

De la beca al contracte

Anàlisi sobre les trajectòries de les
becàries i dels becaris d'investigació a
places de PDI contractat

Setembre 2011



Alícia Villar - Francesc J. Hernández
Departament de Sociologia i Antropologia Social
Universitat de València

La fotografia de la portada és del Museu Guggenheim de Nova York (Alícia Villar, 2009). La imatge d'una cua de persones agrupades i desagrupades esperant el seu torn d'entrada simbolitza l'espera desesperançada per transitar des de la beca al contracte universitari.

Agraïments

Aquesta recerca ha estat possible gràcies a la proposta d'Olga Quiñones i d'Antonio Ariño, no només perquè han sigut els responsables de la Universitat de València que l'han promoguda, sinó també, i el que és més important, perquè durant anys estan impulsant la recerca sociològica des del Departament de Sociologia i Antropologia Social sobre gènere, educació i universitat. Nosaltres, doncs, seguim camins que ells han obert.

Sumari

Introducció	7
Secció I: Anàlisi quantitativa	13
Capítol 1. El personal docent i investigador de la Universitat de València	15
Capítol 2. El personal contractat de la Universitat de València	17
Capítol 3. Les persones becàries en la Universitat de València	27
Capítol 4. Trajectòries de les persones becàries	35
Secció II: : Anàlisi qualitativa	45
Capítol 5. Model d'anàlisi dels desajustos entre representacions i comportaments	47
Capítol 6. Representacions comunes, comportaments distints	51
Capítol 7. Representacions distintes, comportaments distints	67
Capítol 8. Propostes pràctiques	75
Annex teòric	79
Annex metodològic	81
Bibliografia	85
Índex de taules i gràfics	87

Introducció

La representació pretèrita segons la qual les beques de formació de personal investigador eren el preàmbul a la carrera de la docència universitària resulta actualment desajustada i, possiblement, una bona part del professorat universitari que va gaudir en el seu moment d'una beca, no té aquesta percepció.

Una mínima part de les persones que disposen de beques de formació de personal investigador té, temps després, vinculació amb la Universitat. Si prenem com a base el curs 2005/2006, i amb un estudi detallat de les trajectòries de 106 becaris i becàries d'investigació, podem afirmar que a hores d'ara:

- Només 19 persones (el 18%) han mantingut fins ara algun tipus de relació contractual amb la Universitat de València;
- d'aquestes 19, només 12 (l'11%) gaudiren d'un contracte vinculat amb la docència o les tasques auxiliars a la recerca després del gaudiment de la seua beca;
- de les 12 que han tingut una vinculació contractual, només 6 (el 6%) han estat contractats com a professors ajudants o ajudants doctors.

Malgrat que la proporció de persones contractades és mínima, s'adverteix una diferència entre les trajectòries que segueixen homes i dones. Així doncs, el percentatge de dones que en el curs de referència gaudiren d'una beca de formació de personal investigador, van estar contractades en algun moment, però ara no ho estan, es superior al d'homes (42% front a 29%), mentre que, pel contrari, el percentatge de persones que manté relacions contractuals amb la Universitat, però que no són contractes d'ajudants o d'ajudants doctors, sinó que són contractes de professorat associat (possiblement realitzats de manera inadequada) o d'auxiliars de la investigació és menor en dones que en homes (25% front a 43%).

Les causes que determinen el volum de la contractació depèn de factors que ultrapassen l'àmbit d'aquesta investigació. Nosaltres hem seguit dos objectius:

I) Caracteritzar de la manera més precisa possible el quadre general del personal universitari, el personal contractat i les persones que gaudeixen d'una beca de formació de personal investigador, per tal de detectar els desajustos que poden influir en els homes i les dones a l'hora de definir les seues trajectòries.

II) Analitzar les representacions de les persones becàries, per tal de determinar la manera, diferenciada des de la perspectiva de gènere, com s'ubiquen davant dels processos descrits. És a dir, descriure les autonarracions que determinaran opcions personals i, en definitiva, explicarien el biaix que s'observa en les contractacions efectuades.

Aquests dos objectius determinen les dos seccions del nostre treball, la secció I, de caràcter més bé quantitatiu; i la secció II, de caràcter més bé qualitatiu. No hem inclòs un capítol de conclusions perquè aquestes s'enuncien al llarg del text i des del començament mateix, com s'haurà observat, tot i que sí que incorporem uns requadres de recomanacions.

La secció I s'ha dividit en 4 capítols, que s'organitzen amb una descripció des d'un nivell més general a un més particular. Aquest ordre respon a un criteri arbitrari perquè també podria haver seguit l'ordre invers.

En el capítol 1 s'aporten les dades generals del personal docent i investigador de la Universitat de València i s'aporten algunes consideracions sobre la presència d'homes i dones de caràcter complementari als estudis precedents (Fernández-Coronado; González, 2009).

En el capítol 2 es realitzen les anàlisis del personal docent i investigador contractat. Com que la nostra investigació es refereix a la transició (o a la falta de transició) entre les persones becàries i les contractades, s'ha de distingir el conjunt de característiques d'aquest col·lectiu que, pel que fa la perspectiva de gènere, presenta especificitats respecte del personal docent i investigador en general. Cal, per tant, distingir-lo i comparar-lo.

El capítol 3 i el capítol 4 es refereixen ja a les persones becàries. El capítol 3 considera les persones becàries en general, i ofereix una caracterització d'aquest col·lectiu.

El capítol 4 es refereix a les persones que han gaudit d'una beca i han estat contractades que, anticipem, és una proporció escassa, i avança cap a l'establiment d'una tipologia de trajectòries que trobaran la seua explicació en la secció II de caràcter qualitatiu.

La secció II s'ha dividit en 4 capítols, que hem presentat des d'aquell que té el tema més general (el personal docent i investigador de la Universitat de València) fins al que presenta l'assumpte més particular (les persones becàries contractades).

En el capítol 5 s'aporten unes notes breus sobre el marc teòric que permeten transitar des de les autonarracions dels subjectes (enregistrades en entrevistes i grups triangulars) fins a les seues conductes.

El capítol 6 i el capítol 7 es distingeixen de manera analítica, perquè els dos tracten de les representacions que han evidenciat els subjectes, en aquest cas persones amb beca d'investigació. El capítol 6 es refereix a les representacions comunes d'homes i dones però que són susceptibles de produir comportaments diferenciats. El capítol 7 a les representacions distintes d'homes i dones i que poden causar comportaments diferenciats. Les representacions que produeixen conductes semblants, òbviament, no són d'interés en aquesta recerca.

Per últim, el capítol 8 vol arreplegar una sèrie de reflexions, sorgides al fil de la recerca, que apunten per on s'hauria de continuar aquest treball. Es tracta d'un capítol on es presenten un seguit de propostes, així com unes línies de futur per continuar amb aquesta recerca.

Hem inclòs en els annexos altres informacions de la recerca realitzada.

La primera missió de qualsevol investigació és problematitzar el seu objecte. L'enunciat "de la beca al contracte" es refereix a la transició des de la condició de persona becària en un programa de formació de personal investigador a la de persona contractada com a personal docent i, eventualment, investigador. I mencionem "eventualment" perquè, a hores d'ara, és un assumpte de debat el fet que tot el personal docent universitari, fins i tot el no doctor, té acreditada la seua condició de personal investigador.

La qüestió del trànsit entre la beca i el contracte ja evidencia que el seguiment de trajectòries exclusivament investigadores és una possibilitat remota, o, si més no, ben difícil per a la persona interessada. Dit en altres termes, disposar d'una beca d'investigació permet una formació inicial en la docència i en la investigació, però el seguiment de trajectòries investigadores al si de la universitat es percep a hores d'ara com un camí amb moltes dificultats, així ho insisteixen les persones entrevistades apel·lant a què, si vols seguir-lo, has de marxar fora a una altra universitat o a l'estranger durant un període indeterminat. És per això que reduir la pregunta a l'accés a contractació docent ja esdevé significatiu d'una situació en la qual la formació inicial investigadora té poques possibilitats de ser desenvolupada al marge de la docència. En aquesta línia una persona entrevistada afirma que, la beca "no té sentit": "*La beca per la beca només no té sentit, o es perllonga en carrera investigadora o no té sentit. I això estem parlant de cinc, deu, vint anys a lo millor. Una carrera investigadora no dona fruit si no és a llarg termini*" (Elies)¹.

La universitat que segueix el model humboldtià, també conegut com a model científic, es representa com una institució docent i investigadora o, com ho expressava el reformador prussià, "escola superior i acadèmia", en la qual les missions docent i investigadora són indissolubles. Ara bé, que ho siga la institució no implica que ho siga el seu "personal docent i investigador". Autors com Niklas Luhmann², han qüestionat amb bons arguments aquesta unificació.

¹ En l'apartat quantitatiu d'aquest informe es pot consultar informació sobre les trajectòries que es consoliden mitjançant algunes fórmules contractuals precàries en l'àmbit de la investigació.

² Las universidades y los grandes institutos producen funcionarios de la ciencia que sólo aparentemente cumplen funciones de dirección, sin embargo, en realidad han perdido cualquier influencia en el desarrollo ulterior de la investigación. Con todo, no se puede ignorar que muchas características de la organización, con las que otros sistemas funcionales no tienen ningún problema en especial (sobre todo la política y la economía), en el sistema de la ciencia sólo se sienten muy levemente. [...] La mayoría de las organizaciones de la sociedad moderna se adscriben a sistemas funcionales específicos. Más bien es una

La pretensió d'aquesta recerca que ens ocupa no és la de debatre la doble missió universitària, ni tampoc l'eventual construcció de les trajectòries d'investigació i docència, sinó, més bé, indicar que, ja a partir del títol "de la beca al contracte", partim de la situació actual per la qual la trajectòria d'investigació no té entitat com a itinerari professional substantiu. Fins i tot, com apuntava una de les persones entrevistades, la beca de formació del personal investigador podria ben bé entrebancar que s'establisca socialment aquesta carrera per a la qual algunes persones es poden considerar cridades. Per tant, un estudi sobre la transició "de la beca al contracte" des de la perspectiva de gènere és, abans de res, un reconeixement implícit de què no hi ha, ni per a les dones ni per als homes, una possibilitat normalitzada de desenvolupar a hores d'ara una carrera d'investigació en el sentit de què no existeix una programació o previsió per part del marc institucional de desenvolupar-la com a un dels itineraris professionals possibles.

anomalía el hecho de que las universidades hayan de rendir al mismo tiempo en la investigación y en la educación [...]. La conjunción directa de docencia e investigación, si se tomara en serio, causaría reducciones de rendimiento considerables en ambos terrenos.

SECCIÓ I. ANÀLISI QUANTITATIVA

Capítol 1. El personal docent i investigador de la Universitat de València

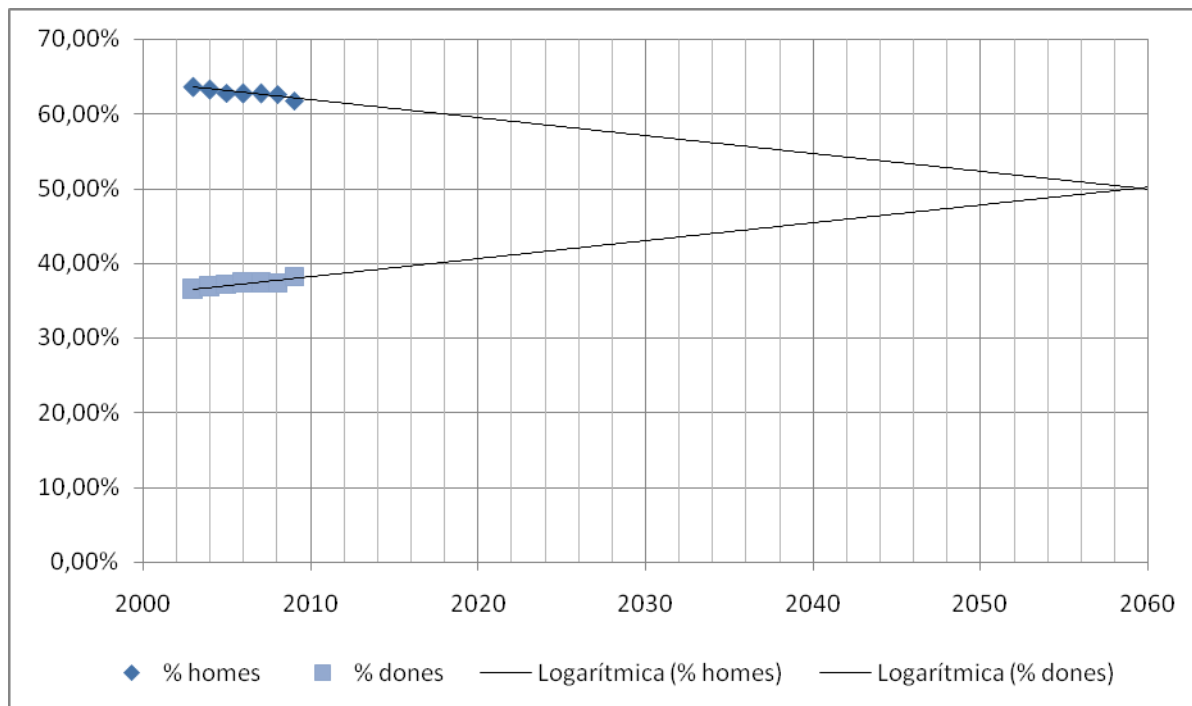
La Universitat de València (d'ara endavant UVEG) té una plantilla de personal docent i investigador (PDI) de 3.362 persones (dades a 01/01/2010), amb un creixement molt lleuger durant els darrers anys, la qual cosa produeix-se una taxa anual inferior a 1,5 punts. Més del 60% de la plantilla de PDI de la UV són homes i menys del 40% en són dones. Les dades dels darrers anys permeten constatar que la taxa d'augment de les dones en la plantilla de PDI és superior a la dels homes (vegeu taula 1), però amb valors tan baixos que, *de seguir la tendència actual, haurà de passar mig segle per arribar a una situació de paritat* (vegeu gràfic 1).

Taula 1. Homes i dones en la plantilla de PDI de la UV

Curs	Homes	Dones	Total	% homes	% dones
01/01/2003	2135	1224	3359	63,56%	36,44%
01/01/2004	2192	1274	3466	63,24%	36,76%
01/01/2005	2203	1305	3508	62,80%	37,20%
01/01/2006	2236	1328	3564	62,74%	37,26%
01/01/2007	2218	1317	3535	62,74%	37,26%
01/01/2008	2238	1336	3574	62,62%	37,38%
01/01/2009	2262	1402	3664	61,74%	38,26%
Mitjana	2212	1312	3524		
2009 – mitjana	50	90	140		
2009 -2003	127	178	305		
increment	105,95%	114,54%	109,08%		
taxa anual	0,968%	2,289%	1,459%		

Font: Universitat de València *Reculls de Dades Estadístiques 2004-05 al 2009-10*

Gràfic 1. Proporció d'homes i dones en la plantilla de PDI de la UV i línies de tendència



Font: Elaboració pròpia

Capítol 2. El personal contractat de la Universitat de València

Una bona part del Personal Docent i Investigador de la Universitat de València el componen les persones contractades. En aquest epígraf analitzarem el personal contractat, tot considerant tant la divisió de sexe com la desagregació per àrees de coneixement.

Una informació pertinent per a la nostra investigació és determinar la composició de la porció de PDI contractat no funcionari i amb dedicació a temps complet, per la qual cosa no inclourem al professorat funcionari ni al professorat associat. Quan fem menció a PDI contractat ens referim, paga la pena aclarir-ho, a les figures d'ajudant, d'ajudant doctor, contractat doctor i col·laborador.

Durant el període estudiat ací, que va des del curs 2005/2006 fins al 2009/2010, han estat contractades 2.016 persones³, durant un curs o més d'un curs, la qual cosa dóna un total de 5.096 contractes (veure taula 2), cosa que significa que una mateixa persona ha pogut tenir diversos contractes durant aqueix període dels cinc cursos estudiats. Podem veure que s'ha passat de 802 persones contractades en el curs 2005/2006 a 1.316 persones contractades en el curs 2009/2010, la qual cosa representa un increment del 64,08%, amb una taxa anual del 10,41%.

En la taula 2 hem calculat també la composició d'aquest grup des de la perspectiva de gènere i hem oferit, a tall de comparació, algunes dades ja arreglades en la taula 1.

³ Aquest total s'ha obtingut a partir d'una explotació de dades on s'han depurat els NPI (nombres d'identificació personal) que eren distints, és a dir, sense cap repetició.

