	4	100
	% f	69,0	27,0	4,0	100,0
Sense informació	n	2	1	0	3
	% f	66,7	33,3	0,0	100,0
Total	n	202	89	6	297
	% f	68,0	30,0	2,0	100,0

En relació al primer aspecte, si la gestió hauria de formar part o no de l'activitat del professorat universitari, la majoria, el 68 per cent, considera que sí tot i que com bé dèiem en els apartats anteriors no és una tasca que proporciona gaire satisfacció ni

suscita molt d'interès. Professores i professors coincideixen en aquesta afirmació en tant que les diferències que observem són pràcticament inexistentes.

Ara bé, al considerar l'àrea de coneixement a la que pertany el professorat sí que observem diferències importants i és que Ciències de la Salut i Ciències Experimentals i Tecnològiques estan, respectivament, 2,1 i 4,3 punts per sobre del total en la resposta sí; al voltant del 70 per cent del seu professorat considera que la gestió ha de formar part. Per contra, el professorat de Ciències Humanes que està d'acord amb aquesta afirmació, tot i ser també majoria representa el 59,7 per cent, -8,3 punts per sota del total.

Taula 32. Valoració vers la compensació o no de la gestió per sexe

Valoració vers la compensació de la gestió		Dones	Homes	Total
Sí	n	179	106	285
	% f	62,8	37,2	100,0
	% c	95,7	96,4	96,0
No	n	5	3	8
	% f	62,5	37,5	100,0
	% c	2,7	2,7	2,7
Sense informació	n	3	1	4
	% f	75,0	25,0	100,0
	% c	1,6	0,9	1,3
Total	n	187	110	297
	% f	63,0	37,0	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Taula 33. Valoració de la compensació o no de la gestió per àrees de coneixement

Àrees de coneixement	La gestió s'hauria de compensar?				
	Sí	No	Sense informació	Total	
Ciències de la salut	n	63	3	1	67
	% f	94,0	4,5	1,5	100,0
Ciències experimentals i tecnològiques	n	64	1	0	65
	% f	98,5	1,5	0,0	100,0
Ciències humanes	n	60	0	2	62
	% f	96,8	,0	3,2	100,0
Ciències socials	n	96	3	1	100
	% f	96,0	3,0	1,0	100,0
Sense informació	n	2	1	0	3
	% f	66,7	33,3	0,0	100,0
Total	n	285	8	4	297
	% f	96,0	2,7	1,3	100,0

Pel que fa al tema de compensar o no l'activitat de gestió, podem dir que hi ha quasi unanimitat en l'opinió manifesta, en tant que el 96 per cent afirma que sí que hauria de

ser compensada, sense mostrar-se diferències importants entre dones i homes, ni tampoc entre àrees de coneixement.

Aquesta compensació, es considera que hauria de ser tant econòmica com curricular, doncs el 60,9 per cent així ho manifesta. Tot i que podem dir que dones i homes també en aquest aspecte mostren posicionaments molt similars, les petites diferències que s'observen fan referència a que el percentatge de professores que consideren que aquestes haurien de ser exclusivament de tipus curricular (12,3 %) és més alt que el dels homes (7,3 %) i en relació al total (10,4 %), mentre que aquests presenten una proporció més alta en el cas del tipus econòmic (17,3 % els homes, 13,9 % les dones i 15,2 per cent el professorat en general)

Taula 34. Tipus de compensació de la gestió per sexe

Tipus de compensació de la gestió		Dones	Homes	Total
Econòmica	n	26	19	45
	% f	57,8	42,2	100,0
	% c	13,9	17,3	15,2
Curricular (per la promoció professional)	n	23	8	31
	% f	74,2	25,8	100,0
	% c	12,3	7,3	10,4
Docent (reducció càrrega)	n	7	4	11
	% f	63,6	36,4	100,0
	% c	3,7	3,6	3,7
Econòmica i curricular	n	113	68	181
	% f	62,4	37,6	100,0
	% c	60,4	61,8	60,9
Econòmica i docent	n	4	3	7
	% f	57,1	42,9	100,0
	% c	2,1	2,7	2,4
Econòmica, curricular i docent	n	5	3	8
	% f	62,5	37,5	100,0
	% c	2,7	2,7	2,7
Altres	n	5	2	7
	% f	71,4	28,6	100,0
	% c	2,7	1,8	2,4
Sense informació	n	4	3	7
	% f	57,1	42,9	100,0
	% c	2,1	2,7	2,4
Total	n	187	110	297
	% f	63,0	37,0	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Al considerar la distribució segons l'àrea de coneixement, tot i que el resultat és el mateix les diferències que s'observen fan referència a que pel tipus econòmica i

curricular el professorat de Ciències de la Salut, Ciències Experimentals i Tecnològiques i Ciències Humanes es situen per sobre de (3,3; 8,3; i 8,5; punts respectivament), mentre que en la compensació de tipus curricular, Ciències Socials està 6,6 punts per sobre del total.

Taula 11. Tipus de compensació de la gestió per àrees de coneixement

Quina hauria de ser la compensació de la gestió?	Àrees de coneixement						
	1	2	3	4	5	Total	
Econòmica	n	10	10	9	14	2	45
	% c	14,9	15,4	14,5	14,0	66,7	15,2
Curricular (per la promoció professional)	n	5	5	4	17	0	31
	% c	7,5	7,7	6,5	17,0	0,0	10,4
Docent (reducció càrrega)	n	0	1	1	9	0	11
	% c	0,0	1,5	1,6	9,0	0,0	3,7
Econòmica i curricular	n	43	45	43	50	0	181
	% c	64,2	69,2	69,4	50,0	0,0	60,9
Econòmica i docent	n	1	1	3	2	0	7
	% c	1,5	1,5	4,8	2,0	0,0	2,4
Econòmica, curricular i docent	n	3	1	2	2	0	8
	% c	4,5	1,5	3,2	2,0	0,0	2,7
Altres	n	4	1	0	2	0	7
	% c	6,0	1,5	0,0	2,0	0,0	2,4
Sense informació	n	1	1	0	4	1	7
	% c	1,5	1,5	0,0	4,0	33,3	2,4
Total	n	67	65	62	100	3	297
	% c	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*)

- 1 Ciències de la Salut
- 2 Ciències Experimentals i Tecnològiques
- 3 Ciències Humanes
- 4 Ciències Socials
- 5 Sense informació

Conclusions: principals resultats i propostes d'actuació

El primer que hem de tenir present, és que el nombre de participants en l'enquesta ha estat força reduït i menor del desitjat, de 297 professores i professors. Així mateix, els resultats obtinguts ens han permès tenir una primera visió de la situació de les dones en l'àmbit de la gestió universitària i establir un petit diagnòstic en relació aquest aspecte.

Una segona qüestió a considerar és que la temàtica de la gestió i la presència de les dones en aquesta sembla ser una qüestió que interessa i preocupa especialment a les professores, al personal acadèmic titular d'universitat i a aquell professorat que en l'actualitat està ocupant càrrecs de gestió: les dones representen el 63,0 per cent (entre el professorat de la UAB són el 38,7 %), el 52,2 per cent del professorat enquestat ocupa la categoria de titular d'universitat o agret/ada (en el conjunt del professorat només és del 29,3%) i el 40,7% està en l'actualitat ocupant càrrecs de gestió (segons les dades generals, només el 16,2% del professorat té un càrrec de gestió). Aquest fet, ens porta a afirmar que l'estudi presenta cert biaix a favor del professorat que està involucrat en el món de la gestió universitària, si considerem que el 24,4 per cent del professorat participant ha ocupat algun càrrec acadèmic al llarg de la seva carrera i, com bé dèiem, el 40,7 per cent està en l'actualitat ocupant algun càrrec (fent un total del 64,9 %).

