

# Informe final de l'estudi sobre conciliació personal, familiar i professional de les persones que treballen a la Universitat de València

Unitat d'Igualtat

Alícia Villar i Sandra Obiol

Departament de Sociologia i Antropologia Social

Universitat de València

octubre 2018



## INDEX

1. PRESENTACIÓ	7
2. UNA MIRADA A LES CONDICIONS LABORALS DEL PAS I DEL PDI MITJANÇANT INDICADORS	14
2.1. INDICADORS SOBRE EL PAS	14
A) CARACTERITZACIÓ DE LA PLANTILLA DEL PAS	15
B) PROMOCIÓ I CARRERA PROFESSIONAL	19
C) ÚS DELS PERMISOS PER CURA EN EL PAS	27
2.2. PROPOSTA D'INDICADORS EN EL PAS: DISPONIBLES, POSSIBLES I DESITJABLES	29
2.3. INDICADORS SOBRE EL PDI	36
A) CARACTERITZACIÓ DE LA PLANTILLA DEL PDI	36
B) PROMOCIÓ I CARRERA ACADÈMICA	38
C) ÚS DELS PERMISOS PER CURA EN EL PDI	51
2.4. PROPOSTA D'INDICADORS EN EL PDI: DISPONIBLES, POSSIBLES I DESITJABLES	55
3. PERCEPCIONS, REPRESENTACIONS I DISCURSOS SOBRE LA COMBINACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	63
3.1. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS	63
PRIMER PUNT. VIDA I FEINA: LA RIGIDESA DEL TEMPS LABORAL	63
SEGON PUNT. TEMPS RÍGID PERÒ TREBALL PRIVILEGIAT	65
TERCER PUNT. ESTRATÈGIES PER ATENDRE LA CURA	67
3.2. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR	71
PRIMER PUNT. VIDA I FEINA: TEMPS INDESTRIABLES	71
<i>Confusió entre temps de vida i temps de treball</i>	72
<i>Un ritme trepidant amb moments explosius</i>	80
SEGON PUNT. L'ESFORÇ DE CONSTRUIR-SE UNA TRAJECTÒRIA	83
<i>Quan l'excel·lència marca el ritme</i>	86
<i>La corrosió del caràcter</i>	92
TERCER PUNT. ESTRATÈGIES DE SUPERVIVÈNCIA: LA IMPORTÀNCIA DE LES XARXES	97
<i>Estratègies individuals</i>	99
<i>Suport de les xarxes familiars</i>	102
<i>Relacions de suport entre col·legues</i>	105
DEMANDES DE CONCILIACIÓ I CURA	107
4. CONCLUSIONS I PROPOSTES PER A REPENSAR LA UNIVERSITAT DES DE LA CURA	110
5. BIBLIOGRAFIA	113
6. ANNEXOS	115

## INDEX DE TAULES

Taula 2.1.1. PAS segons grups professionals i sexe. Universitat de València, 2017	15
Taula 2.1.2. PAS segons grups professionals, sexe i edat. Universitat de València, 2017	16
Taula 2.1.3. Plantilla PAS segons grau d'estabilitat i sexe. Universitat de València, 2017	17
Taula 2.1.4. Plantilla PAS segons grau d'estabilitat, sexe i edat (en grans grups). Universitat de València, 2017	18
Taula 2.1.5. Processos selectius en el PAS per grup professional i sexe. Universitat de València, 2017	20
Taula 2.1.6. Trams de carrera professional del PAS reconeguts segons sexe. Universitat de València, 2017	22
Taula 2.1.7. Distribució percentual segons sexe en cada tram de carrera professional del PAS. Universitat de València, 2017	22
Taula 2.1.8. Distribució percentual segons sexe i edat en cada tram de carrera professional del PAS. Universitat de València, 2017	23
Taula 2.1.9. Dades absolutes segons grup en actiu i trams de carrera professional segons sexe del PAS. Universitat de València, 2017	24
Taula 2.1.10. Distribució percentual en els grups C i A del PAS segons sexe. Universitat de València, 2017	25
Taula 2.1.11. Distribució percentual dels trams de carrera professional en el grup A del PAS en majors i menors de 45 anys i per sexe. Universitat de València, 2017	26
Taula 2.1.12. Permisos gaudits pel PAS segons sexe i grups d'edat. Universitat de València, 2016	27
Taula 2.1.13. Nombre de treballadores i treballadors PAS amb reduccions de jornada per motiu de cura. Universitat de València, 2016	29
Taula 2.3.1. Plantilla PDI per categoria. Universitat de València 2014, 2017	37
Taula 2.3.2. Temps mitjà en la categoria d'ajudants doctors/es en dones i homes	38
Taula 2.3.3. Temps mitjà en la categoria de contractats/es doctors/es en dones i homes	39
Taula 2.3.4. Temps mitjà en la categoria de titulars d'universitat en dones i homes	40
Taula 2.3.5. Temps mitjà en la categoria de catedràtics/ques d'universitat en dones i homes	40

Taula 2.3.6. Pes de les dones en la direcció de projectes de recerca segons els eu caràcter. Universitat de València, 2016	41
Taula 2.3.7. Proporció de dones autores en articles segons valor atorgat per la memòria d'investigació de la Universitat de València. Universitat de València, 2016	44
Taula 2.3.8. Proporció en què les dones són autores de capítols de llibres i de llibres segons la valoració de l'editorial. Universitat de València, 2016	45
Taula 2.3.9. Proporció en què les dones són autores en publicacions multimèdia. Universitat de València, 2016	46
Taula 2.3.10. Participació en congressos segons tipus de participació, àmbit del congrés i sexe dels autors/es. Universitat de València, 2016	47
Taula 2.3.11. Direcció de tesis doctorals segons nivell de valoració a la memòria d'investigació de la Universitat de València. Universitat de València, 2016.	47
Taula 2.3.12. Estadades de recerca. Universitat de València, 2016.	48
Taula 2.3.13. Direcció d'estructures d'investigació segons tipus. Universitat de València, 2016.	50
Taula 2.3.14. Permisos de maternitat i paternitat gaudits pel PDI segons sexe i categoria. Universitat de València, 2000-2016.	51
Taula 2.3.15. Permisos de paternitat gaudits pel PDI segons categoria. Universitat de València, 2000-2016.	52
Taula 2.3.16. Permisos d'adopció per sexe i categoria del PDI. Període 2000- 2016.	52



## 1. PRESENTACIÓ

La Unitat d'Igualtat ens va proposar fer un estudi sobre la conciliació de la vida familiar i professional de les persones que treballen a la Universitat de València, tant pel que fa al personal docent i investigador, com al personal d'administració i serveis. Vam considerar que, a més de la mirada quantitativa als indicadors universitaris, calia apropar-se qualitativament i recollir com perceben –i expliquen- les persones que treballen a la nostra universitat la relació entre la vida personal i familiar i la vida professional. Aquest informe que ara presentem inclou l'anàlisi sobre el personal d'administració i serveis i el personal docent i investigador, i està basat en dos informes parcials que ja vam presentar com avançament de resultats fa uns mesos a la Unitat d'Igualtat i que en aquest cas hem aprofundit en la nostra anàlisi. Cal fer algunes apreciacions.

En primer lloc, és necessari –com ja hem expressat en un article recent (Obiol i Villar, 2017)- prendre en consideració les condicions socials en les que es desenvolupa la nostra feina a la universitat. No podem entendre la nostra feina, i en el cas del personal investigador la generació de coneixement, sense tindre present les diferents posicions que ocupem nosaltres en l'estructura social que ens proporciona un accés diferenciat (i jerarquitzat) a recursos tant materials com simbòlics. I en aquest sentit el gènere hi juga un paper cabdal, però també altres factors són importants, com ara l'entorn social d'origen, el lloc de naixement o la forma de convivència familiar, hem tingut sempre present poder copsar la interseccionalitat de la desigualtat

En segon lloc, s'ha de considerar el procés de precarització laboral (i vital) que estem vivint d'uns anys ençà. Un procés que al cas del País Valencià, com a la resta de l'Estat espanyol –tot i que amb diferències-, és més acusat doncs el model productiu i les febles polítiques de benestar del país han contribuït a agreujar els efectes sobre la població del que s'ha denominat com a Gran Recessió (Recio, 2013; Banyuls, 2014). Aquesta crisi a més a més ha tingut la conseqüència de ressaltar la crisi de cures que estem vivint a la societat occidental (Carrasco, 2016) i on les dones són clarament protagonistes i per tant majorment afectades. Les polítiques d'austeritat implementades com a solució inqüestionable a la Gran Recessió, l'austericidi que l'anomena Gálvez (2013), ha suposat, entre d'altres coses, l'afebliment de moltes de les fites assolides en termes d'igualtat de gènere (i de compatibilització del treball de cures i el remunerat), ha suposat una reprivatització dels treballs de cura, i amb això un

afebliment de la posició social de les dones (Gálvez i Rodríguez, 2011; Gálvez, 2013; Pavolini et al., 2015; Salido, 2016; Guillén et al., 2016).

Aquests darrers anys han sigut significatius per a la universitat, no només per veure's impulsada al procés de construcció de l'EEES amb les conseqüents transformacions d'ordenació acadèmica, sinó també perquè la crisi econòmica i la seua resposta política en el cas espanyol ha comportat un significatiu impacte en les expectatives i possibilitats reals de promocionar en la carrera professional i acadèmica per al cas tant del personal d'administració i serveis, com del personal docent i investigador. L'aplicació del Reial decret llei 14/2012, de 20 d'abril ha marcat un manament polític de racionalitzar la despesa econòmica en educació (Villar, 2015) amb la derivació de conseqüències significatives en l'àmbit universitari tant pel que a l'estudiantat que ha patit un augment considerable de les taxes de matrícula, incrementant-se el preu del crèdit en segones i posteriors matrícules, com en el cas del personal. En el personal docent i investigador s'ha produït una escletxa entre investigació i docència, perquè aquesta normativa ha posat en marxa mecanismes per reconèixer més la carrera acadèmica centrada o intensificada en la investigació. D'altra banda, han sigut anys complicats per poder mantindre l'accés i promoció del personal docent i investigador i del personal d'administració i serveis. De fet, podem considerar que el 2012 marca un punt d'inflexió quant a l'ocupació pública que s'ha vist greument impactada per l'aplicació de la denominada taxa de reposició que no ha permet renovar la plantilla universitària a un ritme desitjable per a la renovació generacional del personal que treballa a les nostres universitats. A més, s'ha generat tensions importants quant a competitivitat i recels dins del personal docent i investigador a l'hora d'ordenar les escasses places que permetia convocar aquest Reial decret.

La precarització de la universitat afecta, evidentment, a la nostra posició laboral i evidencia la menor capacitat que tenim per a decidir i dirigir les nostres carreres laborals i amb aquestes les nostres vides, una dimensió cabdal en parlar de precarietat (Cano, 2000), amb diferències, és clar, segons la posició estructural que ocupem. L'afebliment de la nostra posició com a treballadors/es a la universitat s'ha de posar en relació, necessàriament, amb la manera en com ens proveïm de benestar al nostre país. I per tant ací hem de parlar d'un país caracteritzat per un profund familiarisme (Naldini, 2003) i en conseqüència, amb unes polítiques de protecció social, sobretot aquelles referides als serveis de proximitat i l'atenció a les famílies, clarament insuficients.



En aquest creuament de situacions, en aquesta trama, situem la nostra perspectiva. I ho fem a muscles de gegants. Hi ha altres estudis sobre la situació de les dones i els homes a la nostra universitat que ens antecedeixen i en els quals ens inspirem (Rosario Fernández-Coronado i Ma Eugenia González, 2009; Villar i Hernández, 2011; Fàtima Perelló, 2012). Hi ha també un treball minuciós, constant, realitzat per la nostra Unitat d'Igualtat que té com a resultat no només un nombre inabastable d'activitats i reivindicacions sinó també la generació de dades i estudis sobre la incidència del gènere en la universitat. A més a més, cal remarcar-ho, la feina constant de moltes dones i homes conscients en cercar una major igualtat en la institució que compartim. Què volem oferir, doncs? Repensar aquesta situació. I repensar-la en termes de cura, d'atenció als altres. El nostre objectiu ha estat tractar de visibilitzar com la vida acadèmica i professional es relaciona amb la vida personal i familiar i quins són els principals obstacles amb els que ens trobem i com podem incidir per a millorar la vida de les persones que hi treballen a la universitat. Però, també, què podem fer per a disminuir la desigualtat, perquè, tot i els esforços realitzats, i els progressos assolits, encara estem en una universitat que manté desigualtats.