**Taula 2. Nombre de contractes de PDI a temps complet per sexe.
Comparació amb PDI total.**

	PDI contractat			PDI total			
	Homes	Dones	Total	homes	dones	homes	dones
2005/06	476	326	802	59,35%	40,65%	62,80%	37,20%
2006/07	504	358	862	58,47%	41,53%	62,74%	37,26%
2007/08	577	413	990	58,28%	41,72%	62,74%	37,26%
2008/09	631	495	1126	56,04%	43,96%	62,62%	37,38%
2009/10	745	571	1316	56,61%	43,49%	61,74%	38,26%
Total	2933	2163	5096	57,55%	42,45%		
Mitjana	587	433	1019				
2009/10 – mitjana	158	138	297				
2009/10 -2005/06	269	245	514				
increment	56,51%	75,15%	64,09%				
taxa anual	9,37%	11,86%	10,41%				

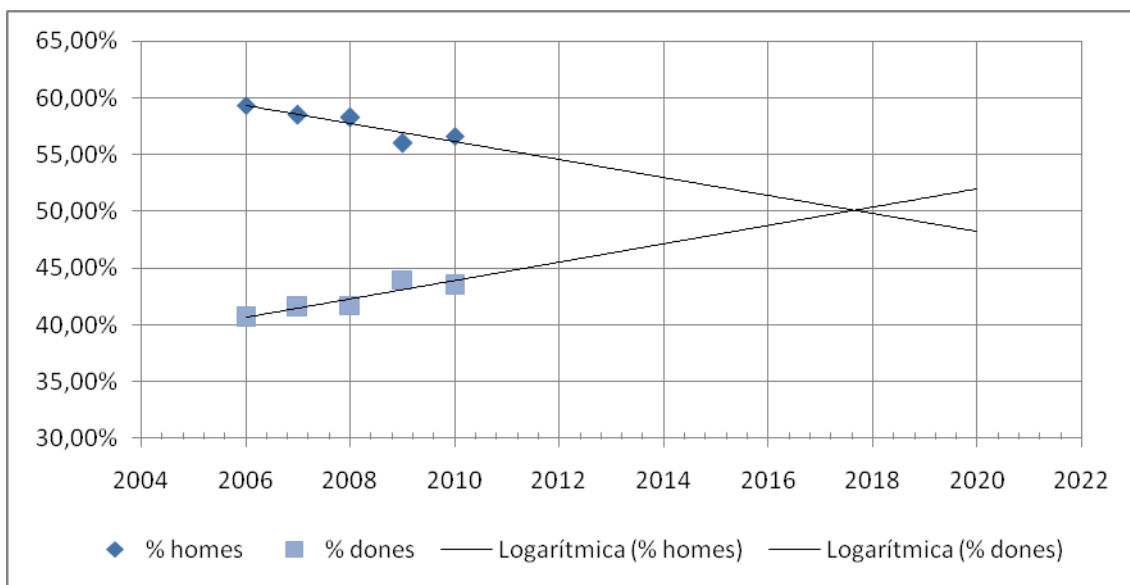
Font: Elaboració pròpia de dades Servei Informàtica UV. En el cas del PDI contractat, dades de NPI distints. En el cas del PDI total, dades a 1 de gener.

Cal recordar (vegeu taula 1) que des de l'1.1.2005 fins a l'1.1.2009, el nombre de PDI en conjunt havia passat de 3.508 persones fins a 3.664, la qual cosa només representa un increment del 4,44%, amb una taxa anual del 0,87%. No entrarem ací en les raons d'aquesta discrepància tan notable entre les taxes de creixement del personal contractat i les del PDI en conjunt (que inclou el funcionariat i el professorat associat). El nostre interès en aquesta investigació se centra en conèixer les característiques del grup en el qual es poden integrar les persones que gaudeixen una beca de formació.

Des de la perspectiva de gènere i com si pot veure en la taula, el percentatge de dones en el PDI contractat és superior al percentatge en el PDI global. Tot considerant que la majoria de les modalitats de contractació son temporals i deixant de banda la composició del professorat associat, podem concloure que les dades anteriors apunten a una major precarietat en la contractació de les dones.

D'altra banda, la taxa de creixement anual de la contractació de dones és dos punts i mig superior a la dels homes. Com que els valors de partida ja estan més pròxims que en el cas de tot el PDI, es previsible que arriben a igualar-se en el termini d'una dècada. Al gràfic 2 hi ha una projecció de la línia de tendència en la composició de dones i homes en el personal PDI contactat.

Gràfic 2. Proporció d'homes i dones en el PDI contractat de la UV i línies de tendència



Font: Elaboració pròpia taula 2.

A continuació es mostren dades sobre PDI contractat no funcionari i a temps complet distribuïdes per branca de coneixement i per sexe (taules 3, 4, 5, 6, 7 i 8) en la Universitat de València i per al període dels cursos 2005-2006 al 2009-2010

**Taula 3. Nombre de contractes de PDI contractat no funcionari i a temps complet.
Curs 2005-2006**

2005-2006	DADES ABSOLUTES								
	DONES				HOMES				Total
	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	
Experimentals	5	14	11	30	10	35	13	58	88
Salut		34	39	129	18	62	132	212	341
	56								
Socials i Jurídiques	4	69	20	93	0	104	26	130	223
Humanitats		53	20	74	0	55	21	76	150
	1								
Total	66	170	90	326	28	256	192	476	802

2005-2006	DADES RELATIVES (%)								
	DONES				HOMES				Total
	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	
Experimentals	1,53	4,29	3,37	9,20	2,10	7,35	2,73	12,18	
Salut	17,18	10,43	11,96	39,57	3,78	13,03	27,73	44,54	
Socials i Jurídiques	1,23	21,17	6,13	28,53	0,00	21,85	5,46	27,31	
Humanitats	0,31	16,26	6,13	22,70	0,00	11,55	4,41	15,97	
Total	20,25	52,15	27,61	100,00	5,88	53,78	40,34	100,00	

Font: Elaboració pròpia a partir de dades proporcionades pel Servei Informàtica UVEG. Es considera sempre la titulació més baixa adduïda en la primera contractació, encara que la persona haja assolit graus superiors durant el període.

**Taula 4. Nombre de contractes de PDI contractat no funcionari i a temps complet.
Curs 2006-2007**

2006-2007	DADES ABSOLUTES								
	DONES				HOMES				Total
	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	
Experimentals	7	19	9	35	9	40	20	69	104
Salut	66	46	29	141	22	64	119	205	346
Socials i Jurídiques	5	73	28	106	1	118	22	141	247
Humanitats	3	56	17	76	0	66	23	89	165
Total	81	194	83	358	32	288	184	504	862

2006-2007	DADES RELATIVES (%)							
	DONES				HOMES			
	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	Dipl.	Llic.	Doct.	Total
Experimentals	1,96	5,31	2,51	9,78	1,79	7,94	3,97	13,69
Salut	18,44	12,85	8,10	39,39	4,37	12,70	23,61	40,67
Socials i Jurídiques	1,40	20,39	7,82	29,61	0,20	23,41	4,37	27,98
Humanitats	0,84	15,64	4,75	21,23	0,00	13,10	4,56	17,66
Total	22,63	54,19	23,18	100,00	6,35	57,14	36,51	100,00

Font: *Idem* taula 3.

**Taula 5. Nombre de contractes de PDI contractat no funcionari i a temps complet.
Curs 2007-2008**

2007-2008	DADES ABSOLUTES								
	DONES				HOMES				Total
	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	
Experimentals	3	14	14	31	12	51	16	79	110
Salut	70	56	35	161	34	74	123	231	392
Socials i Jurídiques	5	76	34	115	4	123	34	161	276
Humanitats	3	75	28	106	1	79	26	106	212
Total	81	221	111	413	51	327	199	577	990

2007-2008	DADES RELATIVES (%)							
	DONES				HOMES			
	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	Dipl.	Llic.	Doct.	Total
Experimentals	0,73	3,39	3,39	7,51	2,08	8,84	2,77	13,69
Salut	16,95	13,56	8,47	38,98	5,89	12,82	21,32	40,03
Socials i Jurídiques	1,21	18,40	8,23	27,85	0,69	21,32	5,89	27,90
Humanitats	0,73	18,16	6,78	25,67	0,17	13,69	4,51	18,37
Total	19,61	53,51	26,88	100,00	8,84	56,67	34,49	100,00

Font: *Idem* taula 3.

**Taula 6. Nombre de contractes de PDI contractat no funcionari i a temps complet.
Curs 2008-2009**

2008-2009	DADES ABSOLUTES								
	DONES				HOMES				Total
	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	
Experimentals	8	11	16	35	11	40	17	68	103
Salut	90	63	48	201	35	83	120	238	439
Socials i Jurídiques	11	100	29	140	10	152	37	199	339
Humanitats	3	97	19	119	1	97	28	126	245
Total	112	271	112	495	57	372	202	631	1126

2008-2009	DADES RELATIVES (%)								
	DONES				HOMES				Total
	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	
Experimentals	1,62	2,22	3,23	7,07	1,74	6,34	2,69	10,78	
Salut	18,18	12,73	9,70	40,61	5,55	13,15	19,02	37,72	
Socials i Jurídiques	2,22	20,20	5,86	28,28	1,58	24,09	5,86	31,54	
Humanitats	0,61	19,60	3,84	24,04	0,16	15,37	4,44	19,97	
Total	22,63	54,75	22,63	100,00	9,03	58,95	32,01	100,00	

Font: *Idem* taula 3.

Taula 7. Nombre de contractes de PDI contractat no funcionari i a temps complet.
Curs 2009-2010

2009-2010	DADES ABSOLUTES								
	DONES				HOMES				Total
	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	
Experimentals	8	16	8	32	11	54	22	87	119
Salut	88	69	41	198	32	87	130	249	447
Socials i Jurídiques	17	104	28	149	11	160	33	204	353
Humanitats	3	154	35	192	3	155	47	205	397
Total	116	343	112	571	57	456	232	745	1316

2009-2010	DADES RELATIVES (%)							
	DONES				HOMES			
	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	Dipl.	Llic.	Doct.	Total
Experimentals	1,40	2,80	1,40	5,60	1,48	7,25	2,95	11,68
Salut	15,41	12,08	7,18	34,68	4,30	11,68	17,45	33,42
Socials i Jurídiques	2,98	18,21	4,90	26,09	1,48	21,48	4,43	27,38
Humanitats	0,53	26,97	6,13	33,63	0,40	20,81	6,31	27,52
Total	20,32	60,07	19,61	100,00	7,65	61,21	31,14	100,00

Font: *Idem* taula 3.

**Taula 8. Nombre de contractes de PDI contractat no funcionari i a temps complet.
Període 2005-2006 al 2009-2010**

Període 2005-2006 2009-2010	DADES ABSOLUTES								
	DONES				HOMES				Total
	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	
Experimentals	31	74	58	163	53	220	88	361	524
Salut	370	268	192	830	141	370	624	1135	1965
Socials i Jurídiques	42	422	139	603	26	657	152	835	1438
Humanitats	13	435	119	567	5	452	145	602	1169
Total	456	1199	508	2163	225	1699	1009	2933	5096

Període 2005-2006 2009-2010	DADES RELATIVES (%)								
	DONES				HOMES				Total
	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	
Experimentals	1,43	3,42	2,68	7,54	1,81	7,50	3,00	12,31	
Salut	17,11	12,39	8,88	38,37	4,81	12,62	21,28	38,70	
Socials i Jurídiques	1,94	19,51	6,43	27,88	0,89	22,40	5,18	28,47	
Humanitats	0,60	20,11	5,50	26,21	0,17	15,41	4,94	20,53	
Total	21,08	55,43	23,49	100,00	7,67	57,93	34,40	100,00	

Font: *Idem* taula 3.

S'hi pot apreciar la importància que en els contractes realitzats a dones tenen els efectuats a l'àrea de salut amb títol de diplomatura, fet que correspon a les diplomades en Infermeria. Si deixem a banda la branca de salut, les proporcions tendeixen a igualar-se entre dones i homes, com s'hi pot veure a la taula 9.

Taula 9. Nombre de contractes de PDI contractat no funcionari i a temps complet sense incloure la branca de Salut. Període 2005-2006 al 2009-2010

Període 2005-2006 2009-2010	DADES ABSOLUTES								
	DONES				HOMES				Total
	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	
Experimentals	31	74	58	163	53	220	88	361	524
Socials i Jurídiques	42	422	139	603	26	657	152	835	1438
Humanitats	13	435	119	567	5	452	145	602	1169
Total	86	931	316	1333	84	1329	385	1798	3131

Període 2005-2006 2009-2010	DADES RELATIVES (%)								
	DONES				HOMES				Total
	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	Dipl.	Llic.	Doct.	Total	
Experimentals	2,33	5,55	4,35	12,23	2,95	12,24	4,89	20,08	
Socials i Jurídiques	3,15	31,66	10,43	45,24	1,45	36,54	8,45	46,44	
Humanitats	0,98	32,63	8,93	42,54	0,28	25,14	8,06	33,48	
Total	6,45	69,84	23,71	100,00	4,67	73,92	21,41	100,00	

Font: *Idem* taula 3.

En el capítol següent farem una comparació entre aquests resultats i els que corresponen a les persones becàries de la Universitat de València.

Capítol 3. Les persones becàries de la Universitat de València

En l'actualitat existeixen diverses convocatòries de beques per a la formació de personal docent i investigador, les qual són emprades, de manera freqüent per les persones que accedeixen a la plantilla de PDI universitària. Hi ha quatre tipus de beques particularment rellevants en la formació de personal investigador de la UV: en l'àmbit estatal, estan les beques convocades pel Ministeri de Ciència i Innovació, conegudes com a beques de *Formació del Personal Investigador* (FPI), i les del Ministeri d'Educació, són les de *Formació del Professorat Universitari* (FPU); en l'àmbit autonòmic valencià, la Conselleria d'Educació convoca les beques predoctorals⁴; pel que fa al cas específic de la Universitat de València, existeixen les anomenades *Beques Cinc Segles*⁵. En el conjunt dels darrers deu anys, les beques de formació de personal investigador d'àmbit estatal han representat el 57%; les atorgades per la Generalitat Valenciana el 26% i les atorgades per la UV el 17%.

Per branques de coneixement, la major part de les beques són atorgades a persones que investiguen en Ciències Experimentals, un 45% aproximadament i pel que fa als darrers deu anys, quasi el 25% en Humanitats i un 15% tant en Ciències de la Salut, com en ciències socials i jurídiques. El detall de les beques atorgades en termes absoluts, es troba en la taula 10 i al gràfic 3. En la taula 11 es presenten aquestes dades en termes relatius.

⁴ Programa VALi+d per a investigadors en formació.

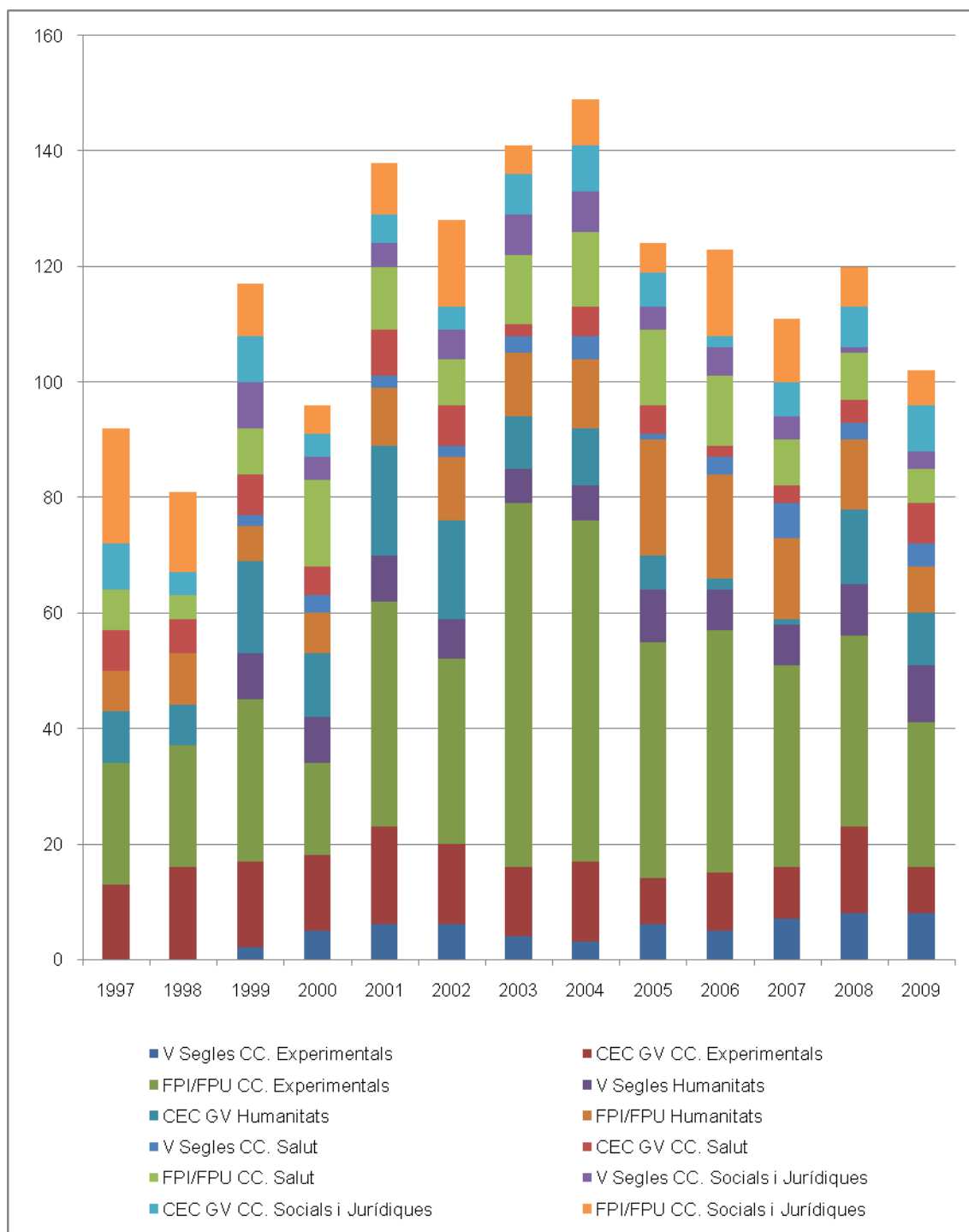
⁵ En l'actualitat les *Beques Cinc Segles* s'anomenen *Atracció de Talent*.