Així, en aquest darrer apartat fem una presentació esquemàtica d'aquelles dades més rellevants organitzades segons els aspectes que hem considerat i alhora proposem mesures que creiem poden portar-nos a aconseguir una major igualtat en aquest camp.

Sobre la gestió a la UAB

Considerant les dades generals de la UAB:

- Hem observat com l'evolució de la composició segons el sexe del professorat que ocupa càrrecs de gestió ha estat favorable per a les dones: des del 2002 al

2011 la presència de les dones a la gestió acadèmica ha anat augmentat fins a situar-se al 40,4 per cent (passa del 36,1% al 40,4%), lo qual ens porta a afirmar que en l'actualitat, per una banda és dona una situació de paritat en aquest aspecte, i d'altra, donada la proporció de dones entre el professorat de la UAB, el 38,7% al 2011, podem dir que aquest col·lectiu està representat. No obstant, s'observa també que les dones se concentren especialment en els càrrecs de coordinació i en canvi estan infrarepresentades en relació al seu pes total en els càrrecs de poder com són el de degana o degà de facultat (on van del 20% al 35%, depèn l'any) o el de director/a de departament (oscil·len entre el 23% i el 29,% segons l'any)

A partir de la informació obtinguda de l'enquesta, veiem que:

- Les dones han ocupat una mica més càrrecs que els homes al llarg de la seva trajectòria professional, tot i que les diferències són poc significatives, (el 26,7 % de les dones, 2,5 punts per sobre, i el 20,0% dels homes, -4,2 punts per sota respecte al total).
- Ara bé, quan considerem la situació actual, és a dir, qui ocupa càrrecs de gestió, la tendència s'inverteix i són els homes el col·lectiu que és situa per sobre de la proporció general (el 39% de les dones, -1,7 punts per sota, i el 43,6% dels homes, 2,9 per sobre), encara que també en aquest cas les diferències resulten poc importants.
- S'observa que en general la proporció del professorat enquestat que ha ocupat càrrecs de gestió disminueix quan pugem en l'escala jeràrquica, fet esperat si considerem que el nombre de càrrecs que hem anomenat d'alta gestió (rector/a, vicerector/a, degà/ana o director/a de centre) és menor. Ara bé, la dada important, és que aquesta disminució és especialment significativa per a les dones. Només un 7,7% de la mostra desenvolupa o ha desenvolupat un càrrec d'alta gestió sent la proporció dels homes més elevada, del 11,8 % (4,1 punts per sobre del total), en contraposició a les dones, la qual és del 5,3% (-6,5 punts per sota del total). Aquesta tendència ja la veiem al considerar les dades generals de la UAB.
- Pel que fa el número de càrrecs ocupats diferents i el número de cops ocupant càrrecs (diferents o no), les mitjanes són bastant similars entre dones i homes: un professor o professora ocupa una mitjana de 2,1 càrrecs diferents i de 2,7 ocupacions de càrrecs al llarg de la seva trajectòria. En canvi, sí s'observen

diferències més pronunciades en quant al número d'anys mitjà ocupant càrrecs, sent els homes els que exerceixen càrrecs durant més temps: de 8,21 anys els homes i les dones de 6,90 anys.

El pes de l'entorn en l'accés

- L'accés als càrrecs de gestió universitària es produeix bàsicament per l'oferiment directe a una persona (49% dels casos) o per la proposta d'una candidatura per un càrrec i la seva posterior acceptació (el 33,1% de les ocupacions). És, per tant, un procés que depèn força de l'entorn i les relacions que s'estableixen i menys de la pròpia iniciativa o interès manifest del professor o professora.
- En canvi, l'accés als càrrecs de l'alta gestió, mostra una tendència un tant diferent, si bé l'oferiment apareix com la via més comuna (48,6%), l'auto oferiment del professor o professora i la posterior acceptació dels i les companyes és també una via important d'accés (34,3%), especialment pels homes (on representa el 47,1%).
- En aquests aspectes podem afirmar que es donen diferències importants entre dones i homes: els homes tendeixen més a oferir-se per ocupar càrrecs (22,3%, 6,8 punts per sobre del total) que les dones (11,5%, -4 punts), comportament que com bé deien es dona especialment en els càrrecs d'alta gestió (47,1%, 12,8 punts per sobre del total mentre per les dones aquesta via representa només el 22,2%, -12,1 punts per sota).

D'altra banda, la via de ser proposat és més comuna en el cas dels professors (37,2% dels casos, 4,1 punts per sobre del total) i en relació a les seves companyes (30,6% dels casos, -2,5 punts per sota del total). Per contra, les dones es situen per damunt del total quant la via d'accés és l'oferiment, (54,1%, 5,1 punts per sobre de la tendència general), mentre que els homes estan per sota (40,4%, -8,6 punts per sota).

També comentar que les dones són les úniques que mencionen altres vies d'accés, les quals fan referència quasi exclusivament a l'existència d'un sistema de rotació dins del seu departament o facultat.

- La importància de l'entorn i relacions es posa de manifest, tot i que amb un grau d'intensitat bastant menor, en els motius per no ocupar càrrecs de gestió.

Aquests són diversos però els que més s'han apuntat fan referència a que encara no han rebut cap oferta (20,2%) o bé no han tingut l'oportunitat (19,2%) i a la manca de requisits curriculars (15,4%); els dos primers estretament vinculats amb el context o l'entorn.

- Cal destacar el fet que per les dones, la manca de recolzament i suport de l'entorn és considerat com a motiu per no estar ocupant càrrecs en l'actualitat (representa el 11,1 %) mentre que no hi ha cap home que hagi apuntat aquesta raó (el 0,0%).

Les responsabilitats familiars

- S'observa que tenir filles o fills no pot ser considerat com a aspecte influent en l'ocupació de càrrecs de gestió. A diferència d'allò que podríem suposar, la major part del professorat amb descendència està ocupant o ha ocupat un càrrec de gestió, i aquest comportament és dóna tant per dones com per homes (el 67,6% i el 70,1% respectivament).
- La situació familiar més freqüent per les professores amb persones dependents al seu càrrec és que elles mateixes assumeixin principalment la cura i atenció de les persones dependents o bé que comparteixin per igual ambdues activitats amb els seus marit o parella (representen el 37,6% i el 40,6% respectivament), mentre que pels homes és la de compartir per igual aquestes responsabilitats (suposa el 61,3%). Aquest aspecte no influeix negativament en l'ocupació de càrrecs de gestió doncs el 72 per cent de les dones que assumeixen principalment la cura i atenció de les persones dependents estan o han ocupat càrrecs de gestió, proporció per sobre del total (el 65,7 % de les dones han ocupat o estan ocupant càrrecs de gestió).
- Pel que fa a les tasques de la llar, veiem que la tendència és pràcticament la mateixa que l'anterior: les situacions més comunes són, per les dones, que siguin elles mateixes les que s'encarreguin principalment d'aquesta activitat o bé la distribueixen per igual amb les seves parelles (el 38,8% i el 38,2% respectivament i sense considerar el professorat que no viu en parella), i pels homes compartir-la per igual (el 57,5%). El que observem en aquest cas és que augmenta bastant la freqüència del professorat que opta per contractar una persona, és considera per tant una feina més externalitzable que no pas la cura i atenció dels fills o filles.