El nostre treball ha seguit un plantejament metodològic desenvolupat en tres fases:

1. En primer lloc, des d'una perspectiva quantitativa, hem volgut contribuir a la construcció d'un sistema d'indicadors d'anàlisi i avaluació de la situació del personal de la Universitat de València des d'una perspectiva de gènere. Els nostres objectius principals han estat: (1) Resseguir, recopilar i repensar la informació existent a la universitat sobre el seu personal en termes de desigualtat de gènere; (2) Actualitzar i analitzar indicadors ja existents; (3) Construir nous indicadors amb perspectiva no androcèntrica. Per a fer açò hem recopilat les dades disponibles a la universitat sobre el PAS i el PDI; en el cas del PAS ens hem centrat en la situació professional i la conciliació de la vida laboral i familiar; en el cas del PDI en diferents eixos: situació professional, docència, recerca, gestió acadèmica i participació i conciliació de la vida laboral i familiar.
2. En segon lloc, hem explorat el món de significats de la relació entre la vida acadèmica i personal i familiar, tant en el PAS, com en el PDI. L'objectiu ha sigut copsar les dificultats, , les renúncies, , les estratègies, però també els avantatges de treballar a la universitat en relació amb la conciliació. Per a fer-ho, hem realitzat entrevistes en profunditat:

- En el cas del PDI la mostra ha estat un total de 31 entrevistes en profunditat (veure taula 1) amb un guió semiestructurat sobre la base dels següents eixos: (1) inici de la carrera acadèmica; (2) construcció de la carrera acadèmica; (3) trajectòria personal i familiar; (4) gestió del temps; (5) processos de selecció i promoció professional; (6) propostes per a la conciliació de la vida familiar-personal amb la professional en el PDI. Les entrevistes s'han realitzat entre els mesos de novembre de 2017 i febrer de 2018. La construcció de la mostra s'ha basat en criteris de sexe, branca de coneixement i estabilitat professional (personal laboral/personal funcionari). També ho ha condicionat la facilitat d'accedir a les persones contactades que, evidentment, han sigut moltes més de les que apareixen en la mostra final entrevistada. De les 31 persones entrevistades, 21 tenen vinculació permanent (Catedràtics/es, Titulars, Contractats/es Doctors/es) i 11 no permanent (Ajudants Doctors/es, Contractats/es Doctors/es Interins). De les 21 amb vinculació permanent 10 són dones i 11 homes; de les 11 amb vinculació no permanent 7 són dones i 4 homes. Per branques de coneixement, 3 persones són d'Enginyeria, 8 de Ciències, 4 de Ciències de la Salut, 12 de Ciències Socials i Jurídiques i 5 d'Humanitats.
- En el cas del PAS s'han realitzat un total de 12 entrevistes (veure taula 2) amb un guió similar al del PDI segons els següents eixos: (1) inici de la carrera professional; (2) construcció de la carrera professional; (3) trajectòria personal i familiar; (4) gestió del temps; (5) processos de selecció i promoció professional; (6) propostes per a la conciliació de la vida familiar-personal amb la professional en el PAS. Les entrevistes es s'han realitzat entre gener i març de 2018. El criteri de construcció de la mostra ha sigut partir de la variable sexe com a element central i el criteri de saturació informativa com a element decisor del tamany final de la mostra. L'accés als nostres entrevistats i entrevistades va ser per xarxa de contactes propers i per bola de neu i val a dir també que l'accés no ha sigut sempre senzill. Hem entrevistat a 7 dones i 5 homes.

L'estructura que segueix aquest informe és la següent: primerament, es dedica un apartat d'aproximació quantitativa a la situació del PAS i del PDI mitjançant la inclusió i l'anàlisi d'alguns indicadors relacionats amb la caracterització de la plantilla del PAS quant a distribució segons sexe, edat i altra informació relacionada amb En relació al PDI s'inclouen també indicadors sobre la seua caracterització i una anàlisi més aprofundida mitjançant indicadors de temps en la promoció entre categories. Ho completem amb una altra anàlisi sobre el perfil socioacadèmic del reconeixement de l'activitat investigadora (sexenni).

Seguidament, s'incorpora un apartat de tractament qualitatiu a partir de les entrevistes realitzades per al cas del PAS i el cas del PDI. Quant al PAS, és important destacar que, a diferència del PDI, ens hem trobat amb realitats i trajectòries relativament homogènies i totes tenen com a element central d'estructuració el seu accés a la Universitat de València com a personal d'administració i de serveis i la gestió que del temps fa aquesta organització. Les percepcions, opinions i representacions socials recollides conformen discursos sobre la realitat laboral i familiar, sobre el fet de treballar a la Universitat, sobre la compatibilització de vida personal i dedicació laboral. Aquestes qüestions les hem sintetitzat, en el cas del PAS, en tres punts: 1) Vida i feina: la rigidesa del temps laboral; 2) Temps rígid, però treball privilegiat; 3) Estratègies informals.

Quant al PDI, les persones entrevistades ens han narrat moltes vivències sobre com gestionen la seua vida investigadora junt amb la docent, i com això ho combinen amb la vida personal i familiar. L'anàlisi de tot aquest conjunt ho hem equiparat a la idea al·legòrica de l'encaix dels boixets. L'encaix és un teixit ornamental, tradicionalment fet a mà. Es pot fer amb boixets (coneguts com a *bolillos* en castellà) o, també, amb agulla o ganxet. Es coneix també com a teixit de randa, i d'ací l'expressió "fer randa sense boixets" que ve a dir del fet d'obligar a algú a realitzar coses estranyes o difícils de fer. Aquesta expressió valenciana pot vincular-se amb una manera de treballar a la universitat en la que fem "coses difícils" i algunes que, inclús de vegades, ens obliguen a fer sense trobar-li el sentit. L'anàlisi l'hem seqüenciat segons uns punts (com aquells que formen el dibuix d'un patró de boixets): 1) La situació de la feina i vida personal com a indestriables; 2) La inversió en temps i esforç en la construcció d'una trajectòria acadèmica; 3) Les estratègies de supervivència que les persones entrevistades despleguen segons les seues paraules.

Completem el document amb una quarta part final on recollim un seguit de propostes que han sorgit de l'anàlisi de les entrevistes realitzades. Algunes de manera totalment explícita, d'altres més implícites, o que nosaltres hem traduït dels problemes (o aspectes positius) que ens enuncien les persones entrevistades. Som conscients que algunes propostes demanen un canvi legislatiu, polític i cultural més ampli i que, per tant, excedeix els límits de la universitat tant a nivell acadèmic com a nivell social, però pensem que la universitat pot generar mesures que contribueixen a canvis quotidians que milloren la qualitat de vida dels seus membres i, a llarg termini, es puga assolir eixe canvi social i cultural més general que necessitem. No debades és una institució que esdevé un agent de socialització molt important i hauria de ser un referent en polítiques de conciliació.

Avancem ací que ens hem trobat una important diferència entre les trajectòries del PDI i del PAS. En el cas del PDI hem trobat trajectòries molt heterogènies. Algunes més ortodoxes amb la construcció de la carrera acadèmica, d'altres molt més heterodoxes. Algunes trajectòries narrades com a complicades i, fins i tot, doloroses. Totes, però, coincideixen en dues coses que pensem és important assenyalar ací: d'una banda l'esforç que totes i cadascuna de les persones entrevistades inverteixen en la seua vida acadèmica, sobretot pel complicat encaix dels seus interessos i dinàmiques de treball amb els processos d'avaluació acadèmica; d'altra banda, el compromís amb la generació de coneixement i l'entrega per la feina que realitzen i a la que s'han volgut dedicar. En canvi, en el cas del PAS hem trobat trajectòries relativament homogènies, tot i les diferències que la posició estructural d'origen introdueix, és clar. Hem identificat que totes tenen com a element central d'estructuració el seu accés a la Universitat de València com a personal d'administració i de serveis i la gestió que del temps fa aquesta organització.

No volem acabar aquesta presentació sense agrair a les persones que integren la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València per la confiança dipositada en aquest encàrrec, especialment a la seua directora Amparo Mañés i a les tècniques Inés Soler i Pau Serrano. També volem agrair a Celia Guillem, del Servei de Recursos Humans PAS, i a Laura Coscollá, del Servei de Recursos Humans PDI, per facilitar-nos les dades per a l'anàlisi quantitatiu que hem fet. Igualment a la Secretaria Tècnica del Servei d'investigació per facilitar-nos les dades en aquest àmbit. Gràcies també a Verònica Gisbert, col·lega nostra al Departament de Sociologia i Antropologia Social i experta en gènere, col·laboradora en la realització d'algunes de les entrevistes programades i a Juan Carbonell doctorand en Sociologia per l'assessorament estadístic. Gràcies a

Estefania Piñana, tècnica superior a la Unitat de Qualitat, que ens ha ajudat en la preparació de l'enviament de l'enquesta a personal predoctoral, l'anàlisi de la qual no hem inclòs en aquest informe, sinó que formarà part d'un treball posterior. I sobretot volem mostrar el nostre agraïment més profund a les persones que han volgut dedicar-nos part del seu preuat temps i compartir amb nosaltres les seues cavil·lacions i preocupacions quotidianes vers la construcció de la carrera acadèmica i professional i la combinació d'aquesta amb la vida personal i familiar. Hem après moltes coses en aquest procés d'investigació perquè ens ha fet conèixer millor la universitat que compartim i les potencialitats que té per encaixar millor la vida personal, familiar i professional.

## 2. UNA MIRADA A LES CONDICIONS LABORALS DEL PAS I DEL PDI MITJANÇANT INDICADORS

### 2.1. INDICADORS SOBRE EL PAS

En aquest apartat que ara iniciem pretenem fer dues coses. En primer lloc descriure com és la plantilla del personal d'administració i serveis (PAS) de la Universitat de València a data de 31 de desembre de 2017. En segon lloc proposar indicadors que pogueren donar una perspectiva no androcèntrica de la plantilla de la institució.

Només començar cal assenyalar que les especificitats de la feina del PAS i en les que aprofundirem en l'apartat tercer en submergir-nos en els seus discursos fa més procliu a que siguen les dones les que copen aquests llocs de treball. De fet, si mirem les dades generals podem veure que entre les persones ocupades al sector públic al País Valencià un 53,44% són dones mentre que en el sector privat aquest percentatge és d'un 42,67% en el segon trimestre de 2017<sup>1</sup>. Vist d'una altra manera, això ve a representar que un 15,5% del total de les dones valencianes ocupades ho estan al sector públic, mentre que en el cas dels homes és un 10,6%. En aquest sentit a les xifres del PAS de la Universitat de València la diferència és encara més acusada amb un 65,7% de dones entre la plantilla i els homes són un 34,3% en 2017.

Primerament cal fer un aclariment en relació als grups professionals que apareixeran citats en aquest informe. La Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana incorpora una nova classificació dels grups professionals on els cossos i escales es classifiquen d'acord amb la titulació exigida per a l'accés<sup>2</sup>, responent així al sistema de títols de grau, com també incorpora les equivalències transitòries<sup>3</sup>. Tanmateix les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans PAS, les dades recopilades al Recull de Dades Estadístiques del Servei d'Anàlisi i Planificació que també hem consultat i, inclús, la Relació de Llocs de Treball (RLT) encara inclouen l'anterior classificació i/o la nova de grups i subgrups. Simplement, considerem que cal advertir-ho per a la lectura de l'informe. Nosaltres

---

<sup>1</sup> Elaboració pròpia a partir de les dades de l'EPA del 2on trimestre de 2017, INE.

<sup>2</sup> Grup A (dividit en els subgrups A1 i A2) en el qual s'exigeix estar en possessió del títol universitari de grau o equivalent; grup B en el qual s'exigeix el títol de tècnic superior de formació professional; grup C (dividit en els subgrups professionals C1 i C2) en el qual per al C1 s'exigeix el títol de batxiller o tècnic de formació professional, i en el cas de C2 el títol de graduat en educació secundària obligatòria

<sup>3</sup> Grup A: Subgrup A1; Grup B: Subgrup A2; Grup C: Subgrup C1; Grup D: Subgrup C2; Grup E: Agrupacions Professionals Funcionaries.

hem optat, per raons de claredat analítica, per agrupar-los sota els epígrafs més amples: Grup A, Grup B, Grup C, Grup D i Grup E.

## (A) CARACTERITZACIÓ DE LA PLANTILLA DEL PAS

Començarem amb la caracterització bàsica de la plantilla del PAS. Les dades ens mostren que a desembre de 2017 la plantilla de PAS de la Universitat de València es distribuïa de la següent manera:

**Taula 2.1.1. PAS segons grups professionals i sexe. Universitat de València, 2017.**

	DONES	HOMES	TOTAL	% DONES
GRUP A	279	177	456	61,18
GRUP B	2	2	4	50,00
GRUP C	1145	554	1699	67,39
GRUP D	12	15	27	44,44
GRUP E	10	7	17	58,82
<b>Total plantilla</b>	<b>1448</b>	<b>755</b>	<b>2203</b>	<b>65,73</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

Només al grup D els homes superen a les dones en pes percentual, amb un 44,44%. Però aquesta mirada resta incompleta si no incloem altres variables que poden resultar significatives en l'anàlisi com és el cas de l'edat. Per a facilitar l'anàlisi hem fet una gran divisió: menors de 45 anys front a treballadors/es amb 45 anys i més. En aquest cas cal assenyalar que la plantilla del PAS de la Universitat de València està prou envellida, doncs només un 21,52% són menors de 45 anys, amb una edat mitjana de 50,4 anys. Si creuem aquesta divisió per grup professional i per sexe trobem el següent:

**Taula 2.1.2. PAS segons grups professionals, sexe i edat. Universitat de València, 2017.**

MENORS DE 45 ANYS						
		DONES	HOMES	TOTAL	% DONES	
GRUP A	▼	68	▼	44	112	60,71
GRUP B		1		1	2	50,00
GRUP C	▼	227	▼	130	357	63,59
GRUP D		2		1	3	66,67
GRUP E		0		0	0	...
TOTAL		298		176	474	62,87
AMB 45 ANYS I MÉS						
		DONES	HOMES	TOTAL	% DONES	
GRUP A	▼	211	▼	133	344	61,34
GRUP B		1		1	2	50,00
GRUP C	▼	918	▼	424	1342	68,41
GRUP D		10		14	24	41,67
GRUP E		10		7	17	58,82
TOTAL		1150		579	1729	66,51
<b>Total plantilla</b>		<b>1448</b>		<b>755</b>	<b>2203</b>	<b>65,73</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

De la taula volem destacar dues qüestions:

- En primer lloc que les dones són més presents –tot i que lleugerament- en el grup de treballadors/es més grans que no pas en el grup de més joves, un 62,87% front a un 66,51%.
- En segon lloc, que estan més presents en les categories professionals més elevades en quant major és l'edat.

Ara bé, si calculem el pes percentual en vertical, és a dir, com es distribueixen els homes i les dones entre ells i elles mateixes segons categories professionals, la cosa canvia. I podem apreciar com els homes es concentren en major mesura que les dones en el grup A (un 23,44% front a un 19,26%, respectivament). Si incloem l'edat aquesta diferència roman en ambdós grans grups. En el cas dels menors de 45 anys trobem que



són un 25% dels homes els que ocupen llocs de treball classificats com a grup A mentre que les dones representen un 22,82% del total de dones que hi treballen. En el cas dels treballadors/es que tenen 45 anys i més aquesta diferència es dona en un 22,97% en el cas dels homes front a un 18,35% en el cas de les dones.