**Taula 10. Beques de formació de personal docent i investigador en la UV (1997-2009).
Dades absolutes**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<i>UV Cinc Segles</i>													
Experimentals			2	5	6	6	4	3	6	5	7	8	8
Salut			2	3	2	2	3	4	1	3	6	3	4
Socials i Jurídiques			8	4	4	5	7	7	4	5	4	1	3
Humanitats			8	8	8	7	6	6	9	7	7	9	10
Subtotal	0	0	20	20	20	20	20	20	20	20	24	21	25
<i>GVA Predoctorals</i>													
Experimentals	13	16	15	13	17	14	12	14	8	10	9	15	8
Salut	7	6	7	5	8	7	2	5	5	2	3	4	7
Socials i Jurídiques	8	4	8	4	5	4	7	8	6	2	6	7	8
Humanitats	9	7	16	11	19	17	9	10	6	2	1	13	9
Subtotal	37	33	46	33	49	42	30	37	25	16	19	39	32
<i>FPI/FPU</i>													
Experimentals	21	21	28	16	39	32	63	59	41	42	35	33	25
Salut	7	4	8	15	11	8	12	13	13	12	8	8	6
Socials i Jurídiques	20	14	9	5	9	15	5	8	5	15	11	7	6
Humanitats	7	9	6	7	10	11	11	12	20	18	14	12	8
Subtotal	55	48	51	43	69	66	91	92	79	87	68	60	45
Total													
Experimentals	34	37	45	34	62	52	79	76	55	57	51	56	41
Salut	14	10	17	23	21	17	17	22	19	17	17	15	17
Socials i Jurídiques	28	18	25	13	18	24	19	23	15	22	21	15	17
Humanitats	16	16	30	26	37	35	26	28	35	27	22	34	27
Total	92	81	117	96	138	128	141	149	124	123	111	120	102

Font: UV Recull de Dades Estadístiques 1998-99 al 2009-10

Gràfic 3. Beques de formació de personal docent i investigador atorgades a la UV (1997-2009). Dades absolutes



Font: Elaboració pròpia taula 10.

**Taula 11. Beques de formació de personal docent i investigador en la UV (1997-2009).
Dades relatives**

	% 2009	suma 10 a.	Mitjana	% mitjana	2008 - 1999	2009 - mitjana
<i>UV Cinc Segles</i>						
Experimentals	32,0%	58	6	27,6%	6	2
Salut	16,0%	31	3	14,8%	2	1
Socials i Jurídiques	12,0%	44	4	21,0%	-5	-1
Humanitats	40,0%	77	8	36,7%	2	2
Subtotal	24,5%	210	21	17,1%	5	4
						0
<i>GVA Predoctorals</i>						
Experimentals	25,0%	120	12	37,5%	-7	-4
Salut	21,9%	48	5	15,0%	0	2
Socials i Jurídiques	25,0%	57	6	17,8%	0	2
Humanitats	28,1%	97	10	30,3%	-7	-1
Subtotal	31,4%	322	32	26,2%	-14	0
						0
<i>FPI/FPU</i>						
Experimentals	55,6%	385	39	55,0%	-3	-14
Salut	13,3%	106	11	15,1%	-2	-5
Socials i Jurídiques	13,3%	86	9	12,3%	-3	-3
Humanitats	17,8%	123	12	17,6%	2	-4
Subtotal	44,1%	700	70	56,9%	-6	-25
Total					0	0
Experimentals	40,20%	563	56	45,8%	-4	-15
Salut	16,67%	185	19	15,0%	0	-2
Socials i Jurídiques	16,67%	187	19	15,2%	-8	-2
Humanitats	26,47%	297	30	24,1%	-3	-3
Total	100 %	1232	123	100 %	-15	-21

Font: Elaboració pròpia taula 2. La distribució en branques de coneixement és del Servei d'Investigació de la UV.

Com s'hi pot veure a la taula 11, s'ha produït als darrers anys una certa reducció de beques respecte de la mitjana del darrer decenni, però es manté en termes generals tant la importància relativa de les beques atorgades per l'Administració general de l'Estat, com la distribució en termes de branques de coneixement.

A continuació procedirem a comparar la distribució del PDI, el personal contractat i les persones amb beques.

En general, la distribució per branques de coneixement de la plantilla de PDI de la UV i de les beques atorgades no resulta homòloga. Hi ha diversos criteris per classificar els departaments universitaris, als quals està adscrit el PDI, a les branques de coneixement. En la taula 12 s'ofereix una comparació entre la distribució de la plantilla de PDI, segons les diverses fonts de classificació, i les beques atorgades.

Taula 12. Comparació entre la distribució en branques de coneixement del PDI i les beques

Plantilla PDI	Consell Universitats*	Servei Anàlisi i Planificació*	Servei Investigació	Beques 2009	Beques 2000/2009
Experimentals(*)	21,63%	21,63%	21,63%	40,20%	45,8%
Salut	24,14%	24,14%	24,14%	16,67%	15,0%
Socials i Jurídiques	40,50%	32,69%	33,92%	16,67%	15,2%
Humanitats	13,74%	21,55%	20,32%	26,47%	24,1%

Font: Serveis de la UV i taula 3. (*) CC. Experimentals inclou CC Bàsiques i Ensenyaments Tècnics; Humanitats inclou Educació.

La quantitat de beques en la branca de les Ciències Experimentals (45,8%) es troba sobrerrepresentada respecte de la dimensió de la plantilla per a aquesta mateixa branca (21,63%); amb una proporció menor, també s'hi troba per al cas d'Humanitats (24,1% de beques respecte al 13,74% de PDI). En el cas contrari, troben que les beques de la branca de Ciències Socials i Jurídiques estan clarament infrarepresentades, i, també ho estan, tot i que amb una proporció menor, les beques de Ciències de la Salut.

En la taula 13 se sintetitzen els percentatges de distribució de la plantilla de PDI, de les persones amb beques de formació de personal docent i investigador i de les persones contractades, segons les diverses branques de coneixement.

Taula 13. Comparació entre la distribució en branques de coneixement del PDI en general, les beques atorgades i els contractes realitzats

	Plantilla PDI	Beques 2009	Beques 2000/2009	Contractes PDI 2009/2010	Contractes PDI 2005/06-09/10
Experimentals	21,63%	40,20%	45,8%	9,04%	10,28%
Salut	24,14%	16,67%	15,0%	33,97%	22,94%
Socials	33,92%	16,67%	15,2%	26,82%	38,56%
Humanitats	20,32%	26,47%	24,1%	30,17%	22,94%

Font: Elaboració de taules precedents (distribució de branques segons Servei d'Investigació)

En el cas de les ciències experimentals o bàsiques, hi ha un desequilibri palès entre el percentatge de beques (superior al 40%), el de PDI (poc més del 20%) i el de personal contractat (un 10%). Aquestes dades indicarien una mena de “coll de botella”, un fet que podria derivar en efectes gens menyspreables i a tenir en compte per la institució universitària pel que fa a la configuració d'expectatives futures en les becàries i els becaris.

Tant en el cas de ciències de la salut, com en el cas de ciències socials, el percentatge de persones amb beca és molt inferior al percentatge de persones amb contracte. Cal pensar que les persones contractades representen una tercera part del total i, fins i tot, el percentatge de persones contractades durant els cinc darrers cursos és cinc punts superior; tanmateix, el percentatge de persones becàries és aproximadament la meitat. Una situació semblant es dona en la branca de ciències de la salut. Podem entendre que en aquestes dues branques es produirà una situació contrària a la descrita anteriorment per a la branca de ciències experimentals o bàsiques a propòsit del “coll de botella”.

En el cas de les humanitats, que ocupen la cinquena part del total del PDI, els percentatges de persones amb beca o persones contractades és només tres o quatre punts superior.

Per últim, oferirem dades sobre la desagregació en homes i dones de les persones amb beques.

Les dades analitzades permeten comprovar un manteniment de la distribució entre homes i dones del volum de persones amb beca. Durant el període analitzat, aproximadament, un 38% dels becaris son homes i un 62% són dones (vegeu la taula 14).

Taula 14. Distribució entre homes i dones en el cas de les beques atorgades en cada curs acadèmic

	Becaris	Becàries
2005/2006	38,0%	62,0%
2006/2007	36,0%	64,0%
2007/2008	37,5%	62,5%
2008/2009	41,7%	58,3%
2009/2010	40,0%	60,0%

Font: Elaboració pròpia dades UV.

Aquesta proporció s'acompleix en el cas de la submostra analitzada de persones becàries, que gaudien d'una beca en el curs 2005/2006 i que han estat contractades per la Universitat de València (vegeu la taula 15).

Taula 15. Distribució entre homes i dones en el cas de les beques i de les persones becàries contractades en l'any de referència

2005/2006	Becaris	Becàries
Persones becàries	38,0%	62,0%
P. becàries contractades	36,0%	64,0%

Font: Elaboració pròpia dades UV.

El fet que la distribució entre homes i dones en el conjunt de persones becàries siga pràcticament el mateix que el conjunt de persones becàries contractades en l'any de referència no indica que la transició a la situació de persona contractada siga igual per a homes i per a dones, perquè aquest grup (el de les persones becàries contractades) és heterogeni, i les dones i els homes s'ubiquen amb una tipologia de trajectòries que es pot reconstruir (això és el que veurem al capítol següent), la qual cosa sembla vinculada amb representacions iguals o distintes d'homes i dones, però que poden desencadenar comportaments diferenciats (això és el que veure a la secció II).

Capítol 4. Trajectòries de les persones becàries

Hem pres com a base el curs 2005/2006, i hem estudiat una mostra de 106 becaris i becàries, en els quals no hem inclòs les beques relacionades amb projectes. D'aquestes 106 persones, només 19 persones (el 18%) han mantingut fins ara algun tipus de relació contractual amb la Universitat de València.

La submostra (19 casos) està composta per persones amb una beca de formació i investigació en el curs 2005-06 que han sigut contractades per la Universitat, tant en els anys anteriors a la beca, com en els immediatament posteriors a la seua finalització de la mateixa. A partir d'aquest curs s'ha fet el seguiment d'aquestes persones per tal d'aproximar-se a les seues trajectòries, tot permetent la identificació d'una tipologia diversa quant al recorregut.

Primerament, mostrarem una fitxa resum de les trajectòries de cada cas seleccionat per ubicar el seu itinerari i, seguidament, proposarem una tipologia analítica que engloba la diversitat de situacions identificades.

Cas 1: Home (30), Beca Predoctoral Cinc Segles, Ciències Experimentals

Finalitza la beca Cinc Segles (gener 2006) i, tot seguit, obté una beca a càrrec a projecte (gener a març 2006). Finalitza aquesta beca i inicia una beca FPU del Ministeri. Actualment, en el curs 2010-11, és investigador contractat en la ETSE.

Cas 2: Home (29), Beca Predoctoral Cinc Segles, Humanitats

És becarí Cinc Segles fins a desembre 2006, quan finalitza la beca. En el curs 2009-10 és contractat com a associat. En el curs 2010-11 segueix com a professor associat en un departament de la Facultat de Filologia. Traducció i Comunicació.

Cas 3: Dona (29), Beca Predoctoral Cinc Segles, Humanitats

A finals de 2006 acaba la seua beca Cinc Segles. En l'actualitat no té vinculació com a personal de la universitat, tot i que continua formant-se com a estudianta d'un màster oficial.

Cas 4: Home (33), Beca Predoctoral Cinc Segles, Ciències Socials

En el curs 2005-06 és becari Cinc Segles. És contractat com a professor associat per un departament de la Facultat de Ciències Socials. Actualment està contractat com a ajudant doctor d'aqueix departament.

Cas 5: Home (27), Beca Predoctoral Cinc Segles, Educació

Ha sigut becari en diverses modalitats de beca: primer, en una predoctoral Cinc Segles, seguidament, passa a una beca PIF de la Generalitat Valenciana i finalment en una FPU del Ministeri. En el curs 2010-11 ha sigut contractat com a ajudant en un departament adscrit a l'Escola de Magisteri.

Cas 6: Dona (29), Beca Predoctoral Cinc Segles, Experimentals

En el curs 2005-06 té una beca PIF de Generalitat Valenciana que finalitza a abril de 2006. Actualment, en el curs 2010-11 no està vinculada a la universitat.

Cas 7: Dona (30), Predoctoral PIF Generalitat, Experimentals

En el curs 2005-06 finalitza la seua beca. No té vinculació amb la Universitat.

Cas 8: Dona (30), Beca Predoctoral Cinc Segles, Ciències Socials

Finalitza la seua beca PIF De Generalitat Valenciana en 2008. En el curs 2010-11 treballa com a ajudanta en un departament adscrit a la Facultat de Dret.

Cas 9: Dona (30), Beca Predoctoral Cinc Segles, Experimentals

És becària PFU des de l'any 2006 fins al 2010. Actualment està treballant com a Oficial de Laboratori en una institut d'investigació de la Universitat.

Cas 10: Dona (29), Beca Predoctoral Cinc Segles, Humanitats

Finalitza la seua beca FPU a desembre de 2006. En el curs 2010-11 és ajudanta d'un departament adscrit a l'Escola de Magisteri.

Cas 11: Home (32), Beca FPU Ministeri, Experimentals

En el curs 2005-06 és becari Cinc Segles. Actualment no manté relació contractual amb la Universitat de València.

Cas 12: Dona (49), Beca FPU, Humanitats

Finalitza la beca FPU a desembre de 2006. Actualment està contractada com a professora associada.

Cas 13: Dona (28), Beca FPU, Humanitats

Acaba la seua beca a finals de 2006. És contractada en el 2009-10 com a associada. En el curs 2010-10 té un contracte d'ajudanta en un departament adscrit a la Facultat de Filologia, Traducció i Comunicació.

Cas 14: Dona (29), Beca FPU, Humanitats

Finalitza la beca en 2006. Actualment és professora associada en un departament de la Facultat de Filologia, Traducció i Comunicació.

Cas 15: Home (28), Beca FPU Ministeri, Humanitats

En el curs 2005-06 és becari FPU del Ministeri. Actualment està contractat com a professor associat en un departament adscrit a la Facultat de Geografia i Història.

Cas 16: Dona (29), Beca FPU, Humanitats

Finalitza al 2006 la seua beca. És contractada en el 2009-10 com a associada i en el curs 2010-11 és ajudanta d'un departament de la Facultat de Filosofia i Ciències de l'Educació.

Cas 17: Dona (34), Beca FPI, Socials

És becària FPI des de 2006 fins al 2010. En l'actualitat, curs 2010-11, no té vinculació contractual amb la Universitat. És estudianta d'un màster oficial.

Cas 18: Home (34), Beca FPI, Experimentals

Acaba la beca FPI en 2008. Actualment no té relació contractual amb la Universitat.

Cas 19: Dona (28), Beca FPI, Experimentals

És becària FPI des de 2006 fins al 2010. Actualment no té vinculació contractual amb la Universitat.

Presentem, a continuació, una tipologia de trajectòries (taula 16) en la qual podem ubicar els casos identificats a partir de quatre tipus (taula 17). El criteri d'agrupament és la relació contractual, perquè, com hem dit, aquesta recerca té a veure amb la transició de la beca al contracte. Amb aquest criteri és possible definir tres tipus de trajectòries (tipus B, C, D), a més de la quarta trajectòria que fa referència als casos de cap relació contractual (tipus A).