Tampoc en aquest cas hi ha associació negativa entre les tasques de la llar i ocupar càrrecs de gestió; veiem el mateix comportament que en relació a l'activitat de cura i atenció a persones dependents, a saber, les professores que s'ocupen principalment de les tasques de la llar són també les que ocupen i han ocupat més càrrecs de gestió, doncs les seves proporcions es situen per sobre del total (40,9 % i 28,8 %, 1,9 i 2,1 punts respectivament), mentre que les que comparteixen per igual aquesta activitat tendeixen sobretot a no ocupar càrrecs de gestió (el 41,5%).

- Les responsabilitats familiars no apareixen com a motiu important per no haver ocupat mai cap càrrec de gestió, doncs només ho assenyala el 1,9% del professorat.
- Aquest motiu però, les responsabilitats familiars és una mica més important per deixar d'ocupar-ne un cop has accedit a algun càrrec, doncs representa el 12,5%, però tampoc apareix com el més rellevant sinó que aquest fa referència al fet de considerar haver complert amb aquesta tasca o per manca de temps per altres tasques (són els motius més apuntats dins l'opció altres, la qual representa el 40,3%). La dada curiosa és que per les dones, les responsabilitats familiars tenen un pes més baix que en relació als homes (el 10,0% i el 18,2% respectivament).
- A tall de conclusió, podem afirmar que les responsabilitats familiars, la cura i l'atenció als fills o/i filles o a persones dependents, i les tasques de la llar, no poden considerar-se com un obstacle a l'hora d'ocupar o accedir als càrrecs de gestió. Possiblement, aquest fet es deu a que en general, el professorat que ocupa càrrecs acadèmics presenta una edat mitjana de 47 anys i per tant els fills i filles ja estan en una edat menys dependent.

Perfil i interessos professionals

- El perfil del professorat que no ha ocupat mai cap càrrec de gestió és força actiu en quant a la recerca (una mitjana de 2 trams de recerca, per exemple), donada l'edat mitjana (al voltant dels 47 anys) i l'antiguitat d'aquest grup (uns 15 anys), i possiblement aquest sigui justament efecte de la no dedicació a aquesta activitat i també en part un motiu pel qual no dedicar-se, tot i que no és el principal tal i com veiem en l'apartat de situació.

- Tanmateix, també resulta força actiu en aquest aspecte el professorat que ha ocupat algun càrrec de gestió però que ara mateix no ocupa cap; precisament, aquest col·lectiu assenyalava com a motiu principal el fet d'afectar negativament la trajectòria acadèmica lo qual ens indica que també es tracte en molts casos d'un grup amb un perfil orientat a la recerca (amb una mitjana de 2,40 trams de recerca). Cal tenir present, que aquest grup és justament el que presenta un major antiguitat i experiència, al voltant dels 24 anys i amb una edat mitjana de 53 anys
- Per últim, veiem que el professorat que actualment ocupa un càrrec de gestió és el que presenta el rendiment investigador més baix (una mitjana de 1,64 trams de recerca), i si considerem que es tracta de professorat amb una mitjana de 48 anys i amb una antiguitat que ronda els 19 anys. Ara bé, aquest fet pot ser del tot comprensible si considerem que aquesta dedicació implica una disminució en la resta d'activitats acadèmiques.
- Dones i homes presenten mitjanes força similars tot i que s'observen diferències a favor dels homes en alguns ítems com són la participació en recerques competitives com a investigador/a principal o el número de publicacions, i sembla que les dones que es dediquen a la gestió presenten un currículum inferior en relació als seus companys que també es dediquen, tanmateix aquestes diferències són irrellevants.
- Quan als interessos, precisament el professorat que ocupa càrrecs de gestió en la seva majoria manifesta preferència per la recerca, especialment els homes (representen el 41,7 % en les dones i 51,7 % en els homes). De la mateixa manera, per la totalitat del professorat enquestat l'activitat acadèmica assenyalada com a preferida és la recerca, tant per dones com per homes, 55,1 per cent i 54,5 per cent, seguida de la docència, (36,9 % en el cas de les dones i 36,4 % pels homes). La gestió apareix en molts pocs casos (exactament 6).
- En la valoració de l'interès per l'activitat de gestió, és confirmada l'afirmació anterior i és que la puntuació mitjana que rep és tants sols del 2,2% pel que fa als càrrecs d'alta gestió i del 2,7% en relació a la resta, on 1 és "cap interès" i 5 "molt interès". Ara bé, s'observa certa relació entre l'interès per la gestió i ocupar o no càrrecs i és que tot i les petites diferències, el professorat que

ocupa o ha ocupat càrrecs de gestió puntua aquest aspecte més alt que el col·lectiu que no ha ocupat mai cap càrrec.

Autopercepció de les capacitats: habilitats i trets personals importants per el desenvolupament de la gestió

- En una escala de l'1 al 5, on l'1 equival a una valoració de "gens necessari" i el 5 de "molt necessari", les habilitats considerades com a més importants, o les que han rebut una puntuació més alta, en el desenvolupament de càrrecs de gestió acadèmica són la *responsabilitat* (de 4,82), el *sentit ètic* (4,74), *integritat* (4,62), *saber planificar i organitzar* (4,56) i *capacitat per a treballar en equip* (4,53); per contra, l'habilitat que ha rebut una puntuació força baixa sent per tant percebuda com pràcticament innecessària, és *l'autoritarisme* (1,64).
- No hi han diferències importants per sexe, homes i dones han atorgat les puntuacions més altes a les mateixes habilitats o trets personals, que són els que hem comentat prèviament.
- En relació a la valoració de les habilitats des del punt de vista del grau en que hi són presents en un mateix o mateixa, es reproduïx exactament el resultat anterior, en tant que les habilitats que el professorat considera que posseeix en major mesura són les mateixes que han considerat com a més importants per desenvolupar càrrecs de gestió, a saber: *responsabilitat* (4,68), *sentit ètic* (4,66), *integritat* (4,56), *capacitat de treballar en equip* (4,10), i *saber planificar i organitzar* (4,00). També la que ha rebut una menor puntuació ha estat *l'autoritarisme* (1,66).
- En aquest cas, sí que sembla que dones i homes tenen percepcions una mica diferents en quant a les habilitats que posseeixen, les dones es puntuen més alt que els homes en determinats trets, com són per exemple l'empatia o la capacitat comunicativa (tretos considerats més propis de la feminitat) i els homes a altres habilitats (considerades més pròpies a la masculinitat) com són la capacitat de mediació davant el conflicte, el lideratge o el carisma.
- Ara bé, en relació a les habilitats percebudes com a més importants pel desenvolupament d'activitats de gestió, dones i homes mostren puntuacions molts similars i altes, especialment les dones, fet que ens porta a afirmar que sobretot les dones es consideren portadores d'aquells trets que alhora creuen que són importants per ocupar un càrrec de gestió.