A més a més hem volgut fer una provatura. Hem agrupat al PAS que té entre 30 i 35 anys, tenint en compte que l'edat mitjana a la maternitat al País Valencià en 2017 segons dades de l'INE fou 31,98 anys i que aquesta edat mitjana al primer fill/a era als 30,76 anys i al quart fill/a i més als 34,06. I si calculem la proporció de dones que ocupen la categoria professional A en aquest grup d'edat respecte el total de dones és de 23,33%. I si fem aquest mateix càlcul en el cas dels homes el percentatge resultant és d'un 31,25%. Per tant, una diferència notable; seria bo doncs poder tenir dades més ajustades sobre la velocitat de les carreres professionals segons sexe a la plantilla del PAS de la Universitat de València.

En el cas del grau d'estabilitat de la plantilla la taula 2.1.3. ens proporciona la informació al respecte.

**Taula 2.1.3. Plantilla PAS segons grau d'estabilitat i sexe. Universitat de València, 2017.**<sup>4</sup>

	DONA		HOME		TOTAL	
INDEFINIT	1048	72,38	565	74,83	1613	73,22
TEMPORAL	400	27,62	190	25,17	590	26,78
TOTAL	1448	100,00	755	100,00	2203	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

De la taula podem extraure un seguit de conclusions. En primer lloc, la plantilla del PAS a la nostra universitat es troben majoritàriament en una situació d'estabilitat, com personal indefinit (73,22%). Les dones són majoria en aquest grup amb un 64,97% com també en el grup que hem construït a partir dels contractes temporals (67,79%),

<sup>4</sup> Considerem contractes indefinits: funcionari/a de carrera, contracte laboral indefinit i personal laboral fixe. D'altra banda considerem contractes temporals, i per tant més inestables, els següents: funcionari interí per excés/acumulació de tasques, funcionari interí/na, funcionari interí/na de substitució, funcionari interí-programa caràcter temporal, contracte laboral interí/na, personal laboral eventual.

no obstant això si ens fixem en els percentatges per columna, és a dir, com les dones i els homes es distribueixen en cadascun dels vincles laborals, és evident que els homes ho fan en major mesura en el grup de major estabilitat. És a dir, que tot i la majoria de les dones en el conjunt de la plantilla del PAS, els homes es troben lleugerament més estables que aquestes, un 74,38% front a un 72,38%. Incloem ara en el creuament l'edat, en els dos grans grups d'edat que hem construït: taula 2.1.4.

**Taula 2.1.4. Plantilla PAS segons grau d'estabilitat, sexe i edat (en grans grups). Universitat de València, 2017.**<sup>5</sup>

	MENOR DE 45 ANYS		45 ANYS I MÉS		TOTAL		TOTAL
	DONA	HOME	DONA	HOME	DONA	HOME	
INDEFINIT	108	68	940	497	1048	565	1613
TEMPORAL	190	108	210	82	400	190	590
TOTAL	298	176	1150	579	1448	755	2203
INDEFINIT	36,24	38,64	81,74	85,84	72,38	74,83	73,22
TEMPORAL	63,76	61,36	18,26	14,16	27,62	25,17	26,78
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

A la taula s'observa que la inestabilitat està més present en les edats més joves, precisament aquelles en les que, en termes generals, coincideix la construcció familiar. Ara bé, tant entre els més joves com en els que tenen 45 i més anys són els homes els que es troben en vincles amb la universitat més estables, un 38,64% front a un 36,24% en el cas dels menors de 45 anys i en un 85,84% front a un 81,74% en el cas de les persones que tenen 45 i més anys. La diferència en aquest darrer cas és lleugerament més acusada.

<sup>5</sup> Considerem contractes indefinits: funcionari/a de carrera, contracte laboral indefinit i personal laboral fixe. D'altra banda considerem contractes temporals, i per tant més inestables, els següents: Funcionari interí per excés/acumulació de tasques, funcionari interí/na, funcionari interí/na de substitució, funcionari interí-programa caràcter temporal, contracte laboral interí/na, personal laboral eventual.

## (B) PROMOCIÓ I CARRERA PROFESSIONAL

Entrem ara a analitzar les promocions del PAS a la Universitat de València. Com s'ha vist a altres estudis (Rodríguez-Jaume, 2013) la promoció dels homes a categories més elevades és més acusada que la de les dones. En el cas de la Universitat de València la base de dades que hem treballat per a l'anàlisi de les promocions en el PAS conté set variables que són les següents: sexe, data de naixement, categoria/cos/escala, règim jurídic (funcionari o laboral), codi de la plaça, forma de selecció, data de la promoció. El total de registres és de 3367 que no es corresponen al mateix nombre de persones, ja que alguns registres estan per duplicat, triplicat o més vegades pel nombre de promocions que ha fet la persona.

Ens marquem un any de referència per acotar l'anàlisi: l'any 2000. En la següent taula es recullen dades sobre el període a partir d'aqueix any agrupats per cada 6 anys. El darrer període marca un temps de dificultat per convocar places a conseqüència de l'aplicació de la taxa de reposició (Reial Decret llei 14/2012). Veiem les dades en els tres períodes. En el primer període (2000-2005) es van produir 423 processos selectius, dels quals 165 van ser oposicions, 254 promocions internes i 4 concursos. Pel que fa al grup més elevat dels grups professionals, el grup A, dones i homes han realitzat un nombre igual de processos selectius (en un 50% per a cada sexe); en el grup B les dones han sigut el 65% del processos selectius i els homes un 35%; en el grup C s'hi ha donat el major nombre de processos selectius on les dones representen el 77% i els homes el 23%; en el grup D, el més baix de la classificació, les dones han realitzat el 72% i els homes el 27,59%. Aquestes proporcions mostren que en el grup més alt els homes estan, tenint en compte la feminització de la plantilla, sobrerrepresentats. Un altra mostra de segregació vertical en el PAS de la nostra universitat.

En següent període considerar (2006-2011) es van realitzar 390 processos selectius, dels quals 354 van ser oposicions, 19 promocions internes i 17 concursos. En aquest període destaca que l'alta feminització que donava anteriorment en el grup C (un 77% de dones en el període anterior) ara es reequilibra a un 58% de dones i un 42% d'homes.

I per últim, en el període més recent (2012-2017), s'han produït un total de 375 processos selectius, dels quals 327 van ser oposicions, 44 promocions internes i 4 concursos. S'observa que en els processos selectius que es produeixen les dones representen un percentatge major que en els anteriors períodes: en el grup A

augmenten a un 67%; en el cas del grup B a un 83%, tot i que és un grup poc nombrós; en el grup C s'ha produït darrerament un major equilibri entre dones i homes, sent les dones un 55% i els homes un 45%; en el darrer grup, el D, la proporció es manté com en períodes anteriors i també es tracta d'un grup poc nombrós.

**Taula 2.1.5. Processos selectius en el PAS per grup professional i sexe. Universitat de València, 2017**

PERÍODE	Grup A		Grup B		Grup C		Grup D		TOTAL
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	
2000-2005	50,0	50,0	64,7	35,3	77,2	22,9	72,4	27,6	424
2006-2011	52,2	47,8	66,7	33,3	57,7	42,3	70,4	29,6	390
2012-2017	67,2	32,8	83,0	17,0	55,3	44,7	73,3	26,7	67,2

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

Hem calculat l'edat mitjana en el moment d'arribar al grup A, ja siga amb accés per oposició, com per promoció interna; en el cas de les dones és de 42,3 anys, mentre que els homes és de 41 anys. Així, a més de la segregació vertical per una major presència dels homes en el grup professional més alt, com hem vist, també s'hi dona una major velocitat, tot i que lleugera, per part d'ells en l'arribada al grup A.

Quant a les previsions de jubilacions, es pot calcular l'indicador de plantilla en procés de jubilació tenint en compte el PAS que té 60 anys o més respecte el total de PAS. Segons dades del curs 2016-2017 i per a només centres propis, el PAS total de la Universitat de València era de 1784 persones, de les quals 1156 eren dones i 628 homes. El percentatge de la plantilla en procés de jubilació en el cas de les dones és d'un 12,6%, mentre que en els homes és d'un 10%.

Un indicador que es pot obtindre és la ràtio PDI/PAS per conèixer la relació entre un personal i altre. En els darrers anys la ràtio a la Universitat de València està situant-se en 1,5, una ràtio per damunt de les altres universitats públiques valencianes (UA 1,2, UJI 1,3, UMH 1,4, UPV 1,4).

Tractem ara les dades sobre carrera professional, però farem, primerament, uns aclariments preliminars. L'anomenat sistema de carrera professional horitzontal és un procés regulat per la Llei de Funció Pública valenciana (Llei 10/2010), el Decret de regulació de la carrera professional (Decret 186/2014), el Decret 93/2017, de 14 de

juliol, pel qual es modifica el Decret 186/2014 i per al cas concret de la Universitat de València l'Acord del Consell de Govern 327/2017, de 19 de desembre, pel qual s'aprova el procediment de progressió dins del sistema de carrera professional. La carrera professional s'estructura en uns graus de desenvolupament professional (GDP) i és una petició voluntària de la persona interessada. El Decret 186/2014, estableix el procediment d'accés a la carrera professional del personal que ja té la condició de personal funcionari de carrera o laboral fix i es troba en situació de servei actiu. Per poder sol·licitar la carrera professional s'han de tindre dos requisits: per una banda, tindre reconeguda una antiguitat en la categoria professional i, per altra, tindre algun mèrits dels contemplats. Pel que fa a antiguitat, si es té menys de 5 anys el GDP és d'accés, amb 5 anys el GDP 1, amb 10 anys el 2, amb 16 anys el 3 i amb 22 anys el 4. Respecte als mèrits que s'han de tindre (almenys un) són els següents: tenir el certificat C1 de valencià, haver accedit per promoció interna a l'escala o la categoria professional en els últims 10 anys, haver cursat un mínim d'hores de formació en els últims 10 anys d'acord amb l'escala en què es troba una persona, tindre el certificat de B1 o superior d'un idioma comunitari o tindre publicacions relacionades amb l'Administració pública o similars.

Segons les dades que ens han facilitat des del Servei de Recursos Humans-PAS, la informació està estructurada en 5 trams<sup>6</sup>: el GDP d'accés seria el tram 1, el GDP 1 es correspon en el 2 i correspon a un total de 1369 registres. Cal precisar que la sol·licitud del reconeixement del tram de carrera professional és voluntari, per això el total de registres que nosaltres hem treballat no inclou el total de les persones treballant com a PAS. Dit açò, com veiem a la taula següent, els trams 5 i 4 són els que un major percentatge de persones acumulen, ja que gairebé un 80% del personal d'administració i serveis té aquests trams reconeguts: un 53,69% en té 5 i un 25,35% en té 4. El 14% té 3 trams i amb percentatges molt més inferiors s'hi troben qui tenen 2 o 1. La distribució d'aquests trams segons sexe, com a variable principal de la nostra anàlisi, mostra percentatges similars, tot i que si agrupem els trams més alts, el 5 i 4, els homes superen en percentatge a les dones. En tot cas, la segregació vertical s'aprecia, ja que els homes superen les dones en els trams superiors, tot i la feminització de la plantilla. En els trams menors no s'observen diferències destacables.

---

<sup>6</sup> En la base de dades que hem treballat, els grups de desenvolupament professional apareixen com a trams de carrera professional. El GDP d'accés tal i com es contempla a la normativa es correspon per al nostre cas en el tram 1; el GDP 1 en el tram 2; el GDP 2 en el tram 3; el GDP 3 en el tram 4; el GDP 4 en el tram 5. Convé fer aquest aclariment per evitar confusions en la lectura.

**Taula 2.1.6. Trams de carrera professional del PAS reconeguts segons sexe. Universitat de València, 2017.**

TRAMS DE CARRERA PROFESSIONAL	TOTAL	DONES	HOMES
5	53,69	54,11	52,94
4	25,35	24,32	27,18
3	14,10	14,61	13,18
2	5,33	5,48	5,07
1	1,53	1,48	1,62

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

Si calculem ara el pes de dones i homes per a cada tram de carrera professional, s'obté que el major percentatge de dones s'acumula en el tram 3, amb més d'un 66%, seguit del tram 2 amb més d'un 65%. Encara que les diferències són lleugeres per trams considerem pertinent remarcar que el percentatge major de dones no se situa en els trams més alts, tot l'evident feminització de la plantilla.

**Taula 2.1.7. Distribució percentual segons sexe en cada tram de carrera professional del PAS. Universitat de València, 2017.**

TRAMS DE CARRERA PROFESSIONAL	DONES	HOMES
5	64,49	35,51
4	61,38	38,62
3	66,32	33,68
2	65,75	34,25
1	61,90	38,10

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

Com ja hem comentat quant a la caracterització de la plantilla, resulta imprescindible fer referència a la variable edat. En el reconeixement de la carrera professional precisament el factor edat juga un pes considerable, ja que l'edat va associada sovint a més anys d'antiguitat en l'escala o categoria i, en conseqüència, major probabilitat d'estar en un tram elevat, tot i que no és l'únic requisit. Seguim ací el mateix criteri d'agrupació que hem fet amb dades anteriors, és a dir, agrupar a les persones menors

de 45 anys i a les que tenen 45 o més i vore com es distribueixen en els cinc trams de carrera professional, tal i com tenim organitzades les dades facilitades. Així, en el grup de persones més joves (menors de 45 anys) s'aprecia un major equilibri entre dones i homes, perquè tot i que elles són més nombroses en dades absolutes com hem indicat per la consegüent feminització de la plantilla, en dades relatives hi ha un equilibri major que en l'altre grup de més edat. En canvi, en el grup de 45 o més observem més distàncies percentuals entre homes i dones, així, en el tram més baix es concentra una alta proporció de dones (75%).

**Taula 2.1.8. Distribució percentual segons sexe i edat en cada tram de carrera professional del PAS. Universitat de València, 2017.**

TRAMS DE CARRERA PROFESSIONAL	Menors de 45 anys		45 anys o més	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
5	100	0	64,34	35,66
4	55,56	44,44	61,88	38,13
3	61,29	38,71	68,70	31,30
2	66,67	33,33	64,71	35,29
1	53,85	46,15	75,00	25,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

Incloem ara la informació sobre els trams de carrera professional segons la seua distribució per 5 agrupacions que corresponen a grups i subgrups (A, A1, A2, B, C, C1, C2, D, E) i per sexe, mitjançant les dades absolutes.