Taula 16. Tipus de trajectòries

Trajectòries	
Tipus A	Després de la beca han finalitzat la seua vinculació amb la universitat <i>“De la beca a fóra de la universitat”</i>
Tipus B	Després de la beca han aconseguit un contracte de tècnic d'investigació (PAS investigació), un contracte o beca per un projecte d'investigació o un contracte de professorat associat (probablement amb un ús inadequat d'aquesta figura contractual). <i>“De la beca a la diversitat de situacions contractuals (precarietat)”</i>
Tipus C	Després de la beca han aconseguit un contracte d'ajudant <i>“De la beca al contracte d'ajudant”</i>
Tipus D	Després de la beca han aconseguit un contracte d'ajudant doctor <i>“De la beca al contracte d'ajudant doctor”</i>

En primer lloc, el contracte relacionat amb la formació de personal docent, val a dir, contractes de professorat ajudant o ajudant doctor (tipus C i D). Correspon aquesta modalitat, per dir-ho així, un segon cicle de formació del PDI. La persona que gaudia d'una beca s'hauria format com a investigadora i com a docent, successivament, encara que les dues formacions es relacionen (i així les persones amb beques de formació de personal investigador poden encarregar-se d'una baixa quantitat de crèdits de docència). En segon lloc, el contracte relacionat amb la docència o amb la investigació, però que no té inherentment un caràcter formatiu (tipus B). És el cas de les persones que accedeixen a un contracte de professor associat perquè presumiblement desenvolupen una altra activitat (l'activitat principal) o són contractats per portar a terme funcions

auxiliars a la investigació, mitjançant figures a cavall entre el PDI i el PAS. A diferència del grup anterior, en el qual hi havia un reconeixement explícit de l'índole formativa de la relació contractual, en aquest cas no es dóna (més enllà del bàsic dret a la formació contínua que assisteix a tots els treballadors i les treballadores). Hi ha vinculació contractual, però, podem dir que, s'ha trencat la trajectòria formativa de la persona que tenia la beca. Amb el seguiment de les trajectòries que hem realitzat, hem detectat alguns casos que podríem considerar al límit d'un ús inadequat de la figura del professor associat, ja que o bé l'activitat principal no garanteix presumiblement que la persona contractada pugui fer l'aportació acadèmica que defineix la modalitat contractual. Aquest assumpte, l'ús i, eventualment, l'abús de la contractació de professorat associat ha estat un tema recurrent de la recerca qualitativa efectuada, com mostrem en la secció II. En tercer lloc, hi ha el conjunt de casos que defineixen una trajectòria que conclou en la no relació contractual (tipus A). Fins i tot, un percentatge de les trajectòries estudiades havien presentat una relació contractual suposadament per realitzar activitats docents abans de la concessió de la beca de formació de personal investigador, que desapareix després del seu gaudiment. Tot procés formatiu té un component personal i un component col·lectiu, si més no en la dedicació de recursos comunitaris a la persona que està formant-se. La manca de relacions contractuales posteriors al gaudiment de les beques en la major part dels casos i, fins i tot, en un percentatge de les persones que havien tingut un contracte abans de la beca, s'hauria de contemplar també no només com una peculiar trajectòria individual, sinó com una mena de fracàs comunitari o, almenys, de malbaratament de recursos col·lectiu.

Taula 17. Tipologia i mostra estudiada de les trajectòries

Tipologia i mostra estudiada. Curs 2005-06		
	Dones	Homes
Tipus A	C3, C6, C7, C17, C19	C11, C18
Tipus B	C9, C12, C14	C1, C2, C15
Tipus C	C8, C10, C13, C16	C5
Tipus D		C4

Volem també indicar que en cap cas de les persones sobre les quals hem estudiat la seua trajectòria (un total de 106 casos) i que disposaven d'una beca en el curs 2005/2006, forma part del grup de personal docent i investigador funcionari, val a dir, professorat titular. Tot i que som conscients que, en temps, és ajustat que una persona que finalitza seua beca en el curs 2005/06 siga professor/a titular cinc anys després, el fet que no hi trobem ni un sol cas ens indica com de complica pot estar la situació per poder seguir una carrera acadèmica successiva. Açò indica que el temps entre demanar una beca de formació de personal investigador i aconseguir, si fora el cas, una plaça de professor titular és, amb tota certesa, superior als 10 anys. Com mostren els resultats de la secció qualitativa d'aquesta recerca i les dades que acabem de presentar, no resultaria possible, en general, arribar a la condició de professor titular d'universitat fins que la persona no té uns quaranta anys, com a prompte. La manera com les homes i les dones entenen aquesta restricció s'analitza en la secció II.

La taula anterior es pot expressar percentualment d'aquesta manera (taula 18):

Taula 18. Distribució percentual dels casos dels tipus de tipologia de la mostra estudiada

	Dones	Homes	Total
Tipus A	42%	29%	37%
Tipus B	25%	43%	32%
Tipus C	33%	14%	26%
Tipus D	0%	14%	5%
	100%	100%	100%

En les trajectòries tipus C i D, considerades en conjunt, no hi ha diferències significatives entre homes i dones. En els dos casos, el percentatge de persones que després de gaudir d'una beca de formació de personal investigador han accedit a contractes de professorat ajudant o ajudant doctor estan al voltant d'un terç del total (33% les dones i 28% els homes). És notable que només 1 persona (5% de la mostra) haja pogut accedir a una modalitat contractual que té associada la promoció de la plaça ocupada.

On hi ha diferències notables entre homes i dones (i que, per altra banda reproduïxen allò enunciat pels estudis fets des de la perspectiva de gènere) és en les trajectòries tipus A i B, que es comporten de forma inversa pel que fa a la desagregació homes-dones. Poc més del 40% de les dones està en la trajectòria A (*“De la beca a fóra de la universitat”*) i una quantitat semblant dels homes està en la trajectòria B (*“De la beca a la diversitat de situacions contractuals (precarietat)”*).

SECCIÓ II. ANÀLISI QUALITATIVA

Capítol 5. Model d'anàlisi dels desajustos entre representacions i comportaments

En un cert sentit, el gènere està present en les trajectòries universitàries en general, i, per això també, en el trànsit des de les beques d'investigació a l'accés a places de personal docent i investigador, tal i com mostren les dades recollides en la primera secció d'aquest treball, mitjançant l'estudi quantitatiu. A més, també s'hi detecten diferències, vinculades al component sociològic de gènere, en la manera en què becàries i becaris d'investigació expliquen l'accés a la contractació en la universitat en funció de les seues representacions. Aquest segon assumpte és el que exposarem a continuació a través dels resultats obtinguts d'un estudi qualitatiu.

L'estudi qualitatiu s'emmarca teòricament en dos eixos. D'una banda, els estudi sobre biografia i gènere. Com s'apunta a l'annex teòrica, en els darrers anys s'ha desenvolupat un corrent teòric que intenta donar compte de les desigualtats de gènere a partir de les diferències que homes i dones presenten en les narracions biogràfiques. Per als éssers humans la vida sempre és vida narrada (*bio-grafia*). Aquesta índole narrativa de la vida (que ha estat apuntada en la noció de *biograficitat*) és la que permet que els individus s'enfronten a les determinacions estructurals i que concebesquen com a aprenentatge les modificacions conscient en el seu transcurs vital. Com que aquesta investigació tracta sobre trajectòries de becàries i becaris en formació té més sentit encara vincular-la a aquest marc teòric (veure annex teòric). D'altra, l'estudi dels desajustos entre allò que la institució acadèmica diu esperar i entre allò que s'esdevé. Els desajustos que poden existir entre la representació social d'un fet, en aquest cas els trànsits entre la beca d'investigació i el contracte, tal i com la percep la comunitat universitària en general i, d'altra banda, la percepció dels subjectes afectats que és la que explicaria els seus comportaments. Aquesta anàlisi sobre desajustos entre representacions generals i comportaments de les persones implicades està guiada per la variable gènere, com a variable fonamental en aquest treball sobre dones i homes a la universitat.

Ens situem en un model d'anàlisi basat en la identificació de desajustos, com ja hem fet en moments anteriors en investigacions sobre la universitat (Villar, Hernández, 2010). Els desajustos entre representacions generals i representacions de les persones implicades i que condicionen els seus comportaments cal copsar-los des d'una òptica comprensiva, mitjançant les formes d'expressar-ho des dels subjectes socials, en aquest cas els becaris i les becàries d'investigació, que identificaran, amb major o menor verbalització els desajustos viscuts, els quals configuren les seues trajectòries universitàries.

Els resultats que presentem han sigut destil·lats a partir de les converses mantingudes en 3 grups triangulars amb un total de 9 persones i 3 entrevistes biogràfiques. Les persones participants en els grups triangulars tenien una vinculació com a becàries i becaris d'investigació en el moment de realització del grup. Les dues persones entrevistades havien finalitzat la seua beca d'investigació i, en el moment de l'entrevista, tenien una vinculació contractual amb la Universitat, una, com a tècnica d'investigació i, l'altra, s'hi trobava en una plaça d'ajudant doctor⁶.

La decisió d'emprar el grup triangular, en lloc del grup de discussió com a una de les tècniques per a la producció de discursos més coneguda i utilitzada, és fruit de dos motius: d'una banda, en investigacions precedents sobre vinculacions i maneres d'ubicar-se de l'estudiantat universitari ens ha resultat difícilós reunir a més de 5 persones, la qual cosa impossibilita, segons alguns autors, assumir-ho com a grup de discussió canònic. Així doncs, aquell grup format per 3 persones se situaria, més bé, en la classificació coneguda com a *grup triangular* (Conde, 2008). D'altra, les persones participants en aquest estudi pertanyen a un perfil molt acotat, becàries i becaris d'investigació vinculats a la Universitat de València, i a un univers molt més reduït que, per exemple, en el cas dels estudis sobre estudiantat en general o sobre professorat. Per açò, considerem que el grup triangular, format per 3 persones, resulta més dinàmic i efectiu per apropar-nos a l'objectiu d'indagar en els marcs d'interpretació dels subjectes (Martín Criado, 1997) i en la exploració de representacions socials respecte a les trajectòries universitàries.

⁶ Agraïm la col·laboració de les persones que han participat en les entrevistes i grups realitzats.

Les tècniques d'investigació aplicades ens permeten distingir, analíticament, dos casos. En primer lloc, el desajust entre representacions comunes, és a dir, compartides tant per les becàries, com pels becaris, però que porten a conductes diferenciades, és a dir, a comportaments distints. En segon lloc, el desajust entre les representacions diferenciades d'homes i de dones que poden explicar també conductes distints. Lògicament, les representacions idèntiques que provoquen comportaments semblants no formen part de l'interés analític, així com tampoc les eventuais representacions distintes que causaren conductes comunes, si tal cosa existira. L'esquema següent pretén aclarir aquestes relacions.

Entenem per representació social constel·lacions d'idees, conceptes i valoracions que els individus comparteixen en un grau major o menor i que es poden mostrar en la seua articulació a partir de l'anàlisi de fragments discursiu.

Taula 19. Desajustos entre representacions i comportaments analitzats entre becàries i becaris d'investigació

		Comportaments	
		comunes	distints
Representacions	comunes	sense interés analític	<i>Desajust 1</i>
	distints	sense interés analític	<i>Desajust 2</i>

L'anàlisi de les representacions a partir d'entrevistes i grups triangulars es realitza en un pla categorial, per la qual cosa no pot discriminar la importància qualitativa relativa d'un cas o de l'altre en la pràctica. Lògicament aquesta perspectiva suposa no només l'assumpció d'una orientació comprensiva, que pren com a clau d'intel·lecció de l'acció

social, la seua racionalitat per als subjectes, expressada a partir de la reconstrucció de la lògica de les representacions, sinó també acceptar una certa reflexivitat, per la qual els individus no només orienten la seua acció segons constel·lacions de significat, sinó que també la insereixen en narracions de la seua trajectòria biogràfica.

Taula 20. Resum de categories analitzades segons els desajustos detectats entre representacions i comportaments

<i>Desajust 1: Representacions comunes, comportaments distints</i>
<ol style="list-style-type: none">1. Representacions comunes sobre la beca<ol style="list-style-type: none">1.1. Comparacions entre tenir una beca i tenir un treball1.2. La incertesa i el risc de tenir una beca2. Representacions comunes sobre la situació de la persona becària<ol style="list-style-type: none">2.1. La incomprensió de l'entorn2.2. La solitud de la persona becària2.3. Relacions de poder3. Representacions comunes sobre la identitat de la persona becària<ol style="list-style-type: none">3.1. La targeta de presentació
<i>Desajust 2: Representacions distintes, comportaments distints</i>
<ol style="list-style-type: none">1. Representacions distintes: afirmar i no afirmar la diferència2. Representacions distintes: afirmar la diferència

Capítol 6. Representacions comunes, comportaments distints

Comencem amb un aclariment ben important que es podria aplicar també a altres parts de l'informe. En la nostra anàlisi destacarem les contradiccions dels fragments discursius. Aquesta tècnica no té, òbviament, pretensió de jutjar la coherència dels subjectes de la investigació. Totes les persones en el transcurs de la nostra vida ens trobem amb paradoxes i contradiccions. La pretensió de la sociologia no és jutjar la coherència moral de les persones. El sentit per a l'anàlisi sociològica d'evidenciar les contradiccions no és fer un judici ètic sinó mostrar desajustos estructurals. Les contradiccions en els fragments discursius de les persones becàries reflexen conflictes entre els discursos socials, i aquests, al mateix temps, es relacionen amb línies de força, tensions i escissions del camp acadèmic.

Els becaris i les becàries d'investigació semblen compartir agregats de representacions sobre tres assumptes. Aquests es refereixen a la beca que gaudeixen, a la seua situació i a la seua identitat com a becaris o becària. Els agregats, encara que puguen entendre's com a formalment idèntics, són susceptibles de produir comportaments distints en homes i dones. A continuació els analitzarem a partir d'expressions de les persones becàries que han participat en la recerca⁷.

Per analitzar els agregats de representacions, mitjançant categories d'anàlisi, diferenciem entre allò que s'hi diu i allò que no s'hi diu expressament. L'anàlisi dels discursos generalment s'enfronta a construccions de sentit amb una certa coherència, argumentacions estructurades que són adoptades (acceptades, repetides, adaptades...) pels subjectes. Però aquestes argumentacions no poden abastar tot l'àmbit fenomènic, és a dir, no poden explicar-ho tot. Per això en els discursos emergeixen contradiccions, paradoxes, fórmules que afirmen una cosa i la seua contrària. Aquestes expressions que indiquen les línies de trencament dels raonaments, les insuficiències de les justificacions socials, els llocs pels quals emergeix l'inexplicat, etc. Tot seguint una definició clàssica,

⁷ A l'annex metodològic es pot consultar una taula amb dades bàsiques de les persones que han participat en els grups triangulars i en les entrevistes. Els noms propis que apareixen en els fragments discursius són noms ficticis.

podem anomenar *sinal·laxi* a cadascuna d'aquestes manifestacions (en el sentit del poema de la natura d'Heràclit d'Efes). L'important d'una metodologia qualitativa no és reproduir acríticament allò que diuen els subjectes, com si es tractara d'informadors amb un accés privilegiat a la veritat, ni acceptar que les seues representacions tenen un valor epistemològic superior a les de la persona que fa la investigació, sinó precisament, fer emergir les *sinal·laxis* dels fragments discursius en tant que indicis de la conflictualitat social, punts on la contradicció del llenguatge apunta un més enllà de les pràctiques socials, moments en els quals les representacions corrents s'acivellen. Així doncs, en l'anàlisi que presentem a continuació fem especial atenció a les *sinal·laxis* expressades pels becaris i les becàries mitjançant els seus discursos, els quals fixen les seues posicions en un sistema de forces i contraforces socials (Alonso, 2003).

6.1. Representacions comunes sobre la beca: “la beca és una mica regular”

La primera *sinal·laxi*, l'afirmació inconscient d'una cosa i la seua contrària, la defensa d'una contradicció palesa, sorgeix immediatament en la conversa en el moment en què es defineix l'objecte “beca”. Una becària afirma: “Jo veig [la beca] una mica regular” (Andrea). Aquesta frase diu i no diu alhora. Diu, però el que diu és una contradicció. I és per això que la becària intenta no formular-la, i construeix una expressió en ella mateixa paradoxal. S'enuncia una paradoxa davant de companys i companyes becaris perquè la persona que enuncia sap que serà entesa en la seua contradicció i no bandejada com la frase d'una persona que diu bajanades. Es pot dir –i no dir– una contradicció perquè se sap que el grup ho entén. Si en una situació comunicativa com és un grup triangular, convocat precisament per tractar les experiències i trajectòries de les persones becàries en el marc d'una investigació institucional, una persona expressa aquesta contradicció i és entesa per la resta del grup és perquè, a més, les paradoxes vinculades a aquest assumpte estan acceptades i, inclús, assumides tot generant-se una atmosfera d'enteniment mutu en el grup.

La beca representa per a les persones becàries una cosa bona i, al mateix temps, no ho és. Des d'aquest primer moment definitori de què significa per a les persones becàries la

beca ja es posa de manifest que la beca en sí mateix, com a decisió, oportunitat, situació o condició, genera contradiccions. En el cas d'associar a la beca sentiments i vivències positives ho trobem expressat reiteradament pels protagonistes. Per exemple: “Les beques estan bé per a fer un doctorat... [són] una bona oportunitat” (Amadeu); “Nosaltres som uns privilegiats de tindre una beca com aquestes...” (Bernat).