Valoració de la gestió acadèmica

- L'activitat de gestió no és una tasca que proporciona gaire satisfacció ni suscita molt d'interès: el grau de satisfacció que proporciona pot ser considerat d'acceptable en tant que la mitjana de puntuació que rep l'exercici d'aquesta activitat és en general al voltant de 3 punts, tant per dones com per homes (1 suposa *cap satisfacció* i 5 *moltíssima satisfacció*). Tanmateix, la satisfacció augmenta una mica quan s'ocupen càrrecs d'alta gestió i en especial entre el professorat masculí, ja que per aquest col·lectiu l'experiència resulta *satisfactòria* (un puntuació mitjana de 4,00 mentre que la de les dones és de 3,50).
- Tot i aquesta baixa valoració, la major part del professorat considera que la gestió ha de formar part de l'activitat del personal acadèmic, el 68 per cent; sense observar-se diferències importants entre dones i homes pel que fa a aquesta opinió.
- El considerar les àrees de coneixement del professorat, veiem que al voltant del 70 per cent del professorat de Ciències de la Salut i Ciències Experimentals i Tecnològiques considera que la gestió ha de formar part, estant, respectivament, 2,1 i 4,3 punts per sobre del total. Per contra, tot i ser també majoria només el 59,7 per cent del professorat de Ciències Humanes està d'acord amb aquesta afirmació, -8,3 punts per sota del total.
- Pel que fa al tema de compensar o no l'activitat de gestió, podem dir que hi ha quasi unanimitat en l'opinió manifestada, en tant que el 96 per cent afirma que sí que hauria de ser compensada, sense mostrar-se diferències importants entre dones i homes, ni tampoc entre àrees de coneixement. Aquesta compensació, es considera que hauria de ser tant econòmica com curricular, doncs el 60,9 per cent així ho manifesta.

Bibliografia

- Acereda, Amparo. (2010). "Dones, presa de decisions i lideratge en les organitzacions". A *Doctes, doctores i catedràctiques: cent anys d'accés lliure de la dona a la universitat*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament d'Innovació, Universitats i Empresa, Consell Interuniversitari de Catalunya.
- Alemany, Carmen. 2003. "Las mujeres en las profesiones no tradicionales: un lento proceso". *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 48 (primavera), pp. 45-56.
- Arranz, Fátima. 2004. "Las mujeres y la universidad española: estructuras de dominación y disposiciones feminizadas en el profesorado universitario", *Política y Sociedad*, núm. 2, vol.41, pp. 223-242.
- CIDE/Instituto de la Mujer. (2004). *Mujeres en cargos de representación del sistema educativo*.
- Fernández Valencia, Antonia. [Reseña de "Las Académicas (Profesorado universitario y género)" de María Antonia García de León]. *Revista Complutense de Educación*, 12 (2), 747-750.
- García de León, María Antonia; García de Cortázar, María Luisa. 1999. "Las profesoras de universidad: El reflejo de un poder androcéntrico". *Sociedad y Utopía*, núm. 14, noviembre, pp. 67-82
- García de León, María Antonia. (2005). *La excelencia científica: hombres y mujeres en las Reales Academias*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- García Retamero, Rocío i López Zafra, Esther. (2008). "Atribuciones causales sobre éxito y fracaso y percepción del liderazgo femenino". *Estudios de Psicología*, 29 (3), 273-287.
- García Retamero, Rocío i López Zafra, Esther. (2006). "Prejudice against women in male-congenial environments: perceptions of gender role congruity in leadership". *Sex Roles*, (55), 51-61.
- Giacometti, Miretta. (2009). "Women and Leadership in Universities". A la Jornada Internacional en Polítiques d'Igualtat. Lleida: Universitat de Lleida.
- Giacometti, Miretta (2007). "Survey on Gender and Choice of Profession/Engineering Studies". A BM53 Seminar Reader: Gender equality in the higher education: does the X make the difference?. Brussel-les: European Students Union.
- Giacometti, Miretta. (2002). *Women in Italian universities in Industry & Higher Education*. *Industry and Higher Education*, 16 (1), 43-48.

- González, Marta I.; Pérez, Eulalia. 2003. "Ciencia, Tecnología y Género", Revista CTSI, núm. 2, pp. 1-29.
- Guillamón Ramos, Cristina. (2006). El desarrollo profesional, la asunción de cargos y el estilo de liderazgo de las directoras de departamento en la universidad catalana. Tesina de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- INE. Encuesta de Población Activa, 2010
- Izquierdo, María Jesús (dir.); Borràs, Alexis; Ferrer, Anna; Sanz, Noemí; Viayna, Ignasi. 1999. El sexismo a la universitat. Estudi comparatiu del personal assalariat de les universitats públiques catalanes. Bellaterra: Servei de Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- Izquierdo, María Jesús (dir.); Mora, Enrico; Duarte, Laura; León, Francisco José. 2004. El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per un diagnòstic. Bellaterra: Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- López Zafra, Esther, García Retamero, Rocío i Eagly, Alice H. (2009). "Congruencia de rol de género y aspiraciones de las mujeres a posiciones de liderazgo". Revista de Psicología Social, 24 (1), 99-108.
- López Zafra, Esther, García Retamero, Rocío, Diekmann, Amanda i Eagly, Alice H. (2008). "Dinámica de estereotipos de género y poder: un estudio transcultural". Revista de Psicología Social, 23 (2), 213-219.
- Miyares, Alicia et al. (2008). "La Universidad: ¿promoviendo la excelencia?". A les Jornades Mujeres en la alta direcció: la carrera profesional de las mujeres en empresa, la administració y la universidad, 64-113. Madrid: Gobierno de España, Ministerio de Igualdad.
- Radl, Rita M^a. (Ed.) 1996. Mujeres e institución universitaria en Occidente. Conocimiento, investigación y roles de género. Santiago de Compostela: Servicio de Publicaciones e Intercambio Científico Campus Universitario Sur.
- Sánchez Moreno, Marita. (2009). "Mujeres agentes de cambio en la dirección de organizaciones universitarias". Revista educación, (348), 331-353. 2009
- Sánchez Moreno, Marita (Ed.). (2009). Mujeres dirigentes en la Universidad: Las texturas del liderazgo. Saragossa: Prensas Universitarias de Zaragoza.
- Sánchez Moreno, Marita i López Yáñez, Julián. (2008). "Poder y liderazgo de mujeres responsables de instituciones universitarias". Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Sánchez Moreno, Marita, Altopiedi, Mariana i Lavié Martínez, José Manuel. (2008). "Investigación sobre género y liderazgo en la universidad". A López Yáñez, Julián (Coord.), Simposio Investigación Institucional sobre la Universidad. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Sánchez Moreno, Marita et al. (2004) "La mujer en la dirección y gestión de las organizaciones universitarias: problemática, estilos de liderazgo y contribución al desarrollo institucional". Sevilla: Departamento de Didáctica y Organización Educativa de la Universidad de Sevilla.
- Tomàs i Folch, Marina (2009). "El género y la participación en algunos órganos de gobierno en la universidad". Revista Complutense de Educación, 1, 151-163.

Tomàs i Folch, Marina i Guillamón Ramos, Cristina. (2009). "Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica". *Revista de Educación*, (350), 253-275.

Tomàs i Folch, Marina, Duran Bellonch, Maria del Mar i Guillamón Ramos, Cristina. (2009). "La implicación de las profesoras en la gestión universitaria". *Sips – Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social*, (16), 95-104.

Tomàs i Folch, Marina, Duran Bellonch, Maria del Mar, Guillamón Ramos, Cristina i Lavié Martínez, José Manuel. (2008). "Profesoras universitarias y cargos de gestión". *Contextos educativos*, (11), 113-129.