**Taula 2.1.9. Dades absolutes segons grup en actiu i trams de carrera professional segons sexe del PAS. Universitat de València, 2017.**

TRAMS	Grup A		Grup B		Grup C		Grup D		Grup E	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES
5	69	52	1	2	394	193	3	8	7	6
4	75	35	2	0	134	99	1	0	1	0
3	39	29	0	1	89	35	0	0	0	0
2	23	9	0	0	25	16	0	0	0	0
1	8	5	0	0	4	3	1	0	0	0
TOTAL	214	130	3	3	646	346	5	8	8	6

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

Els grups A i C, com veiem, són els més nombrosos i els grups B, D i E són molt reduïts, ja que no arriben ni al 2,5% dels registres. Seguidament incloem la distribució de les dades segons la base de dades sobre trams de carrera professional en els grups més nombrosos, és a dir, el grup C (que es divideix en els subgrups C1 i C2) i que representa el 72% del total de registres de la nostra base de dades i, també, el grup A (que es divideix en dos subgrups A1 i A2) i que representa una quarta part del total dels registres (334 registres). Ens sembla interessant fixar-nos en les dades d'aquests grups pel seu pes a la nostra Universitat i per indagar en la segregació vertical. Així tenim que, respecte el total de persones en el grup C, hi ha gairebé un 40% de les dones que tenen 5 trams reconeguts, front a gairebé el 20% dels homes; en el cas dels 4 trams, les dones són gairebé un 14%, front a un 10% dels homes. Aleshores, es tracta d'un grup que presenta major distància entre dones i homes. En el cas del grup A, les distàncies quant a 5 trams reconeguts es redueixen entre dones i homes, perquè un 20% de les dones tenen els 5 trams, front al 15% dels homes. S'aprecia segregació vertical perquè en el nivell més alt i amb major nombre de trams de carrera professional les dones tenen un pes lleugerament infrarepresentat, i més tenint en compte l'alta feminització de la plantilla com a característica general.



**Taula 2.1.10. Distribució percentual en els grups C i A del PAS segons sexe. Universitat de València, 2017.**

TRAMS DE CARRERA PROFESSIONAL	Grup A		Grup C	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
5	20,06	15,12	39,72	19,46
4	21,80	10,17	13,51	9,98
3	11,34	8,43	8,97	3,53
2	6,69	2,62	2,52	1,61
1	2,33	1,45	0,40	0,30

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

Al fil d'aquestes dades, cal tenir en compte que en els darrers deu anys s'han produït en la Universitat de València importants reorganitzacions administratives que han generat transvasaments significatius de treballadors i treballadores entre alguns grups. L'evolució de la plantilla per grups evidencia l'augment significatiu del grup C al llarg dels darrers anys: en el curs 2003-2004 hi havia 591 persones en aquest i al curs següent passen a ser-ne 888 persones, a causa del transvasament des del grup D, que en 2003-2004 eren 730 i en el curs següent disminueixen a 369. En el darrer curs amb dades disponibles, el curs 2017-2018, les persones que s'ubiquen en el grup C són 1.160, de les quals un 66% són dones (Recull de Dades UVEG, 2017-2018).

Pel que fa a l'edat, les persones menors de 45 anys representen un 10,5% del total del registres d'aquesta base de dades. L'edat sembla funcionar com un factor d'equilibri entre dones i homes, ja que en el grup A en l'agrupació de més joves s'hi dona una menor asimetria entre dones i homes.

Dins del subgrup A1 i en majors de 45 anys les dones representen un 57% i els homes un 43%; s'hi observa segregació vertical, ja que ells tot i ser en termes absoluts inferiors en nombre a elles (84 dones i 63 homes), en el tram 5 s'equiparen a les dones. És a dir, ells estan sobrerrepresentats –en quant a superen el seu pes a la plantilla en general- en aquesta posició més alta i més reconeguda quant a la carrera professional. Pel que fa al subgrup A2, on disminueixen les funcions de responsabilitat, les dones són un percentatge major que en el grup A1, un 68% i els homes un 32%. Quant als trams, elles superen als homes en percentatge en el tram 5 i àmpliament en el 4.

Per altra banda, en l'agrupació de menors de 45 anys les distàncies entre homes i dones minven, no tant per un suposat equilibri de gènere, sinó perquè s'observa que ells se situen millor, de manera sobrerrepresentada. Sembla, doncs, confirmar-se la segregació vertical, tot i la limitació d'una base de dades que inclou registres de persones que han demanat voluntàriament el tram de carrera professional, paga la pena recordar-ho. Així doncs, els homes d'aquest grup més jove estan sobrerrepresentats quant a nombre i acumulen una major proporció de trams més elevats.

**Taula 2.1.11. Distribució percentual dels trams de carrera professional en el grup A del PAS en majors i menors de 45 anys i per sexe. Universitat de València, 2017.**

TRAMS	45 anys i més				Menys de 45 anys			
	A1		A2		A1		A2	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES	DONES	HOMES
5	20,41	20,41	27,14	15,71	0,00	0,00	0,00	0,00
4	22,45	11,56	29,29	9,29	0,00	8,82	2,94	14,71
3	8,84	8,84	10,00	5,00	26,47	20,59	8,82	20,59
2	5,44	2,04	0,71	0,71	17,65	8,82	23,53	8,82
1	0,00	0,00	1,43	0,71	8,82	8,82	8,82	11,76

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València (desembre 2017).

En resum, destaquen les següents conclusions en referència a aquesta anàlisi segons les dades disponibles sobre la carrera professional del PAS:

- 8 de cada 10 persones tenen reconeguts els trams 5 o 4
- En els trams més alts, el 5 i 4, els homes superen percentualment a les dones; aquest resultat constata una mostra de segregació vertical
- En els trams inferiors no s'observen diferències remarcables en dones i homes
- S'aprecia segregació vertical perquè en el nivell més alt i amb major nombre de trams de carrera professional les dones tenen un pes lleugerament infrarepresentat.

Tanquem aquest apartat amb una breu ullada als càrrecs ocupats pel PAS en termes de gènere. I en això s'aprecia clarament una major preeminència de les dones, en proporció semblant que el pes que ocupen al total de la plantilla, un 71,69% del total de càrrecs nomenats a 1 de gener de 2018 són dones. En quant al temps que es mantenen en el càrrec segons el sexe de la persona que ho fa hi ha escasses diferències en termes

de promedi, doncs tant homes com dones en càrrec actiu duen poc més de 12 anys en el càrrec, això sí les dones són el 100% de les persones que hi estan al càrrec més de 20 anys.

El càrrecs però tenen també una jerarquia interna. Fent per classificar aquesta hem agrupat les direccions i els caps de serveis d'una banda, i les subdireccions i els caps de secció d'una altra. Si creuem això per sexe ens mostra que el primer grup, que considerem de major responsabilitat, està més feminitzat que el segon, amb un 77,27% front a un 67,74%.

A continuació entrem a analitzar els permisos que les persones treballadores del PAS atenen a les seues necessitats de desenvolupar responsabilitats de cura.

### (C) ÚS DELS PERMISOS PER CURA DEL PAS

Continuem la nostra anàlisi amb els permisos que demanen les treballadores i els treballadors de serveis i administració de la Universitat de València. Tenim disponibles les dades individuals –no agregades- de l'any 2016. En aquest any hi ha un total de 137 persones que demanen permisos, un 81,2% són dones. Incloem l'edat en l'anàlisi i els resultats són els següents:

**Taula 2.1.12. Permisos gaudits pel PAS segons sexe i grups d'edat. Universitat de València, 2016<sup>7</sup>**

	30-39 anys	40-49 anys	50-59 anys	60-69 anys	Total
DONA	28	47	31	6	112
HOME	0	14	11	1	25
TOTAL	28	61	42	7	137
	15,33	47,45	29,20	8,03	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València .

<sup>7</sup> L'edat ha estat calculada a 31 de desembre de 2016.

A la taula es veu clarament com els permisos s'acumulen entre els 40 i 59 anys, sobretot en el cas dels homes qui, a més a més, no en presenten en el grup d'edat comprés entre els 30 i 39 anys. De fet els homes són més presents en el gaudi de permisos que les dones quan més avancen en el seu cicle vital. Ara bé, aquests permisos són molt diversos i alguns poden acumular-se o bé succeir-se al llarg de l'any. De fet, en les dades que tenim disponibles de l'any 2016 hi tenim 138 persones que han gaudit d'algun tipus de permís (un 7,67% del total de la plantilla), però són 33 els que presenten dos permisos o més i 12, tres permisos o més.

Hem tractat d'agrupar-los segons la nostra lògica analítica i així ens hem centrat en aquells permisos gaudits pel personal del PAS de la Universitat de València en 2016 per raons de cura. En aquest sentit a la Universitat de València hi ha previstos els següents permisos (Unitat d'Igualtat, 2011:8):

- Reduccions per tenir cura de menors de 12 anys.
- Reduccions per tenir cura de familiars amb discapacitat major del 34%.
- Reduccions per malaltia crònica.
- Reduccions per tenir cura de menors de 12 anys amb discapacitat.
- Reduccions per tenir cura de familiar greu, màxim d'un mes.
- Reduccions de 9 a 14 hores.
- Reduccions per violència sobre les dones.

Segons les dades que tenim disponibles aquestes reduccions poden implicar una gran diversitat segons el nombre d'hores en que es redueix la jornada laborals, agrupant-los tots però la situació a 2016 era la següent:

**Taula 2.1.13. Nombre de treballadores i treballadors PAS amb reduccions de jornada per motiu de cura. Universitat de València, 2016.**

	30-39 anys	40-49 anys	50-59 anys	60 i més	Total
DONA	13	35	26	5	79
	16,46	44,30	32,91	6,33	100,00
HOME	0	6	10	1	17
	0,00	35,29	58,82	5,88	100,00
TOTAL	13	41	36	6	96
	13,54	42,71	37,50	6,25	100,00

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans del PAS, Universitat de València .

Un 82,29% de les persones que hi demanaren una reducció per cura a la Universitat durant l'any 2016 foren dones i pràcticament totes en règim de funcionariat. Un percentatge major que el que representen en el total de la plantilla que si recordem era del 65,7%. Si creuem el sexe i l'edat com es fa a la taula s'aprecia que en el cas de les dones es distribueixen aquests permisos entre tots els grups d'edat considerats essent més elevat el pes percentual entre els 40 i 49 anys (44,3%) però en menor mesura en el tram d'edat més elevat, de 60 a 69 anys (6,33%). En el cas dels homes la major concentració es dona entre els 50 i 59 anys amb un 58,82% i en el cas dels més joves no hi presenten cap permís per reducció per raons de cura, almenys durant l'any 2016.

En quant a les excedències en aquest sentit, totes les vigents en 2016 eren per raons d'atendre a la cura de fills/es menors de tres anys, un total de 12 de les quals un 27% (tres) eren gaudides per homes.

## 2.2. PROPOSTA D'INDICADORS EN EL PAS: DISPONIBLES, POSSIBLES I DESITJABLES

A continuació recopilem un llistat d'indicadors que proposem a la Universitat de València per tal de contribuir a complementar allò que ja s'està mesurant i elaborant des de la nostra institució. Per això, hem volgut diferenciar entre: a) indicadors disponibles, que són els que estan al nostre abast i hem calculat en els apartats anteriors; b) indicadors possibles, que són aquells que no es calculen però que podrien

calcular-se perquè disposem de la font i la informació en les bases de dades de la Universitat; c) indicadors desitjables, que són aquells que per al seu càlcul caldria establir algun nou procediment en el sistema de recollida de dades del PAS, però que, tanmateix, seria desitjable que foren calculats.

## INDICADORS DISPONIBLES

### Indicador 1. Grau de feminització/masculinització dels diferents grups professionals

Descripció: Percentatge de dones i homes en cadascuna de les grups professionals

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

### Indicador 2. Grau de feminització/masculinització dels diferents grups professionals i edat

Descripció: Percentatge de dones i homes en cadascuna de les grups professionals

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

### Indicador 3. Grau de permanència per grup professional i sexe (cost temporal)

Descripció: Temps mitjà de permanència en cadascun dels grups professionals per sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

### Indicador 4. Grau d'estabilitat laboral per sexe i edat

Descripció: Percentatge de dones i homes en llocs laborals estables segons la seua edat.