Tanmateix, junt amb el posicionament positiu, també trobem mostres de tot el contrari, en el sentit que la beca també es representa com un mal menor, com una restricció de possibilitats o com l'accés a un àmbit d'incertesa. Aquests arguments també apareixen reiteradament, en distingirem dos: d'una banda, les comparacions entre tenir una beca i tenir un treball perquè genera representacions negatives i limitacions per aconseguir una ocupació de jornada completa amb caràcter indefinit i, d'altra, les expressions que posen de manifest que el fet de ser becari o becària és viscut com una situació d'incertesa incrementada.

6.1.1. Comparacions entre tenir una beca i tenir un treball

Disposar d'una beca és una situació que les persones entrevistades identifiquen com a ambigua o paradoxal. S'hi barregen dos sentiments contraposats: l'alegria per obtenir una font de remuneracions i, en definitiva, poder dedicar-se a una activitat volguda, però la incertesa en el futur, com a un horitzó que ni tan sols es pot enunciar d'una manera precisa per correspondre's amb una situació difícil. Per això, són freqüents les formulacions adversatives “A, però B”. En aquesta declaració s'emfatitza precisament la construcció adversativa: A, però no només A, sinó també B, un indeterminat B (“el futur i tal”): “Lo primer és l'alegria. Què bé m'han donat una beca, puc dedicar-me a estudiar! Però no és sols això. Després està el futur i tal” (Elies).

La situació de les persones becàries no té equivalents fàcils d'identificar. En una de les entrevistes, Gràcia busca un símil: “És com un MIR”.

En comparació amb l'exercici professional, la beca no es qualifica positivament. Per això es presenta com un mal menor. Un becari afirma: “Lo que pasa es que la situación

está tan mal que tuve que decantarme por aceptar una beca” (Carles). “Decantarme” és prendre una opció, però amb una certa connotació, com en el cas de la precipitació dels líquids, associada al descens, a la caiguda. És per això que immediatament després s’hi parla d’“acceptar”, no de “gaudir”.

A més, “acceptar” una beca pot restringir possibilitats laborals. En cert sentit, des del moment que es disposa d’una beca el temps corre en contra:

“Lo tengo claro porque esto está bien, porque te van pagando cada mes, pero no te da la estabilidad que te da un trabajo, entre comillas, serio” (Eva)

“Mi interés inicial era entrar en el mercado de trabajo, pero soy consciente, y es una de mis mayores inquietudes, que, a raíz de que he tomado este camino, digamos, hay otras vías que se me cierran. A medida que pase el tiempo, el mercado de trabajo para mí se cierra, por lo menos en España” (Carles)

“Aquestes beques t’exigeixen algun tipus de renúncia [...] [La beca] aïlla de l’empresa privada. [...] Una vegada que prens aquesta via també saps que estàs renunciant... si algun dia vols tornar, trobes moltes més dificultats” (Bernat)

“Camí” o “via” que exigeix renúncies, que suposa el “tancament” d’altres “vies”, que “aïlla”, que produeix “inquietuds” ara i que produirà “dificultats” l’esdevenidor.

Es tracta d’una situació que genera qüestionaments continus. Una becària, fins i tot, defineix la situació com “angoixant” (Gràcia). En un dels grups un dels becaris llença una pregunta elemental a la resta del grup: “¿Os gusta lo que estáis haciendo?” i, a més, ho acompanya d’un aclariment: “Más allá de que es una beca y no es un trabajo, digamos” (David). Una de les becàries respon immediatament, de manera que sembla sincera i ambivalent: “Creo que si no estuviera haciendo esto no podría estar haciendo otra cosa y aún así hay días que me digo, qué estoy haciendo? Por qué no me busco un trabajo normal?” (Eva). La representació d’un “treball normal” (el que abans hem anomenat una ocupació de jornada completa amb caràcter indefinit) no s’ajusta al fet de tenir una beca d’investigació en la universitat.

6.1.2. La incertesa i el risc de tenir una beca

La beca, en ocasions, és qualificada negativament per la situació d'incertesa que té associada. Si un becari es “decantava” per “acceptar” una beca, un altre diu: “em vaig arriscar a demanar una beca” (Bernat). La beca, des de la seua sol·licitud, es troba en l'àmbit del “risc”. La noció moderna de “risc”, a diferència de la noció clàssica de “perill”, connota immediatament la “probabilitat” d'un dany, i ens ubica en el terreny de l'estimació d'incerteses o del càlcul de seguretat. La dualitat conceptual risc-seguretat expressa millor que cap altra allò propi de la societat avançada. A més del fet de fer servir aquests conceptes, de vegades resulta molt significativa la manera de dir, les inflexions, les pauses o la gesticulació que acompanya l'acte locucionari. Aquest és el cas quan una becària afirma: “[La beca] està molt bé..., però no t'assegura res” (Clara), i entre la frase principal i l'adversativa (on apareix la noció “seguretat”, o, millor dit, la no seguretat, el risc, com en el fragment precedent) fa una pausa i esbossa un somriure lleu, entre la ironia i la resignació, que marca precisament el fet que la segona frase nega la primera: si no t'assegura res, no està *molt bé*.

El risc o la seua incertesa s'associen amb un dèficit d'informació o una deficiència en la seua codificació (com afirmava Luhmann dels sistemes socials amb l'aplicació de la teoria sistèmica). Les persones becàries indiquen moltes vegades que, al menys durant els primers anys, no tenen informació suficient: “Quan tu eres becari, al menys de primer i segon any, de totes aquestes coses [la dificultat d'accedir a la docència o de seguir amb beques d'investigació] no t'assabentes”(Elies). Però a més d'un resultat de la manca “informació, el risc o la incertesa s'ha presentat com una condició estructural i estructurant de les societats avançades (com explica Beck en la seua descripció de la societat del risc global), que penetra la subjectivitat, ancorant la seua incertesa en la situació global (a la manera com han explicat Giddens, Lash o Bauman). El següent fragment ho deixa clar:

[Clara li pregunta a Carles per les seues expectatives]

Carles: “... no sé què passarà amb mi [somriu], però... La veritat és que mai se m'ha dit... tampoc... que... quines opcions podré tindre, no? Sí que se me'n va

preguntar una vegada si la meua intenció seria continuar... i evidentment vaig dir que sí perquè pense que tots els que estem aquí...”

Clara: “... ens agradaria acabar ahí, la veritat...” [somriu]

Carles: “...estem fent açò per algo... no anem a posar-nos quatre anys per tirar-ho tot per la borda...”

Novament el somriure lleu, entre la ironia i la resignació, ara esbossat pels dos interlocutors. Un gest de complicitat, que palesa que no cal enunciar el que ja se sap: la incertesa de la situació i, més enllà, les regles implícites del joc i del lloc, perquè el lloc determina el joc (les regles implícites de la institució universitària que ja va enunciar fa segle i mig Arthur Schopenhauer al seu escrit sobre la “Filosofia universitària” arreplegat en *Parerga i paralipomena*). El lloc és el “ahí”, distint del “ací”. Resulta molt aclaridora la simplificació del tema que construeixen els dos interlocutors. Estem “ací” però ens agradaria acabar “ahí”. Potser no hi ha definició més sintètica de “camp”, en el sentit de Bourdieu, que aquest espai social, aquest “ací”, que, quan s’evidencien les línies de força que el travessen, esdevé un “ahí”, que aquest lloc que es mostra com a joc, com un joc de forces, com el resultat de l’exercici arbitrari d’un arbitri, diria Bourdieu.

Un dels becaris deixa entreveure, precisament, l’assumpte del desplegament de les forces existents dels camps amb la següent expressió: “En mi departamento en general [las relaciones] son buenas, conozco otros departamentos donde hay más guerras internas [...] siempre hay roces y cuando hay una torta que repartirse siempre hay... pero en general bien” (David). Ens recorda, clarament, a la jerarquia social existent de les facultats i els pesos socials de cadascuna (Bourdieu, 2008 [1984]) i novament la paradoxa: “se reparten tortas”, però “en general bien”.

La resignació davant la beca està present i inclús és ironitzada. En un dels grups quan s’està conversant sobre la situació d’incertesa, un dels becaris declara una frase ambivalent on, amb to resignat, exclama: “Sí, pero está guay tener un cierto grado de incertidumbre” (David). És el conegut argument de la rabosa: el raïm està verd encara, o en altres termes, fer de la necessitat virtut.

El futur és incert i sembla que per als becaris i les becàries encara ho és més. És com si no s'atreviren a parlar del futur, per la incertesa que suposa. Un dels becaris ho atribueix més a una situació estructural quan diu: “Ojalá tuviera una plaza. Lo que pasa es que yo no lo veo claro, no por mi parte sino por las posibilidades, con la crisis de por medio está complicado” (David).

El fet que el pas de la beca al contracte siga un trànsit no determinat i en tot cas possible és una representació que impregna els fragments discurs. La consecució d'una plaça d'ajudant o d'ajudant doctor es presenta, una i altra vegada, com un atzar i, en tot cas, com una cosa improbable. És un atzar perquè: “Per més bo que siga el seu currículum, si no està en el lloc oportú en el moment oportú, respecte de la docència del Departament, no tindrà possibilitats d'estabilitzar-se allí.” (Elies). I aquesta és la gran paradoxa, esforçar-se a acumular mèrits quan, en definitiva, tot depén d'estar en el lloc oportú en el moment oportú. Però, a més, és una cosa improbable, tal i com ho expressa una de les dones entrevistades que ja ha finalitzat la seua beca. Podem apreciar que quan ella afirma la dificultat de convocar una plaça canvia la manera d'enunciar-ho deixant a banda la primera persona: “En la fase contractual (de la beca) vaig estar donant classes [...] també he estat fent altres coses fóra de la universitat perquè per exemple estic col·legiada i vaig fer els cursos de l'escola jurídica perquè, clar, saps que ací és molt improbable que òbriguen una plaça” (Fàtima). Apareixen tres elements en aquest fragment significatius: la clàusula “saps que...”, com una manera de compartir o fer extensiva la seua afirmació; l'ús de l'impersonal que reforça un judici de probabilitat formulada emfàticament de manera negativa; l'apel·lació a la tercera persona del plural com a atribució de la institució entesa en tant que poder de decisió.

Com que la contradicció anterior no es pot resoldre no hi ha una síntesi final. Per tant quan els subjectes argument arriben a síntesis problemàtiques o no-síntesis, com és això de què l'objecte “beca” està bé i no està bé alhora. Així ho perceben els becaris i les becàries. Però dir això mateix, formular la paradoxa, se'ls presenta com un assumpte difícil, aporètic. En el primer fragment discursiu citat (el de Andrea), la becària no només intenta resoldre la contradicció apel·lant a un terme mig o mitjà (terme mig, perquè se situa en el centre de l'escala entre el bé i el mal, però també terme mitjà en el

sentit que, en la sil·logística clàssica el terme mitjà era el pont que permetia bastir la conclusió des de les premisses) i enunciant que veu la beca com una cosa “regular”, sino que diu “una mica regular” i amb això evidencia que, en definitiva, no vol expressar taxativament la contradicció. La beca no és una cosa regular, sinó una cosa “una mica regular”. Fins i tot, diu que “veu” la beca així, no que “és” la beca així. El doble recurs (un terme mitjà impossible i la subjectivització de l’enunciat) reapareixeran més endavant.

Una de les persones entrevistades ja ha finalitzat la seua beca i, actualment, està contractada com a PAS investigador per a un projecte d’investigació. Aquesta opció és una de les “solucions” per oferir continuïtat a les persones becàries en la Universitat. D’altra, és la contractació com a professorat associat. L’ambivalència en el discurs torna a estar present perquè l’entrevistada expressa amb satisfacció el fet d’haver sigut contractada, tot i ser conscient de la seua temporalitat: “És una sort el que m’ha passat a mi, sóc conscient del que m’ha passat a mí, perquè jo formava part d’un projecte d’investigació [...] es va obrir una convocatòria per a aquesta plaça i no es va presentar ningú que tinguera més punts que jo [...] a mitja jornada, en principi per a un any, però clar, si s’acaba abans la feina que he de fer serà menys i en això estic ara” (Fàtima). I en un altre moment de l’entrevista afirma que aquesta situació no deixa de ser una situació de subordinació i de precarietat: “ara acabar la tesi és el primer, però després d’acabar la tesi no vull estar sempre així [...] vull que la meua vida continue i no estar sempre subordinada a que d’ací quatre mesos anem a demanar un projecte o que d’ací a huit mesos a veure si l’han aprovat i això és precarietat, això és precarietat” (Fàtima). Cal remarcar la importància per a l’anàlisi d’expressions com a aquesta: “vull que la meua vida continue”.

Hem mencionat que allò que no s’hi diu també forma part dels discursos, en tant que absències discursives. Una de les raons que podem advertir sobre allò que no es diu pot vincular-se amb el fet que la persona que parla se senta investigada, perquè es troba en una situació social de comunicació i d’interacció, diguem-ne, simulada i que pertany al marc d’una investigació encarregada institucionalment. Tot i que no considerem aquest efecte (el fet de no dir per sentir-se subjecte investigat) com a una categoria d’anàlisi, sí que volem deixar-hi constància d’ella. Per moltes garanties de confidencialitat que

donen els responsables de la recerca, mai no se sap quines conseqüències tindrà dir que la beca està bé i no està bé alhora.

Les contradiccions irresoltes i les absències discursives que mostren un moment vital excepcional, en el qual els riscos estan incrementats i “la vida no continua”, són els que s’expliquen amb afirmacions del tipus: “Jo veig [la beca] una mica regular”. La formulació “una mica regular” vol mantindre un equilibri entre l’afirmació de que la beca està bé i de que la beca no està bé. L’afirmació de que està regular també està matisada per “*una mica regular*” on “una mica” ja no es refereix a la beca, ni a la seua dualitat de valoracions, sinó al seu estat personal. És la seua posició en el camp acadèmic la que explica que la seua enunciació siga matisada.

6.2. Representacions comunes sobre la situació de la persona becària: “em sent un poc a soles”

La beca està inserida en un context i una situació que té unes condicions i condicionaments determinats. En les converses dels grups s’ha detectat que les persones becàries fan referències al seu entorn més pròxim i també, especialment, al fet de sentir que la beca és un trajecte solitari. Ambdós categories són verbalitzades, de nou, amb paradoxes i contradiccions. Ho veurem a continuació dins d’aquest segon agregat de representacions sobre la situació de la persona becària.

6.2.1. La incomprensió de l’entorn

Un factor relacionat directament amb la seua representació com a persones becàries té a veure amb la dificultat de trobar una comprensió de l’entorn pròxim (família i amistats). Dir que la beca està bé i no està bé seria una afirmació que s’enfrontaria amb les representacions que el parlant atribueix a les persones del seu entorn. Com van a dir, per exemple, als companys i companyes dels cursos de postgrau i que es troben en situació més precària, que la beca, en un cert sentit, “no està bé”? O com explicar al professorat, que generalment gaudeix d’una estabilitat o d’uns ingressos superiors, que la beca, en

cert sentit, “està bé”? I a l’inrevés: com argumentar que la beca està “regular” front a col·lectius que, segons la representació de les persones becàries poden entendre que les beques estan bé o estan malament? Tal i com s’expressa en una de les converses dels grups: “No me encuentro comprendida por la gente con la que converso. Con los compañeros del doctorado puedo hablar de la tesis, pero no de mi vida en el Departamento” (Andrea).

L’entorn familiar juga un paper clau en la possibilitat de gaudir de la beca d’investigació perquè les persones becàries tenen la representació que les famílies han de comprendre-ho, o tal i com ells i elles ho expressen, han de, fins i tot, “aguantar-ho”: “[mi familia] ha aguantado alguna que otra potra” (Diana) o “mi familia también me ha aguantado” (Eva). Gràcia reconeix que ha hagut de fer una certa pedagogia amb el seu entorn per tal d’aconseguir la comprensió.

6.2.2. La solitud de la persona becària

Per seguir definint la representació de la persona becària en relació amb la seua situació hem de fer referència a la soledat perquè és una qüestió que apareix reiteradament en els grups. Una becària diu “A veces me siento un poco sola” (Andrea), una fórmula en clau de sinal·laxi, una construcció paradoxal per salvar una contradicció major, com seria “no estic a soles i estic a soles”. La relativització limita l’efecte de l’enunciació perquè ella diu “A veces” i “em sent” enlloc d’una afirmació més taxativa com seria “siempre” i “estoy sola”. Podem matisar l’anàlisi d’aquesta contradicció: d’una banda, la persona que gaudeix una beca d’investigació *no està a soles*. No ho pot estar perquè té una vinculació amb el tutor o la tutora que dirigeix la seua recerca, amb el PDI i el PAS del departament al qual està adscrit, amb els companys i companyes que cursen postgraus o estan realitzant les seues tesis doctorals i, fins i tot, estableixen relacions amb l’estudiantat de grau quan s’encarreguen de docència.

La recerca, la ubicació acadèmica o l’estudi fan que la persona becària s’integre i interactue amb altres col·lectius de la universitat i, per tant, no està a soles. Malgrat açò, la sensació de solitud és intensíssima, fins el punt que poder fer un café amb un company o companya de despatx esdevé un fet notable: “Amb una altra xica, sí,

compartisc el despatx amb ella i la veritat és que si algun dia faltem algun dels dos en el despatx o baixar-te a prendre café amb ella... que es nota moltíssim [...] És un treball més intel·lectual, en el que de vegades te sents un poquet aïllat del món i de la societat i necessites eixe contacte personal amb algú... i la relació amb ella és molt bona, ens necessitem l'un a l'altre...” (Bernat).