Taula 1. Categoria professional per sexe. 2011

Categoria		Dones	Homes	Total
Catedràtic/a d'universitat	n	96	316	412
	% c	7,2	15,0	12,0
Titular d'universitat o professorat agregat	n	399	607	1.006
	% c	30,0	28,9	29,3
Catedràtic/a d'escola universitària	n	4	12	16
	% c	0,3	0,6	0,5
Titular d'escola universitària	n	23	27	50
	% c	1,7	1,3	1,5
Professorat lector o ajudant doctor/a	n	93	98	191
	% c	7,0	4,7	5,6
Ajudant LUC	n	4	4	8
	% c	0,3	0,2	0,2
Interí/ina	n	7	8	15
	% c	0,5	0,4	0,4
Associat/da	n	416	575	991
	% c	31,3	27,4	28,9
Associat/da mèdic	n	194	350	544
	% c	14,6	16,7	15,9
Emèrit/a	n	69	82	151
	% c	5,2	3,9	4,4
Professorat visitant	n	14	16	30
	% c	1,1	0,8	0,9
Professorat estranger	n	0	7	7
	% c	0,0	0,3	0,2
Professorat col·laborador	n	9	0	9
	% c	0,7	0,0	0,3
Total	n	1.328	2.102	3.430
	% f	38,7	61,3	100,0
	% c	100,0	100,0	100,0

Taula 2. Àrea de coneixement del professorat per sexe. 2011

Àrea		Dones	Homes	Total
Ciències de la Salut	n	325	635	960
	% c	24,5	30,2	28,0
Ciències Experimentals i Tecnològiques	n	255	546	801
	% c	19,2	26,0	23,4
Ciències Humanes	n	257	295	552
	% c	19,4	14,0	16,1
Ciències Socials	n	486	617	1.103
	% c	36,6	29,4	32,2
Altres	n	5	9	14
	% c	0,4	0,4	0,4
Total	n	1.328	2.102	3.430
	% c	100,0	100,0	100,0

Taula 3. Càrrecs ocupats per sexe i any

Càrrec	2002		2003		2004		2005		2006	
	% ♀	Total	% ♀	Total	% ♀	Total	% ♀	Total	% ♀	Total
Adjunt/a	60,0	5	60,0	5					60,0	5
Cap	57,1	7	60,0	5	33,3	6	28,6	7	50,0	4
Càrrecs no pressupostats	0,0	1	0,0	1	0,0	2	0,0	2	16,7	6
Coordinador/a tercer cicle	35,0	60	31,0	58	35,1	57	36,2	69	32,8	64
Coordinador/a titulació àrea	33,3	3	66,7	3	66,7	3	66,7	3	50,0	2
Coordinador/a titulació llicenciatura 2n cicle	16,7	12	25,0	12	40,0	10	50,0	12	45,5	11
Coordinador/a titulació enginyeria	0,0	4	0,0	3	0,0	6	30,0	10	42,9	7
Coordinador/a titulació llicenciatura	43,8	32	36,4	33	33,3	33	43,9	41	50,0	36
Coordinador/a	40,6	128	42,3	137	37,3	134	38,8	147	39,0	141
Coordinador/a titulació	20,0	5	20,0	5	20,0	5	12,5	8	0,0	6
Degà/ana	21,4	14	25,0	12	27,3	11	25,0	12	20,0	15
Delegat/da	29,4	17	46,2	13	45,5	11	50,0	14	50,0	14
Director/a de departament	27,6	58	28,1	57	28,3	60	27,1	70	23,0	61
Director/a d'escola	0,0	3	0,0	3	0,0	3	25,0	4	33,3	3
Director/a institut	20,0	5	20,0	5	25,0	4	25,0	4	25,0	4
Director/a										
Rector/a	0,0	1	0,0	1	0,0	1	0,0	1	0,0	1
Responsable	66,7	3	50,0	2	0,0	2	0,0	2	0,0	3
Secretari/ària	27,3	11	40,0	10	50,0	8	25,0	8	20,0	5
Secretari/ària de departament	37,5	56	37,1	62	40,4	57	38,6	70	41,0	61
Secretari/ària d'escola	40,0	5	60,0	5	83,3	6	100,0	3	100,0	3
Secretari/ària de facultat	69,2	13	60,0	15	50,0	12	46,7	15	35,7	14
Secretari/ària general	0,0	2	0,0	1	0,0	1	0,0	1	0,0	1
Secretari/ària d'institut	0,0	1	50,0	2	50,0	2	50,0	2	33,3	3
Sotscoordinador/a de titulació	37,5	8	54,5	11	63,6	11	63,6	11	63,6	11

Continuació

Càrrec	2002		2003		2004		2005		2006	
	% ♀	Total	% ♀	Total	% ♀	Total	% ♀	Total	% ♀	Total
Sotscoordinador/a de sòcrates	100,0	3	83,3	6	40,0	5	0,0	3	33,3	3
Sotsdirector/a d'escola	42,9	7	50,0	6	42,9	7	37,5	8	28,6	7
Vicedegà/ana	35,2	54	32,0	50	39,5	43	43,9	66	51,6	62
Vicedirector/a	0,0	1								
Vicerector/a	31,6	19	18,2	11	20,0	10	22,2	9	60,0	10
Total	36,1	538	37,3	534	36,5	510	37,5	602	38,7	563

Càrrec	2007		2008		2009		2010		2011	
	% ♀	Total	% ♀	Total	% ♀	Total	% ♀	Total	% ♀	Total
Adjunt/a	50,0	6	40,0	5	50,0	6	25,0	8	33,3	6
Cap	25,0	4	25,0	4	40,0	5	50,0	6	33,3	3
Càrrecs no pressupostats	33,3	6	33,3	6	33,3	6	0,0	4	0,0	4
Coordinador/a tercer cicle	30,9	55	34,4	64	36,5	63	39,3	61	42,4	59
Coordinador/a titulació àrea	33,3	3	50,0	4	100,0	2				
Coordinador/a titulació enginyeria tècnica	100,0	1	100,0	1	100,0	2	66,7	3	0,0	1
Coordinador/a titulació llicenciatura 2n cicle	38,5	13	33,3	15	12,5	16	15,4	13	22,2	9
Coordinador/a titulació enginyeria	50,0	10	66,7	3	66,7	6	60,0	5	33,3	3
Coordinador/a titulació llicenciatura	48,5	33	39,0	41	36,8	57	46,6	58	48,1	52
Coordinador/a	38,8	139	45,7	151	46,3	160	45,9	148	43,9	132
Coordinador/a titulació	0,0	5	0,0	5	11,1	9	12,5	8	0,0	4
Degà/ana	25,0	12	26,7	15	26,7	15	28,6	14	35,7	14
Delegat/da	37,5	8	37,5	8	45,5	11	25,0	8	25,0	8
Director/a de departament	22,0	59	22,4	58	22,1	68	25,4	63	29,0	62
Director/a d'escola	33,3	3	33,3	3	25,0	4	50,0	2	100,0	1
Director/a institut	25,0	4	20,0	5	20,0	5	20,0	5	20,0	5
Director/a	0,0	3	0,0	3	0,0	3	0,0	3	0,0	3
Rector/a	0,0	1	0,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1
Responsable	0,0	2	0,0	2	33,3	3	50,0	2	50,0	2
Secretari/ària	20,0	5	14,3	7	33,3	6	40,0	5	40,0	5
Secretari/ària de departament	39,7	58	37,9	66	38,1	63	40,0	60	43,1	58
Secretari/ària d'escola	75,0	4	66,7	3	60,0	5	66,7	3	50,0	2
Secretari/ària de facultat	33,3	15	25,0	16	20,0	15	33,3	15	28,6	14
Secretari/ària general	0,0	1	0,0	1	100,0	1	100,0	1	100,0	1
Secretari/ària d'institut	33,3	3	33,3	3	66,7	3	66,7	3	66,7	3
Sotscoordinador/a de titulació	55,6	9	54,5	11	53,8	13	62,5	8	66,7	9
Sotscoordinador/a de sòcrates	40,0	5	25,0	4	0,0	3	25,0	4	33,3	3
Sotsdirector/a d'escola	28,6	7	28,6	7	20,0	15	16,7	12	12,5	8
Vicedegà/ana	56,3	48	55,2	58	47,4	57	46,2	52	50,0	56
Vicedirector/a										
Vicerector/a	60,0	10	60,0	10	36,4	11	46,7	15	33,3	9
Total	37,8	532	38,6	580	37,9	634	39,5	590	40,4	537