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

### Indicador 5. Processos selectius per grup professional i sexe segons períodes

Descripció: Percentatge de dones i homes en cada grup professional segons períodes d'agrupacions d'anys

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

### Indicador 6. Ràtio PDI/PAS per sexe

Descripció: Nombre de PDI per cada 100 persones en PAS amb contracte equivalent a temps complet i desagregat per a cada sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 7. Percentatge de trams de carrera professional del PAS reconeguts per sexe**

**Descripció:** Percentatge de persones en cada tram i segons sexe

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 8. Percentatge de trams de carrera professional segons sexe i edat**

**Descripció:** Percentatge de dones i homes en cada tram agrupats per cohorts d'edat

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 9. Distribució percentual dels grups més nombrosos, A i C, per sexe i tram de carrera professional**

**Descripció:** Nombre de dones i homes en els grups A i C segons tram

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 10. Distribució percentual dels trams de carrera professional en el grup A per agrupacions d'edat i per sexe**

**Descripció:** Percentatge de dones i homes del grup A segons cada tram i per agrupacions d'edat

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 11. Permisos gaudits pel PAS segons sexe i grups d'edat**

**Descripció:** Dades relatives de dones i homes que han gaudit d'un permís per agrupacions d'edat

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 12. Nombre de treballadores i treballadors PAS amb reduccions de jornada per motiu de cura**

**Descripció:** Dades relatives de dones i homes que han demanat una reducció de jornada per motiu de cura per agrupacions d'edat

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

## INDICADORS POSSIBLES

**Indicador 13. Plantilla PAS per lloc d'origen i sexe**

**Descripció:** Percentatge de dones i homes en cadascuna de les categories professionals pel seu lloc de naixement

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 14. Plantilla PAS per estat civil i sexe**

**Descripció:** Percentatge de dones i homes en cadascuna de les categories professionals pel seu estat civil

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 15. Percentatge de la plantilla jove per sexe**

**Descripció:** Percentatge de dones i homes amb edat inferior a 35 anys

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 16. Percentatge de la plantilla en procés de jubilació per sexe**

**Descripció:** Percentatge de dones i homes amb 60 anys o més

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 17. Salari mitjà per sexe i edat**

**Descripció:** Salari mitjà de les persones del PAS segons sexe i edat

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 18. Grau de feminització/masculinització dels llocs de responsabilitat**

**Descripció:** Percentatge de dones i homes del PAS en llocs de responsabilitat

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 19. Cost temporal en les promocions per a ocupar la posició actual**

**Descripció:** Diferència entre la data d'entrada a la posició o categoria actual i la d'entrada al servei segons sexe (si s'escau)

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 20. Edat mitjana a l'arribar a un lloc de treball estable per sexe**

**Descripció:** Edat mitjana de les persones que arriben a l'estabilitat laboral segons el seu sexe

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 21. Grau de inestabilitat laboral o temporalitat laboral per sexe i edat**

**Descripció:** Edat mitjana de les persones que ocupen llocs temporals segons el seu sexe

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS



**Indicador 22. Temps transcorregut en les promocions segons sexe i grup professional**

**Descripció:** Total de temps (en mesos) entre promocions en homes i dones

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 23. Cost temporal per a ocupar la posició actual segons estat civil i sexe**

**Descripció:** Diferència entre la data d'entrada a la posició o categoria actual i la d'entrada al servei segons estat civil i sexe

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 24. Cost temporal per a ocupar la posició actual per origen i sexe**

**Descripció:** Diferència entre la data d'entrada a la posició o categoria actual i la d'entrada al servei per origen i sexe

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 25. Grau d'estabilitat laboral per estat civil i sexe**

**Descripció:** Diferència entre la data d'entrada a la posició o categoria actual i la d'entrada al servei segons per estat civil i sexe

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 26. Grau d'estabilitat laboral per origen i sexe**

**Descripció:** Diferència entre la data d'entrada a la posició o categoria actual i la d'entrada al servei per origen i sexe

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 27. Edat mitjana a l'arribar a un lloc de treball estable per estat civil i sexe**

**Descripció:** Edat mitjana de les persones que arriben a l'estabilitat laboral segons estat civil i sexe

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 28. Edat mitjana a l'arribar a un lloc de treball estable per origen i sexe**

**Descripció:** Edat mitjana de les persones que arriben a l'estabilitat laboral segons origen i sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 29. Salari mitjà segons estat civil i sexe**

Descripció: E Salari mitjà de les persones del PAS segon estat civil i sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 30. Salari mitjà segons origen i sexe**

Descripció: Salari mitjà de les persones del PAS segon segons origen i sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 31. Grau de feminització/masculinització dels llocs de responsabilitat segons origen**

Descripció: Percentatge de dones i homes del PAS en llocs de responsabilitat segons origen

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 32. Grau de feminització/masculinització dels llocs de responsabilitat segons estat civil**

Descripció: Percentatge de dones i homes del PAS en llocs de responsabilitat segons estat civil

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 33. Grau de feminització/masculinització del gaudi de reduccions de la jornada laboral per raons de cura segons origen**

Descripció: Percentatge de dones i homes del PAS amb permisos de cura (per edat)

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 34. Grau de feminització/masculinització del gaudi de reduccions de la jornada laboral per raons de cura segons estat civil**

Descripció: Percentatge de dones i homes del PAS amb permisos de cura (per edat)

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 35. Grau de feminització/masculinització del gaudi d'excedències per raons de cura segons origen**

**Descripció:** Percentatge de dones i homes del PAS amb excedències per raons de cura (per edat)

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 36. Grau de feminització/masculinització del gaudi d'excedències per raons de cura segons estat civil**

**Descripció:** Percentatge de dones i homes del PAS amb excedències per raons de cura (per edat)

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 37. Grau de feminització/masculinització per serveis i estructures de la Universitat**

**Descripció:** Percentatge de dones i homes del PAS amb excedències per raons de cura (per edat)

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

## INDICADORS DESITJABLES

**Indicador 38. Grau de feminització/masculinització dels llocs de responsabilitat segons origen**

**Descripció:** Percentatge de dones i homes del PAS en llocs de responsabilitat segons origen

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 39. Plantilla PAS per responsabilitats de cura segons sexe i edat**

**Descripció:** Percentatge de dones/homes en cadascuna de les categories professionals per la seua responsabilitat de cura segons edat

**Font:** Servei de Recursos Humans del PAS

**Indicador 40. Cost temporal per a ocupar la posició actual segons responsabilitats de cura i sexe**

**Descripció:** Diferència entre la data d'entrada a la posició o categoria actual i la d'entrada al servei segons sexe (si s'escau) i responsabilitats de cura.

Font: Servei de Recursos Humans del PAS

#### Indicador 41. Formació contínua rebuda segons responsabilitats de cura i sexe

Descripció: Temps mitjà d'hores en formació contínua segons responsabilitats de cura i sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS i SPFIE

#### Indicador 42. Formació en idiomes rebuda segons responsabilitats de cura i sexe

Descripció: Temps mitjà d'hores en formació en idiomes segons responsabilitats de cura i sexe

Font: Servei de Recursos Humans del PAS, SPL i Centre d'Idiomes

#### Indicador 43. Percentatge de PAS que ha fet ús de l'escola d'estiu la Nau dels Xiquets i les Xiquetes segons sexe i estat civil

Descripció: Percentatge de PAS que ha fet ús de l'escola d'estiu la Nau dels Xiquets i les Xiquetes

Font: SEDI

### 2.3. INDICADORS SOBRE EL PDI

#### (A) CARACTERITZACIÓ DE LA PLANTILLA DEL PDI

En el mateix sentit que hem revisat els indicadors que ens aporten informació sobre com és la plantilla del PAS a la Universitat de València, iniciem ara una anàlisi al voltant de la plantilla de PDI. Per suposat aquestes treballadores i treballadors tenen les seues pròpies especificitats basades en les funcions que se'ls reclama i que es fonamenten en tres epígrafs: la docència, la investigació, la seua transferència i difusió i, per últim, la direcció, gestió i política universitària: que porta a terme el professorat ocupant càrrecs unipersonals de govern i direcció, o participant en òrgans col·legiats.

En termes laborals i segons la LOU i la LOMLOU trobem dos grans grups segons la seua vinculació amb la institució (i amb aquesta la seua estabilitat). D'una banda trobem el personal contractat que agrupa als professorat ajudant, professorat ajudant doctor, professorat col·laborador, professorat contractat doctor, professorat associat i

professorat emèrit i visitant. D'altra banda, els cossos docents funcionaris es componen del professorat catedràtic d'universitat i del professorat titular d'universitat (LOMLOU 4/2007, art. 56.1).<sup>8</sup> En xifres, a la Universitat de València al curs 2016-17 la distribució del PDI per categoria professional era la següent:

**Taula 2.3.1. Plantilla PDI per categoria. Universitat de València 2014, 2017**

	2014			2017		
	Dona	Home	Total	Dona	Home	Total
Catedràtic Universitat	9,88	18,27	14,78	9,33	18,36	14,45
Professor Titular Universitat	30,80	31,45	31,18	26,19	27,69	27,04
Professor Contractat Doctor	7,28	4,20	5,48	7,75	4,62	5,97
Professor Emèrit	0,25	1,36	0,90	0,65	1,08	0,90
Catedràtic d'Escola Universitària	0,43	0,74	0,61	0,38	0,58	0,50
Professor Titular d'Escola Universitària	3,83	3,07	3,38	2,51	2,08	2,27
Professor Col·laborador	1,11	0,57	0,79	0,60	0,42	0,50
<b>Professorat amb vinculació permanent</b>	<b>53,58</b>	<b>59,66</b>	<b>57,14</b>	<b>47,41</b>	<b>54,83</b>	<b>51,62</b>
Ajudant	1,30	0,39	0,77	0,22	...	0,09
Professor Ajudant Doctor	6,30	5,26	5,69	7,64	5,45	6,40
Professor Associat	26,17	25,05	25,52	31,10	29,02	29,92
Professor Associat C.C. de la Salut	12,16	9,64	10,68	13,31	10,53	11,74
Professor Visitant	0,49	...	0,20	0,33	0,17	0,24
<b>Professorat sense vinculació permanent</b>	<b>46,42</b>	<b>40,34</b>	<b>42,86</b>	<b>52,59</b>	<b>45,17</b>	<b>48,38</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
	<b>1.620</b>	<b>2.283</b>	<b>3.903</b>	<b>1.833</b>	<b>2.402</b>	<b>4.235</b>

Font: Recull de dades estadístiques. Universitat de València. Dades a 31 de desembre.

Com s'observa a data de 31 de desembre de 2017 teníem un total de 4.235 professors/es dels quals un 52,59% eren dones. La categoria de major pes és el del professor associat, un 29,92% que es transforma en 41,65% si li sumem al professorat associat en Ciències de la Salut. Un pes important en una plantilla que respecte l'any 2014 ha incrementat el seu pes en professorat en situació laboral inestable. Com dèiem a l'inici, una de les característiques que es poden assenyalar en relació amb el personal docent i

<sup>8</sup> Les figures de catedràtics/es d'escola universitària i professors/es titulars d'escola universitària que estableix la LOU 6/2001 (art. 56), tenen diversos procediments d'accés i/o equiparació a les dues figures establertes.

investigador és l'existència d'un procés de precarització laboral que ha anat mantenint-se en els darrers anys, com a conseqüència de la gestió de la Gran Recessió, fonamentalment.

## (B) PROMOCIÓ I CARRERA ACADÈMICA

En una situació com la descrita resulta d'interès saber quina incidència té el gènere en la construcció de les carreres individuals dels nostres companys/es. En aquest sentit, s'ha realitzat un estudi de la promoció en homes i dones per categoria de PDI mitjançant una anàlisi estadística descriptiva bàsica. Després de les escaients depuracions de la base de dades emprada<sup>9</sup>, s'ha obtingut el temps mitjà de permanència dels homes i de les dones en les categories. Les categories considerades han sigut ajudant doctor/a, contractat/da doctor/a, titular i catedràtic/a.

Els principals resultats de l'estudi de promoció mostren que aquesta resulta més ràpida en homes que en dones, especialment en el cas de les categories més altes. Es constata que el fenomen conegut com a "sostre de vidre" en referència a una menor proporció de les dones en l'accés a categories altes es manté.

**Taula 2.3.2. Temps mitjà en la categoria d'ajudants doctors/es en dones i homes**

	TOTAL MESOS	NOMBRE DE PERSONES	MESOS PER PERSONA
DONES	15977	344	46,44
HOMES	15722	338	46,51

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans PDI, Universitat de València.

El temps mitjà de permanència en la categoria d'ajudants doctors/es no mostra una bretxa entre sexes significativa en el període estudiat. S'ha de tindre en compte que es tracta d'un contracte temporal fixat en un màxim de 5 anys, tot i que pot ser reduït a 3 anys en aquells casos en què s'obté l'acreditació a una categoria superior. Al fil d'aquestes dades és necessari comentar que aquesta possibilitat de promocionar abans

<sup>9</sup> La base de dades que hem treballat contenia El període d'anys estudiats és de persones amb inicis de contracte entre l'any 2000 i el 2016. Tanmateix en la base de dades ens han aparegut casos amb dates d'inici posteriors a 2017; s'ha optat per eliminar aquests casos (232 casos).

dels 5 anys es va veure inhabilitada en els darrers anys a causa de la posada en marxa de la taxa de reposició d'efectius que ha fet que les persones ajudants doctores han hagut d'esgotar els 5 anys de contracte abans de demanar la promoció a una figura posterior. En tot cas, en el període estudiat la permanència mitjana en dones i homes coincideix en 3,8 anys.

Veiem a continuació les següents categories tingudes en compte en l'estudi que ja són categories amb vinculació permanent, en diferència a l'anterior que era una no permanent o temporal. Primerament incloem les dades per al cas de contractats/des doctors/es.

**Taula 2.3.3. Temps mitjà en la categoria de contractats/es doctors/es en dones i homes**

	TOTAL MESOS	NOMBRE DE PERSONES	MESOS PER PERSONA
DONES	9607	175	54,90
HOMES	8644	177	48,84

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans PDI, Universitat de València.

Les dades en aquest cas apunten una bretxa entre dones i homes, ja que els homes romanen menys temps que les dones en aquesta categoria: 48 mesos enfront de gairebé 54 o, dit d'una altra manera, ells estan 4 anys i elles 4,5 anys de mitjana. És a dir, que passen a la següent categoria (professorat titular, i per tant es converteixen en personal funcionari) amb un nombre menor d'anys.

Podríem apuntar algun motiu, com a hipòtesi, que hi podria haver en el rerefons d'aquests resultats: com hem vist en la taula 2.3.2 la situació contractual d'ajudants doctors i ajudantes doctores els fa anar més compassats, per això la diferència de temps en aquesta categoria està més equilibrada. En canvi, és a partir de la promoció a contractats doctors quan la bretxa comença a eixamplar-se. Potser, l'arribada a l'estabilitat, és a dir, a la vinculació permanent amb la Universitat, fa que les trajectòries d'homes i de dones es desvien lleugerament i elles s'alenteixen per motius, per exemple, com decidir ser mares o dedicar-se amb més temps a la cura o no tindre una visió tant competitiva de córrer tant en la carrera meritocràtica. En tot cas, són hipòtesis que demanarien d'una explotació molt específica de les dades.

Passem ara a veure les dades de temps transcorregut mitjà en la categoria de titulars tant en dones com en homes.

**Taula 2.3.4. Temps mitjà en la categoria de titulars d'universitat en dones i homes**

	TOTAL MESOS	NOMBRE DE PERSONES	MESOS PER PERSONA
DONES	71650	732	97,88
HOMES	107075	1145	93,52

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans PDI, Universitat de València.

Respecte a aquesta categoria, cal dir primerament que hi ha un major nombre d'homes titulars d'universitat, 1145 homes front a 732 dones. Ací, doncs, el "sostre de vidre" s'evidencia en aquesta diferència clara i, a més, a elles els suposa més temps que a ells promocionar.

En el cas dels catedràtics i catedràtiques la bretxa de gènere es presenta més marcada: d'una banda, perquè ells són més del doble que elles (558 homes front a 200 dones), cosa que es reflexa en un temps més nombrós en aquesta categoria en el cas d'ells.