Novament trobem el recurs a l'expressió paradoxal, la sinal·laxi: “Yo diría que estamos solos, pero compartimos nuestras penas” (Amadeu). “Yo diría” (moment subjectiu), i paradoxa: “*estamos solos*” “*pero compartimos*”. Un altre testimoni repeteix fil per randa l'expressió comentada adés: “*em sent un poc a soles*”. Ara és, “*te sents un poquet aïllat del món i de la societat*”, i podem aplicar-li tot el que ha estat comentat per a l'altra expressió, amb l'afegit que el diminutiu de “*poc*”, “*poquet*”, encara intensifica més l'efecte pretés. Tanmateix, fins i tot, aquest “*compartim*” és qüestionable, perquè s'enuncia també l'aïllament respecte de les mateixes persones becàries. Clara, que participa en una associació de persones becàries, Bernat i Berta dialoguen sobre aquest punt:

Clara: “Volem posar-se en contacte [amb altres persones amb beca], com ha segut el nostre cas per a fer alguna campanya d'informació... i no tenim ningún lloc on descarregar-nos les direccions de tot el personal...”

Bernat {*Mou el cap afirmativament*}

Berta: {*Tallant B-3, perquè no pot reprimir-se de dir-ho*} [Jo] “No sé les persones de la Universitat que tenen la mateixa beca que jo”

La solitud també s'afirma sense contradiccions, “es un trabajo que haces muy solo” (Eva), expressat en gènere masculí quan és una dona la qui parla en aquesta ocasió. La solitud pot vincular-se al fet de no tenir una relació de confiança amb les altres persones becàries encara que siga una relació de tots els dies: “estás con alguien al lado durante cuatro años y no sabes en qué [investigación] trabaja” (David) i, inclús, la desconfiança pot radicalitzar-se a sospita: “parece como que [otras personas becarias] te escondan cosas [de su investigación]” (Eva).

6.2.3. Relacions de poder

En les relacions de les persones becàries amb els seus tutors o tutores i els companys i companyes dels seus departaments destaquem com es presenta una continuïtat entre aquelles figures que representen un cert poder, un “se”, ja siguen els tutors o tutores o altre personal docent del departament, i la institució universitària com un conjunt i capaç de realitzar una “política”. Recordem la dialèctica entre l’*ací* i l’*ahí*, que evidenciava les relacions de poder amb expressions com “*Se me’n va preguntar*”. N’hi ha més testimonis que tornen sobre el “se” del poder: “Estem un poquet marginats en eixe sentit. No se’ns té en compte...” (Clara).

Hi trobem testimonis sobre el suport i l’ajuda rebuda per part dels tutors i tutores de doctorat, com per exemple: “Estic molt contenta amb el meu director (de tesi); m’ha aconsellat en tot moment i no només en el que és propi del director, de deixar-me llibres i les funcions d’un director, sinó també m’ha aconsellat en realisme, en tot moment [...] a mi no m’han enganyat abans d’acabar la carrera jo ho tenia clar i m’ho van contar” (Fàtima). L’entrevistada amb l’expressió “no m’han enganyat” es refereix a l’incertesa sobre el fet d’obtenir un contracte de PDI a la universitat després de finalitzar la beca.

Les persones becàries es presenten com objecte d’una pressió: “Estem molt pressionats {molt emfàticament}, sobretot els que s’iniciem en aquest món, amb la competitivitat que hi ha de currículums, de publicacions...” (Clara). Una de les entrevistades també expressa aquesta pressió per afegir mèrits al currículum i, a més, afirma que tot i la pressió i la dedicació la possibilitat d’obtenir una plaça és molt incerta: “I, a més, no només la tesi, perquè també està tot el que has de fer a banda de la tesi perquè compte en el currículum [...] és molt sacrificat, al final és molt sacrificat, perquè sóc conscient de què després no hi haurà res i si hi ha algo (una possibilitat d’una plaça) serà d’ací a 8 o 9 anys, però bé, és això” (Ea-3).

Una altra becària, Andrea, relaciona solitud i pressió. No hi ha cap altra “figura” que estiga amb la pressió que ella pateix (“*agobio de producir*”): “Soy la única becària del Departamento y a veces me siento un poco sola. No hay figuras como yo que estén ahí,

igual, con el agobio de producir o de llegar a los requisitos que te piden si tienes expectativas, pero si no las tienes también [pacedes el agobio] porque tienes que dar cuenta de esa producción”.

La manera d'autorepresentar la seua situació el conjunt de persones becàries els porta no només a una relació que viuen com problemàtica al si dels departaments on desenvolupen la seua activitat i on emergeix aquest “se”, sinó també amb una certa relació amb el conjunt de la institució universitària. Sembla plausible suposar que la institució s'observa amb un cert distanciament. La universitat deixa les persones becàries en un espai aporètic (“en l'oblit”), els obliga a allò que podríem anomenar, amb Honneth, una lluita pel reconeixement, encara que la pugna és molt desigual, molt asimètrica, i és per això que les persones becàries minimitzen la seua pugna (“reivindicar un poquet”). Aquest és el testimoni de Clara: “El nostre estament no està reconegut. Nosaltres som personal d'investigació en formació, però sempre se parla de PDI, de PAS i d'estudiants, i nosaltres estem ahí, un poc, en l'oblit. El que fem és reivindicar un poquet”.

Ara, les “reivindicacions” no tenen efecte, perquè el que es té al davant, la institució, es comporta mecànicament i, en tot cas, és una potència que no dóna raons, que no escolta o no parla. En aquest declaració hi ha aquesta apel·lació al comportament mecànic (si la retallen, retalla): “Com que a la universitat la retallen, la universitat retalla també. Què està fent? Està usant i abusant de la figura contractual del professor associat, i este abús, entenc, està bloquejant prou l'accés de joves investigadors a la docència.” (Elies). Pel que fa a la manca d'oferiment de raons, d'escoltar i parlar, aquest fragment ho deixa palés:

Clara: “En el meu cas sí que m'agradaria quedar-me, però... {pausa llarga} però sembla que la política vaja més per la part de contractar associats., abans que ajudants”

Bernat: *{Fa gests d'assentiment i expressions en to de lament}*

Berta: *{En el seu departament es preveuen jubilacions} Ningú, ni el meu tutor ni ningú, m'ha dit que jo podria optar, no sé si m'ho d'imaginar...*

Bernat: “També es fa un poquet violent, preguntar-ho directament [...] En realitat és un dubte que tenim tots. [...] No t'ho diuen, ni tampoc ho preguntes...”

Berta: “No van a dir-ho...”

6.3. Representacions comunes sobre la identitat de la persona becària: “una figura no definida”

El tercer agregat que volem comentar té a veure amb la presentació i representació de la pròpia persona becària. Tot presentar-se, val a dir, tot ocupar un espai social davant els altres (*pre-sentar-se*) és, al temps, acceptar una *re-presentació*, açò és, inserir-se en un teixit conceptual que pot ser coincident o discrepant amb la pròpia autorepresentació. Com es presenten, representen i autorepresenten les persones becàries? Com negocien amb les eventuais discrepàncies entre representacions i autorepresentacions?

Les persones entrevistades són ben conscients que la seua representació social és d'allò més variable. La institució les atorga diverses identitats, la qual cosa equival, lògicament, a no assignar-ne cap. Si són coneguts de moltes maneres és perquè no són reconeguts de cap manera, podríem dir. Aquest fragment és un d'entre tants: “Per a unes coses som investigadors, per a unes altres som docents, per a unes altres som PAS, per a unes altres som estudiants (de postgrau) i per a unes altres no som res” (Elies). Gràcia expressa una fórmula més emfàtica: “La Universitat no ens diu què som!”. Aquesta representació de falta d'identitat, no només de reconeixement, la vincula amb la figura de PAS-Investigador amb la qual es mostra en desacord.

Una persona que gaudeix d'una beca de formació de personal investigador és una persona en formació, és a dir, un o una estudiant: “m'apetia seguir estudiant”, declara Amadeu; és personal investigador i, eventualment, és personal docent. Naturalment, aquestes identitats estan associades a condicions d'activitat i d'ocupació distintes, com són estudiar i/o treballar. Fins i tot, un estadi intermedi: “una manera de entrar a trabajar en la universidad” (Clara).

El diàleg entre Andrea i Carles posa de manifest que la capacitat d'una presentació més unitària per part d'el becari és més notable que la de la becària. Encara que no podem generalitzar a partir d'aquest fragment, apuntem una direcció a la reflexió:

Andrea: “Es una figura [la de la persona becària] que está un poco ahí... que quizás no está muy bien definida, bueno, no sé. O sea, en cualquier caso sí que es un espacio para... es una contradicción porque sí que es un espacio para aprovecharlo, para aprender y tal, lo que pasa es que si se considera un trabajo creo que la situación laboral debería ser mejor...”

Carles: “Sí, podría ser mejor... pero yo me lo tomo como un trabajo”

Andrea: “Sí, bueno, yo también...”

La figura té una existència pública (“está un poco ahí”), s'hi *pre-senta*. Però com que la representació és múltiple i ambigua (“tal vegada no està molt ben definida”), la persona pot optar per entendre's a ella mateixa d'una determinada manera: “yo me lo tomo como...”, “sí, yo también...”. Aquesta (auto)representació, però, no pot evitar tindre en compte la representació social. Molt poc després, Carles, parla del mercat laboral:

“Lo que pasa es que... lo que es triste es que todo el mundo, bueno, en mi caso, de {titulació corresponent} y tal estemos todos en becas así, todos mis amigos... estemos con becas y en contratillos así”

La persona “s'ho pren” com un treball, però, en tot cas, és un treball de “contratets”.

Becaris i becàries saben de la discrepància entre la presentació i la representació, de la contradicció entre com es prenen a ells mateixos i com els pren la societat, i això resta palés quan parlen amb altres sobre què estan fent o “quan aniran a treballar”. Carles, que havia parlat de “contratets”, ho refereix a una qüestió de la seua iaia: “En mi caso es la típica pregunta de la abuela: Quan vas a treballar?”

És per això que hi ha quasi tantes maneres de presentar-se com persones becàries. Una de les persones encarregades d'aquest projecte pregunta i es desencadena aquest diàleg:

Pregunta: “¿Os identificáis como *becarios*?”

Carles: “Tenemos que hacernos de valer. Ahora somos *investigadores en formación*”.

Andrea: “Yo digo *trabajo en la universidad*. Me dicen: ¡Ah!, *pero que estás haciendo el doctorado!* Como diciendo... [gest irònic] “*No, soy becaria*”, Ah... [to irònic] *No estás trabajando*”. Ahora digo: *Soy profesora*”.

Bernat: “[Yo] Digo: *Soy estudiante*. Y luego digo: *Soy estudiante de doctorado*. [...] En general, la gente, si han hecho una carrera, saben lo que es un doctorado y una beca de doctorado. [...]”

Carles: “Yo estoy por el término *investigador predoctoral*. Mejor que *formación* [de personal investigador]”.

Hi ha, de nou, diferències entre els fragments discursius d’ells i d’ella. Ells (Bernat i Carles) són més taxatius (“jo dic...”, “joestic per...”) i no arpleguen explícitament el que els diuen. Ella (Andrea) arplega les rèpliques (“em diuen”) i els significats d’allò dit (“com dient...”). En un altre diàleg entre dues becàries es repeteix allò dit:

Clara: “[En parlant de la família i de la seua incomprensió] *Ah! Però que te’n vas a estudiar...* Aquesta feina que fem que jo considere un treball... No se creuen que és un treball. Encara no està establert això. {En to de menyspreu} “*Ha tret una beca*”.

Berta: “{En to reivindicatiu} [A casa] *estic treballant, a mi em paguen per fer això...*”

Ací resta clar com la dialèctica de presentació-representació-(auto)representació reforça la sensació d’aïllament ja comentada adés. Ells (els membres de la família) no se creuen la meua representació, perquè socialment no està establida. El que està establert és estudi-beca en lloc de treball-pagament. I per donar raó de la discrepància es recorre a les inflexions de veu (al to de menyspreu, d’ironia, de reivindicació...).

Ara bé, si, com s’apunta en aquests últims fragments, hi haguera una certa diferència entre homes i dones en la manera d’enfrontar-se als problemes derivats de les discrepàncies entre presentacions i representació dels becaris i de les becàries, podríem preguntar-nos si també aquest és el cas en les altres dues constel·lacions indicades (la beca és una mica regular i em sent un poc a soles). Encara que no hi ha suficient material empíric per arribar a una conclusió taxativa, en els discursos s’apunta que homes i dones no gestionen de la mateixa manera aquestes constel·lacions de problemes.

Capítol 7. Representacions distintes, comportaments distintes

No hi ha llenguatge privat, afirmava el Wittgenstein de les *Investigacions filosòfiques*. El discurs, amb les seues regles d'enunciació i no enunciació, amb el que diu i el que amaga, sempre s'exerceix en un espai públic, per definició, i, per això també, està travessat per la lògica de la discriminació de gènere. Per això, quan una dona enuncia una percepció distinta, una constel·lació de representacions pròpia, té dues possibilitats: formular-la de manera matisada, suavitzada, subtil, o fer-ho de manera oberta, clara. En els discursos arreplegats trobem les dues situacions, les formulacions matisades, en les quals s'afirma i no s'afirma la diferència i les nítides, en les que s'enuncia obertament la representació distinta.

7.1. Representacions distintes: afirmar i no afirmar la diferència

De vegades s'enuncia una representació que s'entén distinta, però s'enuncia de manera subtil, matisada. S'afirma i no s'afirma. Així doncs, emergeix novament la paradoxa. Observem aquest fragment de Clara, que es ratificada per Berta:

Clara: “És una decisió arriscada [optar per fer carrera acadèmica] Tinc companys que acabaren la llicenciatura amb mi i ja estan treballant.... tenen un futur... nosaltres estem fent el que ens agrada... i també és un privilegi, perquè també hem de dir que tenim molta llibertat... però també és de veres que el futur està {inintel·ligible} vivim eixos quatre anys i no sabem què passarà... És difícil també muntar la teua vida, en el cas de les dones encara més... vols quedar-te embarassada, el que siga... no saps què et va a passar... al pare li passa igual [...] Si vols continuar en esta línia hasta el quaranta i pico anys que eres titular”

Berta: “Fins als 42 anys o així no vas a tindre plaça de professor titular”

Novament, la sinal·laxi: en el cas de les dones “encara més”, però “al pare li passa igual”; més i igual, heus ací la contradicció. I la reiteració de Berta, que aporta una

pseudoconcreció (“quaranta i pico anys”... “42 anys o així”), com si aportant una xifra cobrara més valor de veritat allò enunciat.

Existeix una representació en les persones becàries sobre la dificultat de fer compatible el fet de ser becarí o becària amb les relacions de parella. Ells i elles es posicionen davant d’aquesta incompatibilitat de manera diferent: ells afirmen la dificultat; elles l’afirmen i, a més, forma part de les seues racionalitzacions. És a dir, l’han reflexionada, han establert “una fulla de ruta” (Gràcia) i està present en la programació del seu present i futur professional: “en las parejas hoy en día es muy difícil que cada uno siga su plan independiente propio, uno depende del otro” (David).

La dificultat de fer compatible la parella amb la beca es fa especialment palès quan es tracta de programar estades d’investigació fóra (altres universitat, a l’estranger). Aleshores, la racionalització que fan les dones entrevistades de la dificultat comporta una previsió de tres escenaris possibles: a) anar-se’n d’estada sense la parella; b) anar-se’n acompanyades; c) no realitzar l’estada. Un exemple de la possibilitat a) està en les declaracions de Gràcia. Viatjar a l’estranger vol dir be no conviure amb la parella durant eixe període. Un cas de la possibilitat b) es troba en aquesta altra declaració: “una postdoc me gustaría mucho pero, si hubiese alguna posibilidad de que mi novio diseñara páginas web a donde yo me vaya estaría muy bien, pero como sé que es muy complicado ya me lo plantearé” (Diana).

En un diàleg sobre la possibilitat d’una estada d’investigació, una de les becàries, es manté contrària a realitzar-la apel·lant a la relació de parella i posicionant-se en l’opció c): “no, no quiero (irme de estancia) porque está mi novio aquí” (Eva).

Una persona entrevistada aporta una reflexió interessant. Diu haver constatat que la possibilitat de seguir una trajectòria investigadora a l’estranger té un dels seus factors en el nivell formatiu i laboral de l’eventual parella. Argumenta que si la parella té un baix nivell, és més fàcil la seua integració en un altre context, mentre que si té un alt nivell, és possible que li siga més difícil prescindir de la seua ocupació i acompanyar la parella a l’estranger. Encara que la persona entrevistada fa una afirmació general, sense

distingir el sexe de la persona becària o de la seua parella, és clar que la seua constatació té conseqüències per a la nostra recerca. Si considerem que les dones tenen taxes d'activitat i d'ocupació menors que els homes i que la probabilitat de trobar dones en els nivells formatius i laborals superiors és inferior a la de trobar-ne homes, aleshores hem de concloure que quan la parella és una dona és més fàcil la continuació d'una trajectòria "fora" (a l'estranger, a una altra universitat), però és més difícil quan la parella és un home.