Taula 4. Ocupació de càrrecs de gestió per edat

Edat		1	2	3	Total
Menys de 35	n	4	0	29	33
	% f	12,1	0,0	87,9	100,0
35 a 40	n	17	3	20	40
	% f	42,5	7,5	50,0	100,0
41 a 50	n	59	31	33	123
	% f	48,0	25,2	26,8	100,0
Més de 50	n	40	37	16	93
	% f	43,0	39,8	17,2	100,0
Sense informació	n	1	1	6	8
	% f	12,5	12,5	75,0	100,0
Total	n	121	72	104	297
	% f	40,7	24,2	35,0	100,0

1. En l'actualitat ocupa càrrecs de gestió

2. En l'actualitat no ocupa però ha ocupat algun càrrec de gestió

3. No ha ocupat cap càrrec de gestió

Taula 5. Ocupació de càrrecs d'alta gestió per la distribució de la cura de persones dependents i sexe

Persona principalment responsable de cura i atenció de les persones dependents		Dones	Homes	Total
Jo principalment	n	2	3	5
	% c	20,0	23,1	21,7
La meva parella o cònjuge	n	1	0	1
	% c	10,0	0,0	4,3
Tots dos per igual	n	4	3	7
	% c	40,0	23,1	30,4
No tinc fill/es ni persones dependents al meu càrrec	n	3	5	8
	% c	30,0	38,5	34,8
Sense informació	n	0	2	2
	% c	0,0	15,4	8,7
Total	n	10	13	23
	% c	100,0	100,0	100,0

Taula 6. Ocupació de càrrecs d'alta gestió per la distribució de les tasques de la llar i el sexe

Persona principalment responsable de la realització de les tasques de la llar		Dones	Homes	Total
Jo principalment	n	4	4	8
	% c	40,0	30,8	34,8
La meva parella o cònjuge	n	1	3	4
	% c	10,0	23,1	17,4
Tots dos per igual	n	2	5	7
	% c	20,0	38,5	30,4
Persona contractada	n	3	1	4
	% c	30,0	7,7	17,4
Total	n	10	13	23
	% c	100,0	100,0	100,0

Taula 7. Ocupació de càrrecs d'alta gestió per tenir o no fills/es i el sexe

Fills/es		Dones	Homes	Total
Sí	n	7	11	18
	% c	70,0	84,6	78,3
No	n	3	2	5
	% c	30,0	15,4	21,7
Total	n	10	13	23
	% c	100,0	100,0	100,0

Taula 8. Perfil investigador per ocupar o no càrrecs d'alta gestió i el sexe

Aspectes curriculars	Ocupa càrrecs d'alta gestió			
	Sí	No	Total	
Dones				
Número de trams recerca	mitjana	1,80	1,84	1,91
	n	10	120	139
	des est.	1,229	1,455	1,474
Número de trams docència	mitjana	4,22	3,03	3,12
	n	9	111	129
	des est	1,641	1,681	1,698
Número de trams gestió	mitjana	1,63	0,11	0,21
	n	8	107	121
	des est	2,066	0,372	0,718
Número de publicacions	mitjana	73,56	44,41	47,18
	n	9	119	136
	des est	64,919	40,590	43,014
Número de recerques competitives (investigador/a principal)	mitjana	3,50	2,76	3,16
	n	10	117	136
	des est	3,894	4,574	5,016
Número de recerques competitives (participació)	mitjana	8,11	8,84	8,94
	n	9	116	133
	des est	8,115	6,155	6,586
Hores de classes impartides / setmana	mitjana	5,050	6,843	6,664
	n	10	118	134
	des est	2,986	2,516	2,592
Hores dedicades docència / setmana	mitjana	10,200	17,275	16,347
	n	10	118	134
	des est	8,664	13,130	12,797
Homes				
Número de trams recerca	mitjana	2,69	1,67	1,84
	n	13	64	80
	des est.	1,653	1,286	1,391
Número de trams docència	mitjana	4,62	2,75	3,00
	n	13	64	80
	des est	1,850	1,700	1,856
Número de trams gestió	mitjana	2,00	0,20	0,50
	n	12	59	74
	des est	1,706	0,406	1,010

Continuació

Homes				
Aspectes curriculars		Ocupa càrrecs d'alta gestió		
		Sí	No	Total
Número de publicacions	mitjana	62,15	58,67	58,91
	n	13	64	80
	des est	59,020	62,410	60,333
Número de recerques competitives (investigador/a principal)	mitjana	3,09	4,02	3,88
	n	11	61	75
	des est	3,727	6,010	5,621
Número de recerques competitives (participació)	mitjana	7,38	8,39	8,05
	n	13	62	78
	des est	6,371	6,423	6,343
Hores de classes impartides / setmana	mitjana	5,636	6,516	6,342
	n	11	62	76
	des est	2,6560	2,1038	2,1958
Hores dedicades docència / setmana	mitjana	14,167	16,587	16,128
	n	12	63	78
	des est	11,777	9,901	10,029
Total				
Número de trams recerca	mitjana	2,30	1,78	1,88
	n	23	184	219
	des est.	1,521	1,397	1,441
Número de trams docència	mitjana	4,45	2,93	3,07
	n	22	175	209
	des est	1,738	1,688	1,757
Número de trams gestió	mitjana	1,85	0,14	0,32
	n	20	166	195
	des est	1,814	0,386	0,850
Número de publicacions	mitjana	66,82	49,40	51,53
	n	22	183	216
	des est	60,240	49,628	50,314
Número de recerques competitives (investigador/a principal)	mitjana	3,29	3,19	3,42
	n	21	178	211
	des est	3,717	5,130	5,237
Número de recerques competitives (participació)	mitjana	7,68	8,69	8,61
	n	22	178	211
	des est	6,958	6,236	6,496
Hores de classes impartides / setmana	mitjana	5,357	6,731	6,548
	n	21	180	210
	des est	2,762	2,381	2,456
Hores dedicades docència / setmana	mitjana	12,364	17,036	16,267
	n	22	181	212
	des est	10,436	12,080	11,829

Taula 9. Puntuació mitjana de trets i habilitats personals del professorat per ocupar o no càrrecs de gestió i sexe (puntuació de l'1 al 5)