**Taula 2.3.5. Temps mitjà en la categoria de catedràtics/ques d'universitat en dones i homes**

	TOTAL MESOS	NOMBRE DE PERSONES	MESOS PER PERSONA
DONES	15877	200	79,39
HOMES	48487	558	86,89

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans PDI, Universitat de València.

Ara, passem a comentar les dades analitzades sobre resultats de recerca. Com sabem, la possibilitat de promoció passa, indefugiblement, pel procés d'acreditació a les diferents agències d'acreditació: l'Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva (AVAP) en el cas de les figures laborals no funcionaries i l'Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) per a totes les figures, laborals o funcionaries. En ambdós casos la recerca avaluada segons criteris definits per branques de coneixement és fonamental. Per tant, podem dir que la recerca realitzada amb el fet que aquesta estiga



dintre dels paràmetres marcats per les diferents agències no només és una funció pròpia del professorat sinó que és un element fonamental en la seua promoció laboral, així com en la quantitat de docència que s'imparteix i en el salari que es rep. Per aquest motiu incloem ací indicadors referits a la docència perquè ho considerem no només un element fonamental en la construcció i avanç del coneixement científic d'una societat sinó que a hores d'ara és també un element fonamental en la construcció d'una trajectòria laboral no només científica o acadèmica. La capacitat per a assolir les fites reclamades en recerca serà cabdal per a conèixer quin tipus de posició laboral es pot tindre o es podrà tindre en un futur immediat. I aquesta capacitat està vinculada amb altres elements com la disponibilitat econòmica, les responsabilitats de cura, les responsabilitats de gestió i docència, l'estat de salut, etc.

La informació que hi tenim a l'abast en quant a la recerca – allò que s'anomena resultats de recerca- és la referida a la direcció de projectes d'investigació, la direcció d'estructures de recerca, autories en publicacions, participació en congressos i estades d'investigació. Anem a veure quin és el dibuix que ens deixen aquests indicadors sobre el PDI de la Universitat de València des d'una perspectiva de gènere.

En quant a la direcció de projectes de recerca la taula 2.3.6 ens aporta una síntesi de la informació relacionada amb el nombre de dones que encapçalen aquests projectes.

**Taula 2.3.6. Pes de les dones en la direcció de projectes de recerca segons els eu caràcter. Universitat de València, 2016.**

	Projectes	IP dones	Percentatge
<b>Direcció projectes/convenis recerca</b>	<b>2847</b>	<b>1153</b>	<b>40,50</b>
Àmbit Universitat de València	20	9	45,00
Àmbit autonòmic	147	49	33,33
Àmbit estatal	455	146	32,09
Àmbit internacional	100	23	23,00
Total projectes competitiu	722	227	31,44
Convenis/Contractes	2125	699	32,89

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Secretaria Tècnica del Servei d'investigació, Universitat de València

S'observa com les dones són minoritàries en aquesta direcció, especialment en el cas dels projectes de caràcter internacional on a penes representen el 23% del total de projectes identificats pel Servei d'Investigació de la Universitat de València en 2016. En el pol oposat es trobaria la direcció en projectes competitius de caràcter universitari on representen el 45% del total de les direccions.

Un altre element important que analitzar en parlar de recerca són les publicacions, les quals poden ser de diferent tarannà, tot i que la seua vàlua respecte als processos de promoció del PDI està clarament marcada i depèn no tant del contingut, que també, com de la publicació en determinades revistes i editorials identificades com de prestigi per agències alienes a la universitat. Aquestes porten a terme procediments per atorgar el reconeixement d'allò que es pot entendre per qualitat científica, ja que aquesta s'infereix del crèdit concedit a les publicacions més preuades i, per tant, en la pràctica serà aquella que es mostra en les revistes amb un major impacte i, en conseqüències les persones que fan millor ciència seran aquelles a que acumulen un major nombre de publicacions "d'impacte" i acumulació de cotes en els seus treballs (Requena, 2014). La taula següent ens dona informació sobre la proporció de les dones autores.

La taula 2.3.7. ens mostra la informació procedent del Servei d'Investigació de la universitat al voltant de la memòria d'investigació que cada any s'elabora amb la informació que proporcionem els PDI sobre els articles publicats. La classificació dels articles en sis grups està basada en la informació existent en el moment de construcció de la base de dades en la mateixa universitat que es fa servir per a l'elaboració de la memòria d'investigació any rere any, d'acord amb el barem emprat vigent. Aquest barem ens serveix com a guia per a la consideració de quines són les revistes que poden ser considerades com més valuoses per als investigadors i investigadores ja que són les que més impacte tenen com a indicador de qualitat científica i de major visibilitat de la seua feina i, per tant, afecten a diversos aspectes de la carrera acadèmica (sol·licituds de projectes de recerca, de beques, d'accés a categories professionals superiors...). Respecte als articles en el barem s'estableixen sis grans grups:

- (1) Màxima puntuació (12 punts): articles científics publicats en revistes que apareguen en el Q1 de qualsevol àrea de l'INDEX CITATION o en el Q1 d'SCOPUS. En el cas de la branca de Dret, es computen els articles científics publicats en revistes que apareguen en el Q1 d' IN-RECJ. A més a més s'hi pot afegir un punt més si es tracta d'una publicació que s'inclou a classificacions més altes que el Q1, li hem anomenat grup 1+.

- (2) Amb una puntuació de 10 punts s'incorporen els articles científics publicats en revistes incloses en el Q2 de qualsevol àrea de l'INDEX CITATION o en el Q2 d'SCOPUS, o en el Grup INT1 del catàleg ERIH (European Science Foundation). També, per a Dret, els articles en revistes incloses al Q2 d'IN-RECJ o en el llistat de revistes d'excel·lència de la mateixa Facultat de Dret. A més a més a aquest grup hi comptem amb els documents incorporats com a actes de congressos científics indexats en el Nivell A+ de CORE.
- (3) Al tercer grup, amb una puntuació de 8 punts a la memòria d'investigació de la nostra universitat, comptem amb els articles científics publicats en revistes que apareguen en el Q3 de qualsevol àrea de l'INDEX CITATION, o en el Q3 d'SCOPUS, o en el Grup INT2 del catàleg ERIH. Igualment es té en compte els articles publicats en revistes no indexades en les esmentades bases de dades però que sí que hi apareguen al catàleg Latindex amb 31 o més ítems de qualitat<sup>10</sup>. Ací s'incorpora l'especificitat de la branca de Dret on es té en compte els articles publicats en revistes indexades a un Q3 d'IN-RECJ. I per últim actes de congressos del Nivell A de CORE.
- (4) Amb 6 punts s'inclouen els articles científics publicats en revistes que apareguen en el Q4 de qualsevol àrea de l'INDEX CITATION o en el Q4 d'SCOPUS, o que hagen obtingut el Segell de Qualitat de la FECYT, o en el Grup NAT del catàleg ERIH. També els articles científics publicats en revistes no indexades però que apareguen en el catàleg Latindex amb de 28 a 30 ítems de qualitat<sup>11</sup>. En el cas de Dret: Q4 d'IN-RECJ. I per últim, actes de congressos indexats en el Nivell B de CORE.
- (5) Amb la menor puntuació, 2 punts, ens trobem amb els articles científics publicats en altres revistes amb comitè de selecció i amb les actes de congressos científics indexats en el Nivell C de CORE.
- (6) Hi ha però un altre grup, que és aquell conformat per articles publicats en altres revistes que no es tenen en consideració en el barem.

---

<sup>10</sup> Aquestes revistes han de ser aprovades prèviament per la Comissió d'Investigació però aquesta informació no la tenim disponible.

<sup>11</sup> Veure nota al peu 10.

**Taula 2.3.7. Proporció de les dones autores en articles segons valor atorgat a la Memòria d'Investigació de la Universitat de València. Universitat de València, 2016.**

	Articles	Autors/es	Autores	Percentatge
1	1918	4.728	1.578	33,38
1+	207	486	148	30,45
2	550	816	280	34,31
3	768	1040	438	42,12
4	314	395	164	41,52
5	571	703	300	42,67
6	164	195	66	33,85
Total	4285	7877	2826	35,88

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Secretaria Tècnica del Servei d'investigació, Universitat de València.

I què podem apreciar? En primer lloc que hi ha una clara tendència a optimitzar el treball realitzat, una estratègia lògica d'altra banda. I són el primer grup el que concentra la majoria de les publicacions incloses a la memòria d'investigació de la Universitat de València amb un 44,76%. I l'altre element clar que es pot extraure de la taula és que les dones representen poc més d'un terç dels autors en el total de publicacions (35,88%) i que aquest pes percentual baixa en els grups de revistes més preuades i puja lleugerament en els grups de revistes menys valorades, excepte en el cas del darrer grup, sense puntuació. El cas de les revistes considerades com de màxima puntuació (grup 1+) el pes de les dones com a autores és el menor, un 30,45%.

Els capítols de llibres també són considerats com un resultat de la recerca realitzada, especialment, en algunes branques de coneixement amb un major pes en la valoració del perfil investigador del PDI. En aquest cas, seguint el barem de la memòria d'investigació, classifiquem les publicacions en cinc grups, que es veu reflexada a la següent taula:

- (1) Màxima puntuació atorgada per la Comissió d'Investigació (12 punts) als llibres publicats en les anomenades editorials d'excel·lència

- (2) Llibres publicats en editorials de prestigi i edició crítica pura de texts (en aquest darrer cas es pot atorgar fins a 10 punts, puntuació que en el primer cas és clar).
- (3) Capítols de llibres publicats per editorials d'excel·lència i edició anotada de texts
- (4) Capítols de llibres publicats per editorials de prestigi
- (5) Capítols de llibres publicats per altres editorials i traducció literal amb aparell crític i altres llibres científics.

**Taula 2.3.8. Proporció en què les dones són autores de capítols de llibres i de llibres segons la valoració de l'editorial a la memòria d'investigació. Universitat de València, 2016.**

	Publicacions	Autors/es	Autores	Percentatge
1	63	65	29	44,62
2	50	58	17	29,31
3	264	292	108	36,99
4	216	234	78	33,33
5	738	914	372	40,70
Total	1331	1563	604	38,64

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Secretaria Tècnica del Servei d'investigació, Universitat de València.

En aquest cas, la diferència no és tant clara com en la taula anterior referida als articles, és a dir, les dones hi estan més presents, en les publicacions en llibres en general (38,64%) i sobretot en les publicacions de major prestigi, les que hem enquadrat al primer grup (44,62%). No hem de descartar ací el pes de les branques de coneixement i la feminització d'aquelles on la tradició en realitzar aquest tipus de publicacions així com la vàlua dels llibres i dels capítols de llibres és major.

Continuem amb el repàs als diferents elements que la recerca hi té com a resultats avaluable per les agències creades per a aquest propòsit i que ha esdevingut un element cobdiciat pel PDI perquè, lògicament, marca les opcions que hi té per a arribar a un major nombre d'elements valorats per a la construcció d'una trajectòria científica considerada per aquestes mateixes agències com de qualitat o excel·lent. No podem obviar el caràcter paradoxal d'aquesta situació i on les dones, com vegem, tenen una posició subordinada. Seguim doncs amb les publicacions menor valorades, almenys a hores d'ara, doncs ni apareixen al barem de la memòria d'investigació: les publicacions multimèdia.

**Taula 2.3.9. Proporció en què les dones són autores en publicacions multimèdia. Universitat de València, 2016.**

	Publicacions	Total autors/es	Autores	Percentatge
Editorial de Excel·lència	5	5	5	100,0
Editorial de Prestigi	5	5	0	0,0
Altres publicacions	80	86	52	60,5
Publicacions Multimedia	90	96	57	59,38

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Secretaria Tècnica del Servei d'investigació, Universitat de València.

En aquest cas el pes de les dones com autores en publicacions multimèdia representen és d'un 59,38%. És a dir, a menor importància atribuïda (que no necessàriament real) a les plataformes editorials, major presència femenina.

Mirem ara la presentació de comunicacions a Congressos. En aquesta taula ens aporta informació d'aquest ítem segons el caràcter del congrés (nacional/internacional) i també el tipus de participació (ponència, comunicació i pòster). Per suposat, cadascuna d'aquestes aportacions tenen valor en els barems diferents, i el pes de les dones és clarament més elevat en aquelles de menor valor: pòsters a congressos nacionals (51,84%). En el cas de la memòria d'investigació només hi diferencia pel caràcter del congrés: nacional/internacional i en aquest cas s'hi aprecia com el menor pes percentual correspon a aquells resultats més valorats però també més complicats d'assolir en termes no de talent sinó en termes temporals i majors implicacions en la dinàmica de la vida quotidiana que són les ponències a congressos internacionals: 38,03%.

**Taula 2.3.10. Participació en congressos segons tipus de participació, àmbit del congrés i sexe dels autors/es. Universitat de València, 2016.**

	Comunicacions	Total autors/es	Autores	Percentatge
<b>Congressos internacionals</b>	<b>4046</b>	<b>6436</b>	<b>2987</b>	<b>46,41</b>
Ponència	1038	1520	578	38,03
Comunicació	1717	2435	1178	48,38
Poster	1291	2481	1231	49,62
<b>Congressos nacionals</b>	<b>1780</b>	<b>2753</b>	<b>1305</b>	<b>47,40</b>
Ponència	455	615	268	43,58
Comunicació	807	1212	557	45,96
Poster	518	926	480	51,84

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Secretaria Tècnica del Servei d'investigació, Universitat de València

Seguim amb la consideració de les tesis tutoritzades en la memòria d'investigació. En aquest cas es diferencien quatre nivells també amb diferent puntuació:

- (1) Excel·lent Cum Laude o Apte Cum Laude
- (2) Excel·lent
- (3) Notable
- (4) Aprovat o apte

A més a més en el cas de tesis amb menció internacional se li afegeix un punt més. La taula ens ofereix la informació al respecte:

**Taula 2.3.11. Direcció de tesis doctorals segons nivell de valoració a la Memòria d'investigació de la Universitat de València. Universitat de València, 2016.**

	Tesis	Directors/es	Directores	Percentatge
1	521	657	213	32,42
2	54	65	22	33,85
3	5	6	1	16,67
<b>Total</b>	<b>580</b>	<b>728</b>	<b>236</b>	<b>32,42</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Secretaria Tècnica del Servei d'investigació, Universitat de València

Les dones tornen a voltar el terç de les direccions de tesis doctorals amb un 32,42% del total de tesis llegides i comptabilitzades per la Universitat de València, amb un pes lleugerament superior en el cas de les tesis amb Excel·lent, amb un 33,85% i en menor pes a les tesis amb un Notable (16,67%). En el nostre cas les dades, a més a més, ens donen informació sobre els tres primers grups, no hi ha d'altres, però sí que incorpora les tesis sense classificació que tot i no posar-les a la taula per a evitar confusions suposen que un 28% dels directors/es són dones. I en el cas del punt addicional que s'hi atorga a les tesis amb menció internacional, en aquest cas ens trobem que un 43,1% estan dirigides per dones.