Davant d'un futur incert s'hi detecta més seguretat en l'afirmació en els becaris que en elles: "Ojalá hubiese alguna posibilidad de entrar, incluso, puedo decir que sería una pena que me fuera porque poca gente sabe hacer lo que yo aprendí" (David). En aquesta conversa una de les becàries encara mostra una actitud de major desconfianza amb el futur "Igual no me sale la ocasión de irme o yo qué se, igual acabo siendo cajera del Mercadona" (Diana).

En el fragment d'una de les entrevistes realitzades, que reproduïm a continuació, es posa de manifest que l'entrevistada no reconeix la desigualtat entre homes i dones en la universitat, però sí que es troba en un debat personal entre la possibilitat de renúncia de la seua carrera en la universitat, per tractar-se d'una carrera competitiva, precària i incerta, com afirma en un altre moment de l'entrevista, i la possibilitat de ser mare. Ella es planteja l'opció de renunciar i afirma que no pot demanar-li a la seua parella que renuncie ell a la seua carrera de músic:

P: "Creus que les universitats haurien d'aplicar mesures per garantir la igualtat entre homes i dones en l'accés a places? "

E: "Sí, supose que es podrien aplicar mesures, des de posar una guarderia ací baix o altres mesures, però és que jo crec que açò (la feina a la universitat com a docent i investigador) és algo obsessiu, aquesta feina és obsessiva"

P: "Però creus, en aquest sentit, si els companys becaris o d'altres departaments, pel fet de ser dona o home hi ha una trajectòria diferent"

E: “No, crec que no. Potser, generalitzant, nosaltres això de la maternitat ens afecta més i quan ens afecta notem que no volem deixar, no sé com explicar-t’ho. I no sóc partidària de les dones que rebutgen a la seua carrera per a criar fills, perquè al final la seua vida són els fills, jo no sóc així. Jo vull tindre fills però també sóc una persona. Al final sí que subordines els teus objectius per a tindre fills [...] també depen de la feina que tinga la teua parella [...] Si els dos són becaris ho veig molt difícil [...] Depèn molt de la situació [...] jo pense molt si jo podria assumir açò, per exemple, renunciar a la universitat perquè vull tindre fills [...] ell (la seua parella) està estudiant i no tota la vida va a ser un músic bohemí i després de 4 anys tindrà una estabilitat [...] jo no puc dir-li que renunciï a la seua vida de músic”

Aquest fragment pot considerar-se un exemple de representació distinta entre homes i dones i l’ambivalència entre afirmar i no la diferència. Ella està debatint-se sobre si renuncia a una carrera acadèmica. No vol demanar a la seua parella que renunciï a la seua carrera de músic i això la porta a autoexcloure’s en un eventual càlcul de la precarietat o incertesa de les dues trajectòries.

7.2. Representacions distintes: afirmar la diferència

En les entrevistes sociològiques, de vegades, es produeix un fenomen que es podria caracteritzar com “la reacció al botó d’apagar”. Tota entrevista o grup de debat suposa una pressió per part de la persona que realitza la investigació sobre aquella altra que és observada, qüestionada, enregistrada, escorcollada. La persona objecte de la investigació es pot trobar incòmoda. Per això, com a mecanisme de defensa, pot intentar adequar les seues respostes a les normes de correcció social o a allò que s’espera que conteste. Aquest exercici d’autocontenció es relaxa en el moment en què la persona que fa la investigació apaga la gravadora o dona per finalitzada l’entrevista o el grup de debat. En eixe moment, allò que havia estat latent, reprimat, si té suficient importància, pugnarà per emergir. El subjecte canviarà el to i intentarà sintetitzar allò que volia dir, però no ha eixit en l’entrevista o la conversa, de una manera ràpida, perquè hi ha poc de

temps abans d'acomiadar-se. I amb això, fins i tot, la seua expressió serà més directa. És per això que, de vegades, el material anterior al moment de donar per finalitzada l'entrevista o la conversa té un aprofitament molt inferior a aquell altre que es genera després del moment de relaxació. Aquest fenomen va ocórrer en un dels grups triangulars realitzats. Es podria dir que la representació diferenciada entre homes i dones està "adormida" durant tota la sessió. La dona que participa en el grup té una percepció distinta als dos homes que hi participen, i n'és conscient. Tant pel que fa a les places convocades pels departaments, com pel que fa a la seua actitud davant una eventual mobilitat futura, la posició és oposada entre ella i ells. El grup considera diversos temes. Ells presenten argumentacions compactes. Ella més bé evidencia contradiccions i paradoxes. Quan el grup es dóna per finalitzat i s'apaga la gravadora, però continua enregistrant-se en el vídeo del laboratori⁸, ella canvia el to i trau amb vehemència el tema de la maternitat, exhibeix la seua perspectiva i aporta formulacions sintètiques i clares. A continuació, inclourem un fragment extens d'aquest grup afegint-hi els comentaris que ens permeten analitzar-lo.

Transcripció grup	Comentari
<p>Andrea {amb un to vehement}: <i>No casan nada [les exigències de la vida i les de la investigació]. Yo no es porque quiera ser madre ya pero es que no veo el momento de planteármelo ¿Sabes?</i></p>	<p>I a continuació s'inverteix la relació defensada fins aleshores (no se sap si se vol, perquè no pot plantejar-se la possibilitat) i es fa l'afirmació contrària (encara que es vulga, no es pot compaginar).</p>
<p><i>A esto cuatro años de un contrato... que para las exigencias yo no digo que esté mal, pero en fin, no es una situación laboral, aunque no sé si eso existe... Vale, pues digo, me espero un año que acabe la tesis y a ver qué pasa, pero es que luego igual es una beca de dos años postdoctoral o igual es... ¿no? Sí... es que es una situación muy... no sé... una situación...</i></p>	<p>Emergeix la sinal·laxi: "no es porque quiera... però... no veo el momento de planteármelo". No vull, però no sé quan voldré...</p> <p>S'enuncia la contradicció ja comentada sobre la situació laboral. S'hi diu la tesi ("no digo que esté mal"), l'antítesi ("no es una situación laboral"), la impossible síntesi ("no sé si eso existe") i es pretén no dir el que s'hi diu ("¿no?" ... "no sé").</p>

⁸ Les sessions dels grups triangulars es van desenvolupar en el Laboratori de Tècniques d'Investigació Qualitativa i compta amb un sistema de gravació audiovisual.

<p>Persona investigadora: <i>Entonces tú, de alguna manera, ¿aplazas tu maternidad?</i></p> <p>Andrea: <i>Hombre, no es el caso. He dicho que no es el caso porque... pero si fuera [el caso] lo aplazaría.</i></p>	<p>Nova sinal·laxi: No, però si fora el cas, sí, ergo sí.</p>
<p>Persona investigadora: <i>Entiendes que, si eres mujer, estás en una situación favorable...</i></p> <p>Andrea: <i>Desfavorable...</i></p> <p>Persona investigadora: <i>Quería decir favorable para tener que aplazar...</i></p> <p>Andrea: <i>Claro, mucho, muchísimo...</i></p>	<p>Andrea talla la persona investigadora en sentir la paraula “favorable”. En concloure la frase, reitera la seua posició però amb expressions que tenen un sentit cada vegada més incrementat: “claro, mucho, muchísimo”</p>
<p>Andrea: <i>... Mucho muchísimo porque luego a cualquier plaza que quieras acceder los requisitos de producción son tantos que es que no puedes parar, o si eres una cabeza brillante y eres capaz de escribir {intel·ligible} una tesis en dos años, pues igual, pero si eres normal, pues... O sea, yo veo que es muy difícil al ritmo... Yo no me quejo de las exigencias ni de las condiciones porque creo que están bien, supongo que tiene que ver mucho el departamento, el tutor y el tipo de trabajo, pero... {ací hi ha un brevíssim tall en la gravació per passar d'un fragment a un altre del registre}</i></p>	<p>Novament expressions del tipus “sí..., pero... no”.</p>
<p>Andrea: <i>... de todo, o sea, no tengo ninguna obligación de estar tal, tal, en tal sitio, ni nada de eso, pero... luego las exigencias para poder continuar la trayectoria y elaborar...</i></p>	<p>Altra paradoxa: “no tengo obligación... exigencias...”</p>
<p>Carles: {alguna paraula inintel·ligible} <i>Las mujeres en cualquier ámbito laboral, es más o menos [lo mismo]</i></p>	<p>A continuació es produeix una interessant intervenció d'un becari, que identificació la situació de les becàries a les de qualsevol altre àmbit laboral i provoca la reacció de Andrea, oposant-se a la identificació...</p>
<p>Andrea: <i>Ya, pero en muchas empresas te pueden echar, pero aquí no es que te echen es que no puedes ganar la siguiente plaza.</i></p>	<p>La becària accentua la diferència amb altres àmbits laborals. “Ací” no hi ha acomiadament, perquè la situació és distinta, sinó que es perden possibilitats.</p>

<p>Carles: <i>Yo veo más el tema de la inestabilidad de cara al futuro que el tema de pedir una baja maternal. Es una empresa igual. {alguna paraula inintel·ligible}... Te pueden mirar muy mal porque seas mujer.</i></p>	<p>El becari torna a assimilar la situació i la becària torna a remarcar les diferències (perds possibilitats...)</p>
<p>Andrea: <i>Claro, pero te echan y ya está. Pero aquí no es que te echen, es que tú pierdes posibilidades para competir...</i></p> <p><i>... Es decir, o sea, algo que es {enfàticament} natural, que es ser madre, te hace perder posibilidades de estar allí, porque te hace perder un tiempo (perder no, que es ganarlo en la vida), pero puedes perderlo en la trayectoria laboral, ¿sabes?... No sé. Entonces, yo creo que eso está muy mal.</i></p>	<p>Aleshores, la becària formula el seu argument apel·lant, emfàticament, a la noció de “natura”. La discrepància inicial entre les exigències de la vida i les exigències de la investigació es formula aleshores d’una manera radical: les exigències de la recerca no són “naturals”.</p> <p>Novament les paradoxes: perdre i no perdre... i el judici definitiu: “això està molt mal”. No és una disfunció, és un principi normatiu.</p>
<p>Persona investigadora: <i>Con tu grupo de compañeras, ¿eso lo habéis hablado? O no hace falta hablarlo, porque se sabe.</i></p> <p>Andrea: <i>No, porque tampoco tengo tanta confianza con ellas. Yo creo que es algo que está ahí...</i></p>	<p>La situació no natural es relaciona amb la solitud (no tengo tanta confianza). És una cosa sabuda, “que está ahí”.</p>
<p><i>... Otra compañera de otro departamento ha sido madre, pero es supermayor. Hasta que no ha conseguido la plaza... indefinida... pues no.</i></p>	<p>De nou expressions del tipus “sí..., pero... no”. L’expressió s’intensifica: la companya no és “mayor”, sinó “supermayor”. El becari novament critica la becària. No cal esperar a la plaça “indefinida”, només cal “metre el cap”. De tota manera ho expressa com un judici subjectiu “no creo que sea...”</p>
<p>Carles: <i>Una vez has metido la cabeza en una plaza de ayudante, no creo que sea tanto problema...</i></p> <p>Andrea: <i>Pues no sé... Yo creo que todo depende de la situación de los departamentos, pero, en el caso de otro departamento de mi facultad, las plazas se las quitan unos a otros.</i></p>	<p>Davant la subjectivització del becari, la becària sembla relativitzar la seua pròpia posició (“no sé”, “tot depén”, en tot cas circumscriu les seues afirmacions a departaments del propi centre</p>
<p>Persona investigadora: <i>Tú estás en un departamento con posibilidades de incorporarse a la docencia, ahora con la reforma de los grados, entonces, a pesar de eso ¿también te pesa a ti ese [argumento]?</i></p>	<p>Aleshores la persona que fa la investigació intenta distingir l’argument general (la perspectiva de gènere) de la circumstància del departament</p>

Andrea: *Es que yo creo que hay mucha competencia. Porque igual que yo hay mucha gente que está esperando (y más ahora con la situación laboral). Y mucha gente lo ve como una salida. Si te quieres mantener en esta vida laboral tienes que mantener un ritmo de producción, que son las exigencias, que te pueden gustar o no (a mí no me gustan: ir a congresos, p. ej., tampoco es que se aprenda mucho... yo voy porque tengo que ir...) eso hay que mantenerlo, si quieres seguir aquí.*

La becària generalitza. No és una qüestió del departament on una persona es trobe, sinó de la condició de tota persona becària que vulga “seguir aquí”.

La major part de les dones entrevistades entenen que en la transició de la beca al contracte la decisió sobre la maternitat és un factor destacat que comporta dilemes i inquietuds pel que fa a la conciliació amb la continuïtat de la carrera acadèmica. Quan l'assumpte ha aparegut en declaracions dels becaris no ocasiona el dilema personal al que es veuen abocades la major part de les becàries entrevistades a l'hora de continuar la seua carrera docent i investigadora. Una de les entrevistades ho expressa d'aquesta així:

Ara veig que està ahí [la maternitat]; jo sí que tinc ganes, tinc ganes, però a banda de voler, s'ha de poder, si he d'estar enganxant contractes en la universitat, d'investigació, no vaig a poder. Però una vegada acabe la tesi açò m'obrirà més possibilitats. Però ara no, jo com vaig a tindre un fill? Però pense “potser d'ací a 3 anys” perquè més no, perquè no vull ser una mare major, no vaig a estar subordinant la meua vida per la universitat, esperant als 39 anys a que ixca una plaça i en eixe moment tindre fills i no és que la meua prioritat siga tindre fills però és una part de la meua vida (Fàtima).

Capítol 8. Propostes pràctiques

A continuació apuntem unes actuacions possibles per ser implementades en la Universitat tot ajustant-se als discursos i temàtiques explorades en aquesta investigació.

Eix d'actuació 1. Visibilització i reconeixement

Actuació 1.1. Elaboració d'una Carta de Drets i Deures del Personal Investigador en Formació

En el nostre estudi hem constatat que les representacions que podem associar a les trajectòries distintes entre homes i dones tenen a veure amb un marc general d'incertesa vinculada a la figura del personal investigador en formació. Entenem que qualsevol fórmula de reconeixement institucional pot minimitzar la incertesa i, per tant, afavorir les dones en les seues trajectòries. L'ús de fórmules com "Pas-Investigador en formació" generen confusió, tal i com ha sigut expressat per les persones participants en aquest estudi. Els becaris i les becàries d'investigació, en tant que realitzen docència i investigació al si de la institució, haurien de poder gaudir de tots els beneficis que es deriven de la identificació com a PDI, a més de rebre una explicació completa de com ha de ser la seua relació amb els diversos serveis de la universitat. En aquest sentit, d'acord amb allò disposat a *l'Estatut del Personal Investigador en Formació* d'àmbit estatal (Reial Decret 63/2006, de 27 de gener), es podria elaborar i aprovar una Carta de Drets i Deures del Personal Investigador en Formació de la Universitat de València.

Actuació 1.2. Augment de la presència del personal investigador en les publicacions i en els mitjans digitals

Per tal d'afavorir la visibilització de la tasca realitzada del personal investigador en formació en la Universitat de València es podrien aprovar mesures, com ara, una major presència en les web dels Departaments, així com una actualització dels directoris de personal. També podria reduir la situació d'incertesa sobre les possibilitats laborals futures, difondre informació sobre volum i característiques dels contractes ofertats en

cada curs acadèmic. A més, aquells que han estat signats per dones i per homes i, inclús, els signats per persones que hagen gaudit una beca d'investigació. Aquestes iniciatives es poden vincular a la tasca realitzada pel Servei d'Anàlisi i Planificació amb la publicació del *Recull de Dades Estadístiques* i a observatoris de la igualtat, de l'estudiantat, del professorat i de la carrera i producció investigadora.

Eix d'actuació 2. Enfortiment del col·lectiu

Actuació 2.1. Realització de jornades de trobada i reflexió

Es podria impulsar unes jornades de trobada i reflexió on les persones becàries poden intercanviar experiències i informació. Seria convenient que aquest encontre comptara amb el suport organitzatiu de les associacions o col·lectius de becàries i becaris existents.

Actuació 2.2. Oferta específica de formació

Des del Servei de Formació Permanent es podrien elaborar ofertes específiques de formació per a les persones becàries, atenent, per exemple, a les conclusions sobre demandes formatives de les jornades realitzades. El Servei de Política Lingüística i altres serveis de la Universitat poden també presentar ofertes formatives específiques a aquest col·lectiu. En tots els casos cal tindre en compte el component de gènere en relació amb l'admissió i planificació de la formació.