Trets i habilitats personals		Ocupar o no càrrecs de gestió (*)			
		1	2	3	Total
Dones					
Responsabilitat	mitjana	4,81	4,74	4,70	4,76
	n	69	47	60	176
	desv. Est.	0,394	0,530	0,530	0,481
Sentit ètic	mitjana	4,71	4,63	4,73	4,70
	n	69	46	59	174
	desv. Est.	0,517	0,741	0,552	0,593
Capacitat comunicativa	mitjana	3,58	3,61	3,72	3,63
	n	69	46	60	175
	desv. Est.	0,946	0,906	0,904	,918
Empatia	mitjana	3,66	3,95	4,02	3,86
	n	68	44	59	171
	desv. Est.	0,956	0,888	0,820	0,903
Dots de lideratge	mitjana	2,72	2,78	2,73	2,74
	n	68	45	60	173
	desv. Est.	1,131	,974	1,006	1,044
Carisma	mitjana	2,63	2,60	2,63	2,62
	n	67	42	59	168
	desv. Est.	0,998	0,964	1,173	1,049
Integritat	mitjana	4,57	4,59	4,48	4,55
	n	68	46	60	174
	desv. Est.	0,581	0,686	0,833	0,701
Habilitat de mediació de conflictes	mitjana	3,34	3,09	3,16	3,21
	n	68	45	58	171
	desv. Est.	,987	1,019	1,023	1,007
Autoritarisme	mitjana	1,70	1,63	1,77	1,70
	n	66	40	56	162
	desv. Est.	0,859	0,838	0,934	0,877
Diplomàcia	mitjana	3,04	2,60	2,86	2,87
	n	68	43	59	170
	desv. Est.	1,014	1,072	1,090	1,064
Capacitat per a les relacions interpersonals	mitjana	3,52	3,67	3,63	3,60
	n	69	45	60	174
	desv. Est.	0,933	1,000	0,938	0,949
Resistència a les frustracions	mitjana	3,13	2,98	3,09	3,08
	n	68	44	58	170
	desv. Est.	1,132	1,210	1,081	1,131
Capacitat per la gestió econòmica i l'obtenció de recursos	mitjana	2,58	2,91	2,55	2,65
	n	69	44	58	171
	desv. Est.	1,130	1,217	1,127	1,155
Sensibilitat	mitjana	3,81	4,20	3,85	3,92
	n	68	44	59	171
	desv. Est.	0,868	0,930	0,847	0,888

Continuació

Trets i habilitats personals	Ocupar o no càrrecs de gestió (*)				
	1	2	3	Total	
Dones					
Saber planificar i organitzar	mitjana	4,07	4,23	4,05	4,11
	n	69	47	59	175
	desv. Est.	1,062	0,865	0,936	0,968
Intel·ligència	mitjana	3,57	3,84	3,79	3,71
	n	69	43	57	169
	desv. Est.	0,737	0,814	0,796	0,782
Prendre decisions ràpides en situacions difícils o complexes	mitjana	3,35	3,45	3,42	3,40
	n	68	44	59	171
	desv. Est.	1,169	1,044	1,021	1,082
Capacitat per treballar en equip	mitjana	4,06	4,21	4,25	4,17
	n	69	47	59	175
	desv. Est.	0,938	0,690	0,709	0,803
Homes					
Responsabilitat	mitjana	4,56	4,61	4,50	4,54
	n	45	18	38	101
	desv. Est.	0,586	0,608	0,688	0,625
Sentit ètic	mitjana	4,61	4,67	4,53	4,59
	n	44	18	38	100
	desv. Est.	0,618	0,485	0,725	0,637
Capacitat comunicativa	mitjana	3,43	3,61	3,18	3,37
	n	44	18	38	100
	desv. Est.	0,818	1,092	1,136	1,002
Empatia	mitjana	3,50	3,50	3,68	3,57
	n	44	18	38	100
	desv. Est.	0,928	1,200	0,989	0,998
Dots de lideratge	mitjana	2,74	3,06	2,97	2,89
	n	43	18	38	99
	desv. Est.	1,026	1,211	1,102	1,087
Carisma	mitjana	2,44	2,89	3,05	2,76
	n	43	18	37	98
	desv. Est.	0,934	0,900	0,970	0,975
Integritat	mitjana	4,57	4,72	4,55	4,59
	n	44	18	38	100
	desv. Est.	0,587	0,461	0,686	0,605
Habilitat de mediació de conflictes	mitjana	3,48	3,22	3,34	3,38
	n	44	18	38	100
	desv. Est.	0,952	0,878	1,021	0,962
Autoritarisme	mitjana	1,53	1,44	1,70	1,58
	n	43	18	37	98
	desv. Est.	0,797	0,705	0,996	0,861
Diplomàcia	mitjana	3,55	3,22	3,19	3,35
	n	44	18	37	99
	desv. Est.	0,848	1,003	1,050	0,962

Continuació

Trets i habilitats personals	Ocupar o no càrrecs de gestió (*)				
	1	2	3	Total	
Homes					
Capacitat per a les relacions interpersonals	mitjana	3,41	3,67	3,54	3,51
	n	44	18	37	99
	desv. Est.	0,844	1,085	0,960	0,930
Resistència a les frustracions	mitjana	3,43	3,11	3,22	3,29
	n	44	18	37	99
	desv. Est.	1,021	1,410	1,058	1,109
Capacitat per la gestió econòmica i l'obtenció de recursos	mitjana	2,81	3,06	2,57	2,77
	n	43	18	37	98
	desv. Est.	1,139	1,110	1,214	1,165
Sensibilitat	mitjana	3,66	4,06	3,70	3,75
	n	44	18	37	99
	desv. Est.	,776	,802	1,077	0,907
Saber planificar i organitzar	mitjana	3,82	4,06	3,70	3,82
	n	44	18	37	99
	desv. Est.	0,786	0,873	1,024	0,896
Intel·ligència	mitjana	3,52	3,88	3,73	3,67
	n	42	17	37	96
	desv. Est.	0,917	0,600	0,871	0,854
Prendre decisions ràpides en situacions difícils o complexes	mitjana	3,36	3,50	3,41	3,40
	n	44	18	37	99
	desv. Est.	1,143	,924	1,189	1,115
Capacitat per treballar en equip	mitjana	4,07	3,78	4,00	3,99
	n	44	18	38	100
	desv. Est.	0,789	0,943	0,930	0,870
Total					
Responsabilitat	mitjana	4,71	4,71	4,62	4,68
	n	114	65	98	277
	desv. Est.	0,493	0,551	0,601	0,546
Sentit ètic	mitjana	4,67	4,64	4,65	4,66
	n	113	64	97	274
	desv. Est.	0,558	0,675	0,630	0,611
Capacitat comunicativa	mitjana	3,52	3,61	3,51	3,54
	n	113	64	98	275
	desv. Est.	0,897	0,953	1,028	0,956
Empatia	mitjana	3,60	3,82	3,89	3,75
	n	112	62	97	271
	desv. Est.	0,944	1,000	0,900	0,948
Dots de lideratge	mitjana	2,73	2,86	2,83	2,79
	n	111	63	98	272
	desv. Est.	1,087	1,045	1,046	1,060
Carisma	mitjana	2,55	2,68	2,79	2,67
	n	110	60	96	266
	desv. Est.	,973	,948	1,114	1,022