I per últim, una altra informació que podem comentar vinculada a la recerca són les estades. La taula 2.3.11 ens proporciona informació al respecte.

**Taula 2.3.12. Estades de recerca. Universitat de València, 2016.**

	Estades	Dones	Percentatge
Predocctorals	97	56	57,73
Predocctorals - Nacionals	9	6	66,67
Predocctorals - Internacionals	88	50	56,82
Postdoctorals	31	13	41,94
Postdoctorals - Nacionals	5	0	0,00
Postdoctorals - Internacionals	26	13	50,00
<b>Estades de recerca</b>	<b>128</b>	<b>69</b>	<b>53,91</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Secretaria Tècnica del Servei d'investigació, Universitat de València

I en aquesta taula podem veure com en el cas de les estades el percentatge de dones és majoritari, molt més del que representen en el total de la plantilla. No obstant això són majors en el cas de les estades predocctorals que ens les postdoctorals, un 57,73% front a un 41,94%. És a dir, són més les dones que se'n van d'estades a priori més joves que no més majors on potser també hi tenen majors responsabilitats de cura. En mirar l'abast territorial hi vegem major presència en les estades nacionals en el cas de les predocctorals.



L'autonomia del personal investigador de la Universitat de València per a fer recerca és inherent a la pròpia constitució de la institució, però la universitat s'ha proveït d'estructures per a facilitar i donar suport a aquesta recerca. En aquest sentit la recerca es pot realitzar sota el paraigües d'un departament, grup d'investigació, instituts universitaris d'investigació, estructures d'investigació interdisciplinar o ERIs, o altres centres adscrits. La implementació dels grups d'investigació a través del Reglament ACGUV48/2013 es regula la constitució de grups d'investigació, que segons el seu article 1 els "grups d'investigació són estructures bàsiques d'organització i desenvolupament de l'activitat investigadora, resultat de la agrupació d'investigadors, lliure i voluntària, per raons de coincidència estable en els seus objectius, infraestructures i recursos, compartits entorn d'unes línies d'investigació comunes, afins o complementàries amb compromís temporal d'estabilitat, consolidació i treball conjunt, i capacitat de finançament sostenible." Alguns d'aquests grups poden estar al si del programa de la Generalitat Valenciana implementat a través de la Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport per al finançament de grups de recerca anomenats d'excel·lència. L'objecte d'aquestes subvencions és identificar i recolzar grups d'I+D+i d'excel·lència de del país, potenciar la seua projecció internacional i la transferència de coneixement. I d'altra banda trobem els instituts que són "centres destinats a la investigació científica i tècnica o a la creació artística o a la realització d'accions de transferència" que excedeixen de l'àrea o àrees d'un departament universitari, d'ací el seu caràcter multidisciplinar.

Ens ha interessat esbrinar el sexe de les persones que dirigeixen aquestes estructures de recerca, per la seua visibilitat i capacitat d'incidència en la construcció del coneixement i, com no, en la carrera acadèmica dels implicats/es.

La taula següent ens proporciona informació per a l'any 2016 de la direcció d'aquests grups segons el sexe de la persona de referència:

**Taula 2.3.13. Direcció d'unitats d'investigació segons tipus. Universitat de València, 2016.**

	Grups	Dir. Dones	Percentatge
Grups d'investigació	149	45	30,20
<i>Grups de recerca Prometeu</i>	84	18	21,43
Instituts d'investigació	24	5	20,83
<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>68</b>	<b>26,46</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades per la Secretaria Tècnica del Servei d'investigació, Universitat de València.

El que s'aprecia és que les dones hi són minoria al capdavant d'aquestes estructures d'investigació, un 26,46% del total dels grups inscrits al registre de la universitat en 2016 estaven encapçalats per dones; una part molt reduïda, sobretot si tenim en compte que en l'any 2016 les dones representen el 42,8% de la plantilla de PDI. Aquest percentatge s'incrementa lleument en referir-se als grups en general, són un 30,20% en el cas dels grups de major reconeixement acadèmic, com ara els grups Prometeu o bé els Instituts d'investigació, on el percentatge baixa fins a 10 punts percentuals, en 2016 eren un 21,43% del total de grups Prometeu i el 20,83% dels Instituts d'investigació.

I per últim volem incloure els càrrecs de gestió universitària de caràcter unipersonal. En aquest sentit, els càrrecs unipersonals a la Universitat de València a data de desembre de 2017 són un total de 49112, dels quals un 40,1% són dones, aproximadament el pes percentual que ocupen les dones a la plantilla total de PDI de la universitat (43,3%). Si incloem l'edat les dones estan menys presents en el grup de 45 i més anys, un 39,27% front al 43,48% que les dones representen en el grup d'edat menor de 45 anys. Si parem atenció al tram d'edat entre 30 i 35 anys com hem fet amb anterioritat, vegem que són 8 persones les que tenen càrrecs unipersonals, la majoria, un total de cinc, són dones.

<sup>12</sup> A la base de dades hi ha reiteracions per acumulació de càrrecs en una mateixa persona.

### (C) ÚS DELS PERMISOS PER CURA DEL PDI

L'anàlisi de les dades sobre permisos per raons de cura que poden sol·licitar i gaudir el PDI és necessari per tal de conèixer com va evolucionant en la nostra Universitat la demanda d'aquest tipus de mesures que poden ser considerades necessàries per combinar millor la vida laboral i la familiar.

Com a resultats globals, durant el període estudiat, és a dir des del 2000 fins al 2016, es van demanar 218 permisos per maternitat i paternitat<sup>13</sup>, que van gaudir 195 persones. La diferència de 23 correspon amb el total de persones que han gaudit d'aquest permís per un segon naixement. Les dades entre homes i dones mostren una diferència àmplia. Per categories, es percep clarament que aquest tipus de permisos són nombrosos en la categoria d'ajudants doctors/es (AD) o també en la de contractats doctors/es (CD), cosa lògica ja que solen ser edats en què es concentra més el naixement de fills/es.

**Taula 2.3.14. Permisos de maternitat i paternitat gaudits pel PDI segons sexe i categoria. Universitat de València, 2000-2016**

Categoria	DONES	HOMES	TOTAL
TU	7	1	8
CD	27	0	27
CO	5	0	5
AD	42	4	46
A	6	0	6
AS	92	8	100
VI	2	0	2

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans PDI, Universitat de València.

Quant als permisos de paternitat, en el període estudiat hi figuren un total de 107 permisos que han gaudit un total de 99 pares. La diferència de 8 casos és per una segona paternitat. El període estudiat acaba en l'any 2016, per la qual cosa encara no havia entrat en vigor l'acord de 2017 de la Universitat de València que amplia el permís de dues setmanes a sis (Acord 30/01/2017 UVEG). El temps de gaudiment d'aquests permisos, per tant, és majoritàriament de dues setmanes, tot i que hi ha algunes

---

<sup>13</sup> Segons la base de dades treballada, el que ací anomenem permís de maternitat i paternitat a la base de dades apareix com a permís de maternitat i paternitat de règim general, múltiple de règim general i de MUFACE.

excepcions de casos amb una major quantitat de dies que segurament se sumen a un permís allargat en nom de permís de paternitat i que no podem saber ara per les dades que tenim. En tot cas, la tendència en els anys és a un lleuger augment dels permisos d'aquest tipus.

**Taula 2.3.15. Permisos de paternitat gaudits pel PDI segons categoria. Universitat de València, 2000-2016**

Categoria	TOTAL
TU	21
TEU	5
CD	17
AD	12
A	3
AS	41
VI	1

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans PDI, Universitat de València.

En el cas de les maternitats i paternitats per adopció, les dades que tenim indiquen que han sigut 38 les persones que han gaudit d'aquest permís<sup>14</sup> en els anys del període estudiat i que la major part d'elles tenien en el moment del permís una vinculació permanent amb la Universitat (el 81%). El temps mitjà d'aquest permís per a aquesta mostra és de 43 dies.

**Taula 2.3.16. Permisos d'adopció per sexe i categoria del PDI. Període 2000-2016.**

Categoria	DONES	HOMES	TOTAL
CU	4	0	4
TU	15	9	24
TEU	2	0	2
CD	0	1	1
AD	2	0	2
AS	4	1	5

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades facilitades pel Servei de Recursos Humans PDI, Universitat de València.

<sup>14</sup> Allò que anomenem i comptabilitzem com a permís d'adopció inclou, segons la base de dades treballada, la llicència per adopció de MUFACE, el permís d'adopció i el tràmit per adopció.

Segons les dades disponibles, la sol·licitud d'excedència per cura de menors de 3 anys està molt poc estesa entre el PDI, ja que en el període 2010-2016 només 13 dones i 1 home l'havien gaudit. La vinculació d'aquestes persones amb la universitat era de 5 persones amb vinculació permanent i 9 no permanent. El temps mitjà per persona del temps de l'excedència és de 5 mesos. Aquestes dades, tot i ser una mostra minoritària en relació al conjunt de PDI de la nostra Universitat, ens fan aproximar-nos a una mesura de conciliació que està molt poc sol·licitada, que pràcticament la totalitat de sol·licitants són dones, per cobrir segurament moments intensos de criança dels seus fills i filles menors de 3 anys. Val a dir que es tracta d'una mesura de conciliació que suposa no percebre cap remuneració durant el període sol·licitat i pot ser vista com, a més d'un entrebanc econòmic, un període d'inactivitat que pot dificultar la continuïtat de la producció investigadora. En aquest sentit s'afirma en l'estudi de la Universitat d'Alacant en base a la informació obtinguda mitjançant una enquesta que la vida familiar resulta un obstacle en la carrera professional del 69% de les dones PDI (Rodríguez-Jaume, 2012). Aleshores, estaria bé conèixer com d'obstacle resulta també en la carrera el fet de sol·licitar aquest tipus de permisos de conciliació, com una hipòtesi que hauríem de contrastar amb una enquesta específica.

També existeixen altres permisos vinculats amb la conciliació, com ara el de reducció de la jornada laboral per a cura de menors de 12 anys, però en el cas del PDI aquesta és una mesura sol·licitada excepcionalment, degut a la flexibilitat de l'horari laboral, que paga la pena comentar les dades. D'altra, el permís sense sou només ha estat sol·licitat per 11 persones durant el període analitzat, així que tampoc resulta una mesura nombrosa, ni significativa per a comentar ací.

Les dades a les que hem pogut accedir no inclouen totes les variables que seria desitjable, tanmateix, ens permeten dibuixar com els permisos relacionats amb la cura són assumits majoritàriament per dones i com açò pot alentir les seues trajectòries. En tot cas, la Universitat és una institució que va introduint aquesta sensibilitat per atendre la cura i promoure la coresponsabilitat mitjançant mesures com ara l'ampliació de la durada del permís de paternitat per naixement de fill, adopció o acolliment a sis setmanes (Acord 30/01/2017 UVEG). Cal seguir fent esforços institucionals, al nostre parer, per recollir i millorar la informació que ens permeta conèixer la realitat sobre responsabilitats de cura del personal docent i investigador i construir nous indicadors de conciliació i combinació de la vida personal, familiar i laboral. Seria també interessant que la informació en aquest sentit fóra més visible mitjançant la publicació

en el recull de dades Estadístiques de la Universitat de València o a través d'alguna apartat d'indicadors de conciliació pròpiament, tal i com tenen altres universitats<sup>15</sup>.

Aquesta realitat dels permisos de conciliació (per agrupar-los sota un nom) que acabem de comentar contrasta amb les dades d'altre tipus de llicències i permisos que presenten una altra realitat quant a la segregació per sexe. Ens referim a les llicències d'estudis, les llicències per període sabàtic i al permís per alliberat sindical<sup>16</sup>.

Quant als permisos per període sabàtic hi ha dues modalitats: per a un curs acadèmic i per a un semestre. En la modalitat de curs acadèmic, per al període estudiat, s'hi van concedir 413 permisos, els quals estan clarament masculinitzats ja que van ser sol·licitats en un 70% per homes; en el cas dels sabàtics per semestre s'hi van concedir 60 i hi ha un lleuger augment de les dones que van tindre aquest permís, un 36%. També hi trobem altres raons de la sol·licitud de permisos com és el cas de la representació sindical on de nou trobem una preeminència dels homes, amb un 59,34% dels 214 permisos gaudits (i que alguns s'acumulen en la mateixa persona). Permisos a més a més llargs, doncs com a mitjana tenen una duració de 400 dies en el cas de les dones i 406 dies en el cas dels homes.

En definitiva, les demandes de temps per a la cura són una realitat minoritària en el cas del PDI de la Universitat de València i quan existeixen tenen un rostre clarament femení.

---

<sup>15</sup> La Universitat d'Alacant, per exemple, té publicats indicadors de conciliació en la pàgina web de l'Observatori per a la Igualtat: <https://web.ua.es/va/unidad-igualdad/observatorio-igualdad/indicadors/conciliacio/conciliacio-pdi-pas.html>

<sup>16</sup> Aquestes llicències estan regulades pel Reglament de permisos, llicències, vacances i situacions administratives del PDI de la Universitat de València, modificat per última vegada per Acord del Consell de Govern de 29/11/2011, tot i que ha tingut un parell de modificacions menors posteriors. En aquest reglament el permís per alliberat sindical apareix com a dos permisos: permís per funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal (Art 30.1 c) Llei de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública) i com a permisos per al desenvolupament de l'acció sindical (Art. 9 Llei Orgànica de Llibertat Sindical).