Actuació 2.3. Informació i comunicació sobre la carrera acadèmica i investigadora

La carrera acadèmica i investigadora suposa inquietuds, dubtes i aclariments que han d'encarar les persones que inicien una beca d'investigació, tal i com hem detectat en aquesta recerca. La Universitat de València podria dissenyar un pla de difusió de la carrera acadèmica i investigadora per transmetre informació concreta sobre les seues etapes i els recursos vinculats per tal de donar suport a les decisions de les persones que

volen encaminar-se en aquesta carrera i minimitzar, també, la incertesa d'aquesta i les confusions existents. Aquesta proposta es vincula amb *l'Estatut de l'Estudiant Univeristari* (Reial Decret 1791/2010, de 30 de desembre) en el qual es contempla com a dret de l'estudiantat de doctorat el dret a conèixer la carrera professional de la investigació i a què les universitats promoguen oportunitats de desenvolupament de la carrera investigadora (*Estatut de l'Estudiant Universitari*, article 10.d).

Eix d'actuació 3. Relacions laborals

Actuació 3.1. Barems de contractació

Els actuals barems de contractació en les distintes figures comptabilitzen mèrits corresponents a vida laboral precedent de la persona aspirant. Tanmateix, la probabilitat de formar part de la població activa i/o ocupada és distinta en el cas dels homes i en el cas de les dones. D'aquesta manera, amb una norma igualitària, s'afavoreixen els homes. Proposem que s'estudie la viabilitat jurídica de fórmules que minimitzaren l'impacte d'aquest biaix, com, a tall d'exemple, aplicar un factor de correcció als mèrits relatius a l'experiència laboral no acadèmica en funció inversa a la proporció de persones ocupades de cada sexe (EPA de l'any anterior) o comptabilitzar els períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents com a períodes d'ocupació en l'activitat laboral més practicada per la persona aspirant.

Actuació 3.2. Mesura relacionada amb la conciliació familiar i professional

El dret de conciliació entre la vida familiar i professional no ha de recaure exclusivament en les dones, sinó que s'ha d'entendre com un dret de totes les persones i com un deure de responsabilitat col·lectiva i, per tant, institucional. Tot i això, la maternitat implica especialment a les dones i són elles les que, majoritàriament, han de d'interrompre la seua carrera professional per aquesta decisió. En aquest sentit, la Universitat podria adoptar una mesura específica en cas d'embaràs, així com d'adopció i d'acolliment familiar, per tal d'interrompre, en el sentit de posar en suspensió temporal

el període de gaudiment de beques de personal en formació, així com en contractes de personal docent i investigador laboral (ajudanta/a, ajudant/a doctor/a, contractat/da doctor/a) per tal de minvar la pressió sobre la conciliació familiar i la carrera acadèmica.

Actuació 3.3. Estudi sobre l'impacte de gènere en la promoció de la carrera acadèmica

Amb l'objectiu de conèixer i analitzar els obstacles que s'hi donen en la promoció de la carrera acadèmica proposem la realització d'un estudi específic, que donaria continuïtat a aquesta investigació, per tal d'analitzar l'impacte de gènere en els processos i resultats de la contractació de personal docent i investigador (associat, ajudant, ajudant doctor/a, contractat/da doctor/a). Aquest estudi s'emmarca en l'eix 3 del Pla d'Igualtat de la Universitat de València dedicat als aspectes laborals.

Annex teòric

Aquesta investigació pren el seus fonaments teòrics de dos desenvolupaments convergents: la recerca biogràfica i els estudis de gènere.

Pel que fa a la recerca biogràfica, estem d'acord amb Alheit i Dausien (2009) en què amb el gir constructivista dels darrers anys a les ciències socials, la biografia ha perdut la seua innocència com a «*life-record*» i ha esdevingut objecte de reflexió teòrica i empírica. Fent servir nocions com ara «apropiació subjectiva» o «autoescriptura biogràfica» (Wolfram Fischer-Rosenthal), Alheit i Dausien conclouen:

Ja no es tracta de com «són» o «transcorren» les biografies en els diferents grups o contextos, sinó que es tracta de com els éssers humans «produeixen» una biografia en diferents contextos culturals i situacions socials i, amb això, de què condicions, regles i models de construcció poden ser observats.

Enteses les narracions biogràfiques com a mitjans i formats de *generació de sentit*, que han de ser estudiats en la seua *perspectivitat* (és a dir, processos que inclouen un camp de joc per a la llibertat, però que també estan limitats tant per la seua integració en el llenguatge i els sistemes simbòlics, com per estar inclosos en relacions socials i culturals de diferència i dominació), es relacionen immediatament amb trajectòries formatives, que s'entrellacen de manera de vegades contradictòria o a la manera de *patchwork*: Alheit i Dausien argumenten:

La tesi de l'autoconstrucció i de la construcció del món en el mitjà dels relats biogràfics ve a coincidir també, d'una manera interessant, amb la crítica i redefinició de la pràctica pedagògica des d'una perspectiva constructivista: el procés de formació ja no és concebut en primera instància com a mediació o educació, sinó com a suport i orientació del treball biogràfic dels individus, com la preparació d'ajustaments i "espais de possibilitación" per als processos d'autoconstrucció i d'autoformació. Amb això, la dimensió normativa de la teoria i la pràctica pedagògiques no és, certament, superada, però sí que és relativitzada i compresa com a objecte de processos permanents de negociació de totes les persones que estan aprenent i que prenen part en el procés de formació i no com una tasca del currículum i dels docents.

Cal subratllar que, des d'aquesta perspectiva, la recerca sobre transicions de personal en formació té un doble sentit pedagògic: primer, en tant que se tracta d'entendre la transició des del mateix procés formatiu en el qual participa la persona i, en segon lloc, perquè tot just esdevé en un espai formatiu com és la universitat.

Pel que fa als estudis de gènere, també l'orientació constructivista permet superar restriccions mecanicistes i articular-los amb la noció de biografia comentada adés. Dausien (1996: 597-587) relaciona la vinculació al gènere de les construccions biogràfiques i la biograficitat del constructe social «gènere»:

Els «rols de gènere», per exemple, no són de cap manera imperatius fixos, unilineals, que són dictats a l'individu per la socialització, sinó prescripcions complexes, contradictòries en elles mateixes i necessitades d'interpretació, que estan a disposició en cada situació concreta d'acció (reconstrucció) principalment perquè siguen reproduïdes o modificades. Tampoc els habitus són avantatges fixos respecte al comportament, sinó «espectres de decisions», que contenen elements borrosos i formes mixtes.

La biografia individual es considerada com «entorn d'acció», una estructura de moviment espai-temporal «centrada per a l'individu», formada com una mena d'acumulació de, dit a la manera de Bourdieu, «acumulació de capital biogràfic». Són aquests entorns d'acció els que esdevenen entorns de gènere:

Més enllà de les diferenciacions en què aquests processos consisteixen respectivament, es manté, no obstant, el gènere com una relació fonamental de la realitat social. És a dir, l'índole d'estar vinculats a un gènere [Geschlechtsgebundenheit] de les construccions biogràfiques no s'ha de reduir a l'influx de les representacions construïdes socialment de la «masculinitat» o de la «feminitat», sinó que es basa en condicions estructurals complexes, diferenciades segons l'espai i el temps social, de la praxi individual i col·lectiva. Amb això, els entorns d'acció concrets són sempre també «entorns de gènere» [Geschlechtsumwelten].

Annex metodològic

a) Departaments de la Universitat de València

La UV té actualment 92 departaments, la qual cosa dóna una mitjana de 39,8 PDI per departament, encara que el nombre de PDI per departament és molt variable. En la taula 11 hi ha el detall del nombre total de PDI, el nombre de departaments i el tamany mitjà de cadascú d'ells, segons els intervals de professorat.

Intervals PDI	Total PDI		Nombre departaments		Mitjana PDI per depart.
	N	acumulats	N	acumulats	
0/9	0		0	0	-
10/19	245	245	16	16	15
20/29	634	879	26	42	24
30/39	571	1450	16	58	36
40/49	486	1936	11	69	44
50/59	416	2352	8	77	52
60/69	318	2670	5	82	64
70/79	144	2814	2	84	72
80/89	161	2975	2	86	81
90/99	280	3255	3	89	93
100/109	104	3359	1	90	104
110/119	0	3359	0	90	-
120/129	0	3359	0	90	-
130/139	131	3490	1	91	131
140/149	0	3490	0	91	-
150/159	0	3490	0	91	15
160/169	0	3490	0	91	-
170/179	172	3662	1	92	172
Total	3662		92		40

Font: Elaboració pròpia a partir del Recull de Dades Estadístiques 209-2010.

b) Taula comparativa entre la proporció de beques i persones entrevistades

	Beques 2009	Beques 2000/2009	Mostra			
			Homes	Dones	Total	%
Experimentals(*)	40,20%	45,8%	3	1	4	33,3
Salut	16,67%	15,0%	1	1	1	8,3
Socials i Jurídiques	16,67%	15,2%	2	2	2	16,6
Humanitats	26,47%	24,1%		3	5	41,6

c) Persones participants als grups triangulars i a les entrevistes

	Àrea de coneixement	Edat	Sexe	Situació acadèmica professional	Lloc residència
<i>Andrea</i>	Humanitats	28	D	Tercer any de beca	València ciutat
<i>Berta</i>	Humanitats	27	D	Quart any de beca	València ciutat
<i>Clara</i>	Ciències de la Salut	26	D	Després dels 2 anys de beca guanya una plaça d'Ajudanta	Província València
<i>Amadeu</i>	Ciències Experimentals	27	H	Quart any de la beca	València ciutat
<i>Bernat</i>	Humanitats	27	H	Quart any de la beca	Província València
<i>Carles</i>	Ciències Experimentals	30	H	Primer any de beca	València ciutat
<i>David</i>	Ciències Experimentals	41	H	Ha finalitzat la beca. Actualment no té vinculació contractual amb la Universitat	València ciutat
<i>Diana</i>	Ciències Experimentals	26	D	Tercer any de beca	València ciutat
<i>Eva</i>	Humanitats	26	D	Segon any de la beca	Província València
<i>Fàtima</i>	Ciències Socials	30	D	Després de la beca ha sigut contractada com a Tècnic superior d'investigació vinculada a un projecte	València ciutat
<i>Elies</i>	Humanitats	46	H	Ajudant	València ciutat
<i>Gràcia</i>	Ciències Socials	29	D	Segon any de la beca	València ciutat

d) Protocol per a la convocatòria del grup triangular

Bon dia/bona vesprada, sóc Francesc Hernández/ Alícia Villar, del Departament de Sociologia i Antropologia Social de la Universitat, em pose en contacte amb tu perquè estem realitzant un estudi sobre les trajectòries formatives i professionals dels becaris i de les becàries d'investigació. Hem organitzat una sessió per al dia X per la vesprada per tractar aquesta temàtica i extraure opinions i experiències d'un grup de becaris i becàries. Tinc entès que eres becari/becària d'investigació del Departament X, és així? T'enviarem una carta d'invitació per correu electrònic. En agraïment per la teua participació hem preparat un xec regal per a llibres, material audiovisual o informàtic. Gràcies pel teu temps i disponibilitat.

e) Protocol per a la realització del grup triangular

- Agraïment assistència i informació sobre la vostra experiència
- Investigació per encàrrec del Rectorat de la Universitat
- Previsió de durada
- Investigació sobre les condicions de les persones amb beca de formació i la seua transició a figures contractuals de professorat
- Visió biogràfica-històrica sobre període formatiu: elecció d'estudis, universitat de formació, valoracions sobre el període formatiu, decisió de carrera investigadora, primers inicis, elements positius/negatius)...
- Valoracions sobre el període de becaris: ambient departaments, relacions i interaccions amb el professorat, vinculació i desvinculació com a estudiants
- Expectatives, projeccions de futur

f) Protocol per a la convocatòria i realització de l'entrevista

Bon dia/bona vesprada, sóc Francesc Hernández, professor del Departament de Sociologia i Antropologia Social de la Universitat, em pose en contacte amb tu perquè estem realitzant un estudi sobre les trajectòries formatives i professionals dels becaris i de les becàries d'investigació. Tinc entès que eres becari/becària d'investigació del Departament X, és així? M'agradaria que quedarem un dia, si te pareix bé, per parlar sobre el teu itinerari formatiu i la teua experiència com a becari/becària d'investigació.

T'enviarem una carta d'invitació per correu electrònic. En agraïment per la teua participació hem preparat un xec regal per a llibres, material audiovisual o informàtic. Gràcies pel teu temps i disponibilitat.

g) Protocol per a la realització de l'entrevista

- Investigació sobre les condicions de les persones amb beca de formació i la seua transició a figures contractuals de professorat
- Visió biogràfica-històrica sobre període formatiu: elecció d'estudis, universitat de formació, valoracions sobre el període formatiu, decisió de carrera investigadora, primers inicis, elements positius/negatius)...
- Valoracions sobre el període de la beca: ambient departament, relacions i interaccions amb el professorat, vinculació i desvinculació com a estudiant, reconeixement, distincions...
- Expectatives, projeccions de futur

Bibliografia

- Alheit, Peter / Dausien, Bettina (2009): «“Biographie” in den Sozialwissenschaften», en Bernhard Fetz (ed.): *Die Biographie. Zur Grundlegung ihrer Theorie*. Berlin, New York: Walter de Gruyter
- Alonso, Luis Enrique (2003): *La mirada cualitativa en sociología*. Editorial Fundamentos, Madrid.
- Bourdieu, Pierre (2008) [1984]: *Homo academicus*. Editorial Siglo XXI.
- Conde Gutiérrez del Álamo (2008): “Los grupos triangulares como espacios transicionales para la producción discursiva: un estudio sobre la vivienda en Huelva” en Gordo López y Serrano Pascual (coords.) *Estrategias y prácticas cualitativas de investigación social*. Madrid: Pearson Prentice Hall
- Dausien, Bettina (1996): *Biographie und Geschlecht. Zur biographischen Konstruktion sozialer Wirklichkeit in Frauenlebensgeschichten*. Bremen: Donat
- Estatut del Personal Investigador en Formació
- Estatut de l’Estudiant Universitari
- Fernández-Coronado, Rosario i González Sanjuán, Ma Eugenia (2009): *Dones i homes en la Universitat de València*. Publicacions de la Universitat de València
- Luhmann, Niklas (1993): *La ciencia de la sociedad*, Mèxic, Universidad Iberoamericana; Anthropos
- Martín Criado, E. 1997. “El grupo de discusión como situación social”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 79: 81-112.
- Villar, Alícia y Hernández, Francesc Jesús (2010): “Reubicaciones. abandono parcial o cambios de titulación en los estudios universitarios”. *Inguruak Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política*. Monográfico especial: Sociedad e innovación en el siglo XXI.

Índex de taules

Taula 1. Homes i dones en la plantilla de PDI de la UV	15
Taula 2. Nombre de contractes de PDI a temps complet per sexe. Comparació amb PDI total	18
Taula 3. Nombre de contractes de PDI contractat no funcionari i a temps complet. Curs 2005-2006	20
Taula 4. Nombre de contractes de PDI contractat no funcionari i a temps complet. Curs 2006-2007	21
Taula 5. Nombre de contractes de PDI contractat no funcionari i a temps complet. Curs 2007-2008	22
Taula 6. Nombre de contractes de PDI contractat no funcionari i a temps complet. Curs 2008-2009	23
Taula 7. Nombre de contractes de PDI contractat no funcionari i a temps complet. Curs 2009-2010	24
Taula 8. Nombre de contractes de PDI contractat no funcionari i a temps complet. Període 2005-2006 al 2009-2010	25
Taula 9. Nombre de contractes de PDI contractat no funcionari i a temps complet sense incloure la branca de Salut. Període 2005-2006 al 2009-2010	26
Taula 10. Beques de formació de personal docent i investigador en la UV (1997-2009). Dades absolutes	28
Taula 11. Beques de formació de personal docent i investigador en la UV (1997-2009). Dades relatives	30
Taula 12. Comparació entre la distribució en branques de coneixement del PDI i les beques	31
Taula 13. Comparació entre la distribució en branques de coneixement del PDI en general, les beques atorgades i els contractes realitzats	32
Taula 14. Distribució entre homes i dones en el cas de les beques atorgades en cada curs acadèmic	33

Taula 15. Distribució entre homes i dones en el cas de les beques i de les persones becàries contractades en l'any de referència	34
Taula 16. Tipus de trajectòries	40
Taula 17. Tipologia de trajectòries i mostra estudiada	41
Taula 18. Distribució percentual dels casos dels tipus de tipologia de la mostra estudiada	42
Taula 19. Desajustos entre representacions i comportaments analitzats entre becàries i becaris d'investigació	49
Taula 20. Resum de categories analitzades segons els desajustos detectats entre representacions i comportaments	50

Índex de gràfics

Gràfic 1. Proporció d'homes i dones en la plantilla de PDI de la UV i línies de tendència	16
Gràfic 2. Proporció d'homes i dones en el PDI contractat de la UV i línies de tendència	19
Gràfic 3. Beques de formació de personal docent i investigador atorgades en la UV (1997-2009). Dades absolutes	29