Continuació

Trets i habilitats personals		Ocupar o no càrrecs de gestió (*)			
		1	2	3	Total
Total					
	mitjana	4,57	4,63	4,51	4,56
	n	112	64	98	274
	desv. Est.	0,581	0,630	0,777	0,667
Integritat	mitjana	3,39	3,13	3,23	3,27
	n	112	63	96	271
	desv. Est.	,971	,975	1,021	0,992
Habilitat de mediació de conflictes	mitjana	1,63	1,57	1,74	1,66
	n	109	58	93	260
	desv. Est.	0,835	0,797	0,954	0,871
Autoritarisme	mitjana	3,24	2,79	2,99	3,05
	n	112	61	96	269
	desv. Est.	0,979	1,082	1,081	1,052
Diplomàcia	mitjana	3,48	3,67	3,60	3,56
	n	113	63	97	273
	desv. Est.	0,897	1,016	0,943	0,942
Capacitat per a les relacions interpersonals	mitjana	3,25	3,02	3,14	3,16
	n	112	62	95	269
	desv. Est.	1,095	1,261	1,068	1,125
Resistència a les frustracions	mitjana	2,67	2,95	2,56	2,70
	n	112	62	95	269
	desv. Est.	1,134	1,179	1,155	1,157
Capacitat per la gestió econòmica i l'obtenció de recursos	mitjana	3,75	4,16	3,79	3,86
	n	112	62	96	270
	desv. Est.	0,833	0,891	0,939	0,897
Sensibilitat	mitjana	3,97	4,18	3,92	4,00
	n	113	65	96	274
	desv. Est.	0,968	0,864	0,981	0,951
Saber planificar i organitzar	mitjana	3,55	3,85	3,77	3,69
	n	111	60	94	265
	desv. Est.	0,806	0,755	0,822	0,808
Prendre decisions ràpides en situacions difícils o complexes	mitjana	3,36	3,47	3,42	3,40
	n	112	62	96	270
	desv. Est.	1,154	1,004	1,083	1,092
Capacitat per treballar en equip	mitjana	4,06	4,09	4,15	4,10
	n	113	65	97	275
	desv. Est.	0,879	0,785	0,808	0,831

(*)

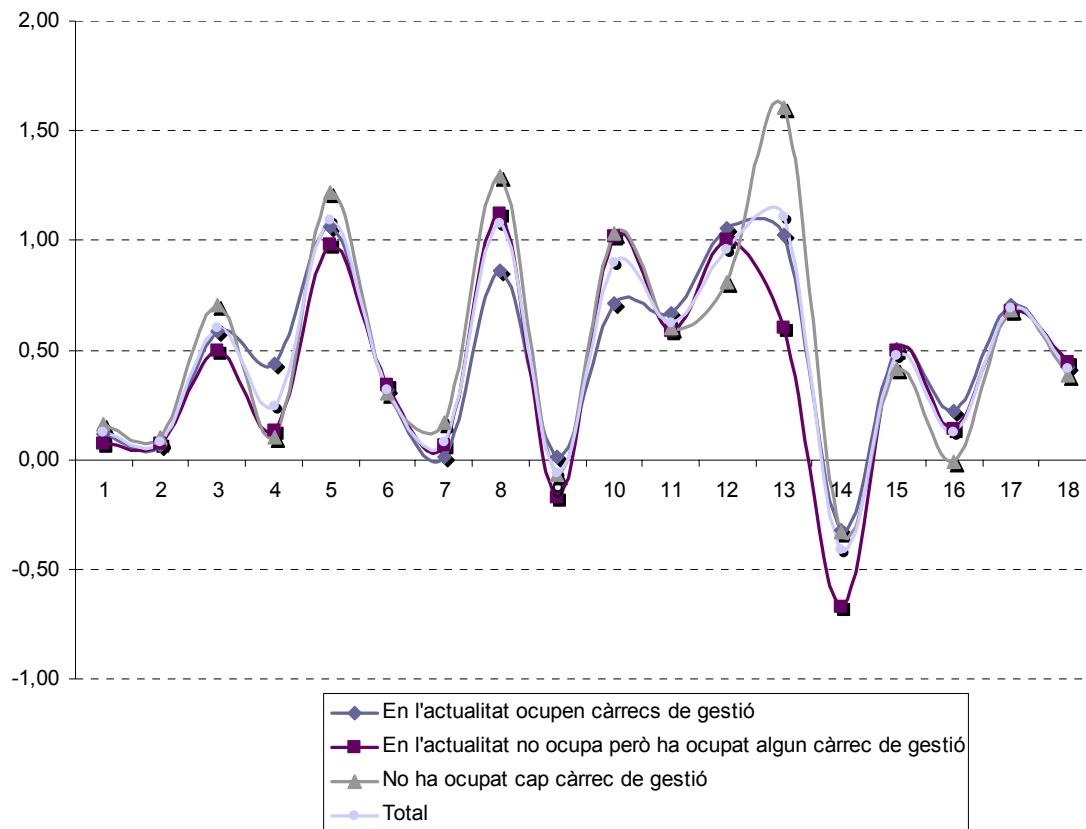
1 En l'actualitat ocupen càrrecs de gestió

2 En l'actualitat no ocupa però ha ocupat algun càrrec de gestió

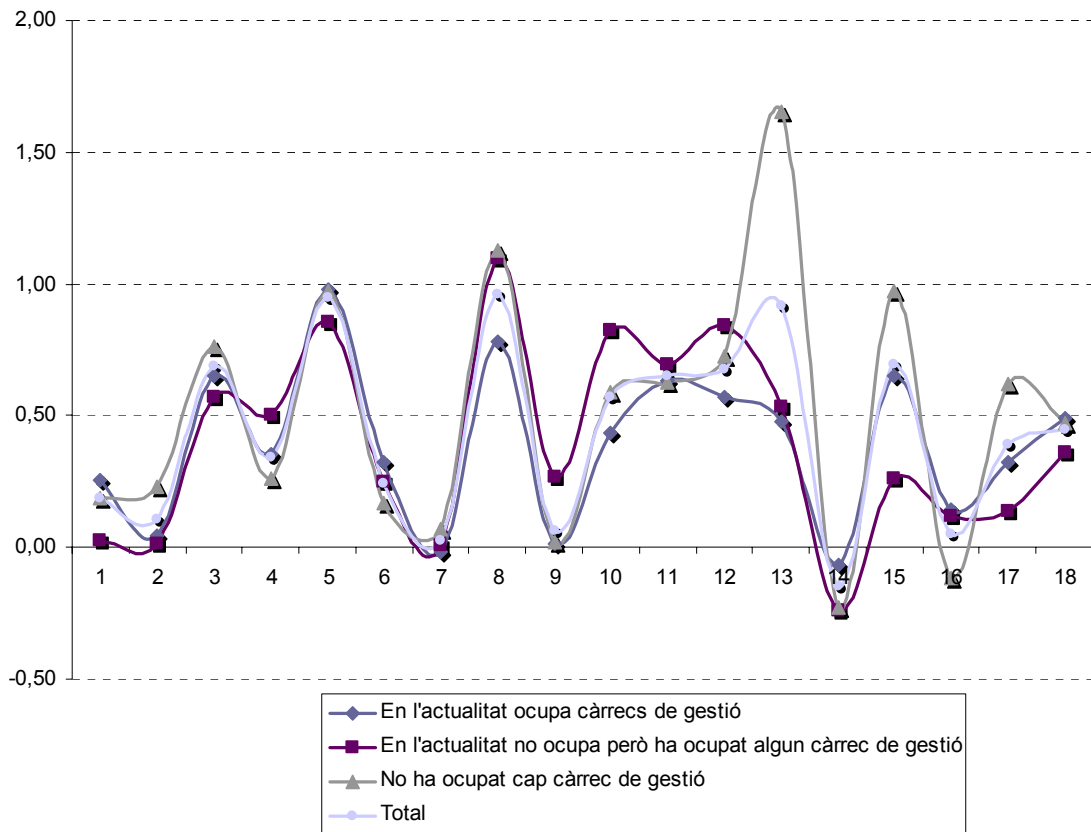
3 No ha ocupat cap càrrec de gestió

Gràfic 1. Diferència entre la puntuació mitjana de trets i habilitats requerides per la gestió acadèmica i les personals (puntuació de l'1 al 5)

Dones



Homes



Total