## 2.4. PROPOSTA D'INDICADORS EN EL PDI: DISPONIBLES, POSSIBLES I DESITJABLES

En el mateix sentit que hem proposat per al cas del PAS, ho fem ara per al PDI, és a dir, una proposta d'indicadors classificats entre disponibles, possibles i desitjables. Diferenciem entre dimensions també per ordenar la classificació d'una manera més clara.

### INDICADORS DISPONIBLES

#### Dimensió Situació professional

---

##### Indicador 1. Grau de feminització en les diferents categories professionals de PDI

Descripció: Percentatge de dones segons categories

Font: Servei de Recursos Humans PDI

##### Indicador 2. Temps mitjà de permanència en cada categoria en homes i dones

Descripció: Temps transcorregut (en mesos) per a cada persona en un categoria en relació amb el nombre de temps total en homes i en dones

Font: Servei de Recursos Humans PDI

#### Dimensió Investigació

---

##### Indicador 3. Grau de feminització del lideratge en projectes competitiu de la universitat

Descripció: Percentatge de projectes on l'Investigador Principal és una dona de convocatòria pública i d'àmbit universitari

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

##### Indicador 4. Grau de feminització del lideratge en projectes competitiu d'àmbit autonòmic

Descripció: Percentatge de projectes on l'Investigador Principal és una dona de convocatòria pública i d'àmbit autonòmic

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

**Indicador 5. Grau de feminització del lideratge en projectes competitius d'àmbit estatal**

Descripció: Percentatge de projectes on l'Investigador Principal és una dona de convocatòria pública i d'àmbit estatal

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

**Indicador 6. Grau de feminització del lideratge en projectes competitius d'àmbit internacional**

Descripció: Percentatge de projectes on l'Investigador Principal és una dona de convocatòria pública i d'àmbit internacional

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

**Indicador 7. Grau de feminització del lideratge en contractes/convenis de recerca**

Descripció: Percentatge de projectes de recerca per contractes/convenis on l'Investigador Principal és una dona

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

**Indicador 8. Grau de feminització del lideratge dels grups d'investigació UVEG**

Descripció: Percentatge de grups d'investigació on la investigadora coordinadora és una dona

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

**Indicador 9. Grau de feminització del lideratge dels grups d'investigació Prometeu**

Descripció: Percentatge de grups Prometeu encapçalats per dones

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

**Indicador 10. Grau de feminització de la direcció d'Instituts d'investigació**

Descripció: Percentatge d'Instituts/ERI encapçalats per una dona

Font: Servei d'Investigació Universitat de València

**Indicador 11. Grau de feminització de la direcció de tesis doctorals**

Descripció: Percentatge de tesis llegides segons sexe de la direcció

Font: Servei de Postgrau/Doctorat

**Indicador 12. Nombre d'estades predoctorals nacionals per sexe**



Descripció: Percentatge de dones i homes que han realitzat una estada predoctoral nacional

Font: Servei d'Investigació

**Indicador 13. Nombre d'estades predoctorals internacionals per sexe**

Descripció: Percentatge de dones i homes que han realitzat una estada predoctoral internacional

Font: Servei d'Investigació

**Indicador 14. Nombre d'estades postdoctorals nacionals per sexe**

Descripció: Percentatge de dones i homes que han realitzat una estada postdoctoral nacional

Font: Servei d'Investigació

**Indicador 15. Nombre d'estades postdoctorals internacionals per sexe**

Descripció: Percentatge de dones i homes que han realitzat una estada postdoctoral internacional

Font: Servei d'Investigació

**Indicador 16. Grau de feminització en els articles valorats amb la màxima puntuació en la memòria d'investigació**

Descripció: Percentatge de dones que han obtingut la màxima puntuació atorgada als articles

Font: Servei d'Investigació

**Indicador 17. Grau de feminització en la publicació de llibres i capítols de llibre en editorials d'excel·lència, prestigi i altres**

Descripció: Percentatge de dones que han publicat un llibre o un capítol de llibre editorials d'excel·lència, prestigi i altres

Font: Servei d'Investigació

**Indicador 18. Grau de feminització de les comunicacions presentades a congressos nacionals**

Descripció: Percentatge de comunicació a congressos nacionals signades com a primera autora per una dona

Font: Servei d'Investigació

**Indicador 19. Grau de feminització de les comunicacions presentades a congressos internacionals**

**Descripció:** Percentatge de comunicació a congressos internacionals signades com a primera autora per una dona

**Font:** Servei d'Investigació

#### **Dimensió Compatibilitat vida personal, familiar i laboral**

---

**Indicador 20. Permisos de maternitat i paternitat gaudits pel PDI segons sexe i categoria**

**Descripció:** Dones i homes que han gaudit d'un permís de maternitat i paternitat segons categoria de PDI

**Font:** Servei de Recursos Humans del PDI

**Indicador 21. Permisos de paternitat gaudit pel PDI segons categoria**

**Descripció:** Nombre de permisos per categoria

**Font:** Servei de Recursos Humans del PDI

**Indicador 22. Permisos d'adopció per sexe i categoria del PDI**

**Descripció:** Nombre de permisos d'adopció per sexe i categoria

**Font:** Servei de Recursos Humans del PDI

### **INDICADORS POSSIBLES**

#### **Dimensió Situació professional**

---

**Indicador 23. Salari mitjà per sexe i categoria**

**Descripció:** Salari mitjà en dones i homes per categoria

**Font:** Servei de Recursos Humans PDI / Nòmines

**Indicador 24. Grau de mobilitat professional per sexe segons universitat**

**Descripció:** Percentatge de PDI que treballa en la universitat on ha llegit la tesi per sexe

**Indicador 25. Grau de mobilitat professional per sexe segons Comunitat Autònoma**

Descripció: Percentatge de PDI que treballa en la mateixa CCAA on ha llegit la tesi per sexe

**Indicador 26. Grau de feminització de les llicències per sabàtic concedides**

Descripció: Percentatge de de les llicències per sabàtic en dones i homes

**Dimensió Investigació**

---

**Indicador 27. Perfil de les persones amb sexennis segons sexe, edat, categoria i àrea de coneixement**

Descripció: Percentatge de les persones amb sexennis segons les variables especificades

Font: Servei de Recursos Humans PDI

**Indicador 28. Percentatge de sexennis per departament segons sexe, edat i categoria**

Descripció: Percentatge de sexennis per departament segons dones i homes i les variables especificades

Font: Servei de Recursos Humans PDI

**Indicador 29. Grau de feminització de la codirecció de tesis doctorals**

Descripció: Percentatge de tesis llegides segons sexe de la codirecció

Font: Servei de Postgrau

**Indicador 30. Membres de tribunals de tesi**

Descripció: Percentatge de dones i homes en tribunals de tesi

Font: Servei de Postgrau

**Dimensió Docència i Innovació**

---

**Indicador 31. Grau de feminització del lideratge en projectes d'Innovació Educativa**

Descripció: Percentatge de PIE dirigits per una dona

Font: SFPIE

**Indicador 32. Grau de feminització de la participació en projectes d'Innovació Educativa**

**Descripció:** Percentatge de PDI dones que participen a un PIE

**Font:** SFPIE

## INDICADORS DESITJABLES

### Dimensió Investigació

---

**Indicador 33 . Grau de feminització de la direcció de revistes científiques ubicades a l'OJS de la UVEG**

**Descripció:** Percentatge de dones que dirigeixen una revista ubicada en l'OJS de la UVEG

**Font:** Vicerektorat de Cultura

**Indicador 34. Grau de feminització als comitès de redacció de les revistes de la UVEG**

**Descripció:** Percentatge de dones i d'homes que pertanyen als comitès de redacció

**Font:** Vicerektorat de Cultura

**Indicador 35. Grau de feminització de les activitats de divulgació científica de la UV**

**Descripció:** Percentatge de les activitats de divulgació realitzades per dones

**Font:** Unitat de Cultura Científica i de la Innovació

### Dimensió Docència

---

**Indicador 36. Grau feminització de la càrrega docent dels departaments**

**Descripció:** Percentatge d'hores de docència que imparteixen les dones per departament

**Font:** Departaments

**Indicador 37. Grau de feminització de la càrrega docent dels departaments en grau**

**Descripció:** Percentatge d'hores de docència que imparteixen les dones en titulacions de grau per departament

**Font:** Departaments

**Indicador 38. Grau de feminització de la càrrega docent dels departaments en postgrau**

**Descripció:** Percentatge d'hores de docència que imparteixen les dones en titulacions de postgrau per departament

**Font:** Font: Departaments

**Indicador 39. Grau de feminització en tutoritzacions de TFG i per departament del docent**

**Descripció:** Percentatge d'hores atribuïdes a dones per a tutoritzar TFG per departament

**Font:** Centres

**Indicador 40. Grau de feminització en tutoritzacions de TFM i per departament del docent**

**Descripció:** Percentatge d'hores atribuïdes a dones per a tutoritzar TFN per departament

**Font:** Centres

**Indicador 41. Grau de feminització en la tutorització de pràctiques extracurriculars i per departament del docent**

**Descripció:** Percentatge de pràctiques extracurriculars que són tutoritzades per dones

**Font:** Departaments i Centres

**Indicador 42. Grau de feminització de la coordinació de matèries**

**Descripció:** Percentatge de dones que consten com a responsables d'una matèria

**Font:** Centres

**Indicador 43. Grau de feminització en els tribunals de TFG per àrea de coneixement**

**Descripció:** Percentatge de dones en els tribunals de TFG

**Font:** Centres

**Indicador 44. Grau de feminització en els tribunals de TFM per àrea de coneixement**

**Descripció:** Percentatge de dones en els tribunals de TFG

**Font:** Centres

## **Dimensió Gestió**

---

### **Indicador 45. Grau de feminització dels càrrecs acadèmics**

**Descripció:** Percentatge de dones amb un càrrec acadèmic inclòs en la llista institucional amb remuneració i reducció docent

**Font:** Servei de Recursos Humans PDI

### **Indicador 46. Grau de feminització dels òrgans de representació institucional**

**Descripció:** Percentatge de dones en les comissions universitàries

**Font:** Rectorat

## **Dimensió Formació contínua**

---

### **Indicador 47. Grau de feminització dels cursos de formació permanent impartits**

**Descripció:** Percentatge de cursos del SFPIE que són impartits per dones

**Font:** SFPIE

### **Indicador 48. Grau de feminització de la matrícula en cursos de formació permanent**

**Descripció:** Percentatge de dones matriculades en cursos del SFPIE

**Font:** SFPIE

### 3. PERCEPCIONS, REPRESENTACIONS SOCIALS I DISCURSOS SOBRE LA COMBINACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

La combinació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que treballen a la nostra Universitat necessita ser contada, perquè tot i que forma part de les converses quotidianes, tant en el PAS com en el PDI, sovint roman invisibilitzada, com a una problemàtica atenuada que cal “negociar” de manera individualitzada. Quan una persona, per exemple, està plantejant-se demanar a la institució una excedència per cuidar d’una persona del seu entorn familiar s’ha de “negociar” aquesta possibilitat amb la persona que s’encarrega de la gestió del personal i, de vegades, comentar-ho, si és el cas, amb els companys i companyes. Quan una altra persona ha de quedar-se a casa per cuidar del seu fill ho ha de “negociar” amb el seu cap i comentar-ho amb els companys o trobar les maneres formals, i també informals, per fer front a la cura dels altres. La cura està present de manera contínua a les nostres vides però en l’àmbit laboral i en determinades carreres acadèmiques reforçades per la competitivitat és com si la cura molestara o s’apartara d’allò prioritari. Afortunadament, la nostra Universitat està preocupada per la cura i aquest informe és un bon pretext per posar-la més al centre, per donar-li visibilitat i valor. Així doncs, en aquesta part de l’informe incorporem fragments de les entrevistes per justificar la nostra interpretació i donar-li veu als protagonistes. Emergeixen significats sobre la manera de treballar a la universitat, sobre les relacions entre els companys, sobre l’esforç de construir-se la carrera acadèmica o sobre com combinar-ho amb la vida personal i familiar.

#### 3.1. PERSONAL D’ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

##### PRIMER PUNT. VIDA I FEINA: LA RIGIDESA DEL TEMPS LABORAL

El temps laboral és viscut per les persones entrevistades com a rígid, sòlid i poc flexible, lluny d’assemblar-se a aquells rellotges dalinians que ens permeten entendre el temps i la memòria des del relativisme temporal i jugar amb l’estètica entre allò tou i ferm. Aquesta referència artística ens permet introduir la idea repetida en les entrevistes que hem realitzat amb el personal d’administració i serveis: l’horari laboral no és tou, sinó que és massa rígid.

“Els veuen bé que faces de nou a dos, però abans de les dos no, i la meua cap em va dir que fera una instància [...] si podia eixir a la una o la una i mitja anar a donar-li el pit i fer dos vesprades [...] en eixe aspecte a mi no m’ho van facilitar”. Marta

**Aquest temps rígid podria fer-se més tou, no fins al punt de perdre tota fermesa, entesa com a control i exigència, sinó fer-se més flexible per tal de compatibilitzar amb altres temps, majoritàriament, temps familiars. Els horaris laborals i els escolars, per citar el cas més repetit, presenten incompatibilitats, perquè l’horari troncal del PAS és de 9 a 14h i això no encaixa bé amb les hores d’entrada i d’eixida més freqüents a les escoles.**

“No puc estar a les nou en la porta de l’escola i a les nou a la faena, és fingir una situació que no pot ser, si els xiquets comencen a les nou”. Elena

**La rigidesa del temps laboral, en aquest sentit la troncalitat s’interpreta també com a dificultat per atendre altres activitats i tasques laborals que no s’ajusten a aquestes hores dins de l’horari troncal. I aquesta troncalitat acaba perjudicant als treballadors/es, que igualment fan la feina a costa del seu propi temps. És el cas d’Albert, que sovint ha de realitzar tasques fora de l’horari centralment establert.**

“I a vegades a la universitat tenim problemes per no entendre aquestes activitats que no estan en l’horari de vuit a tres, en realitat fem activitats que se n’ixen del marc. No s’acaba d’entendre.” Albert.

**Una altra via d’entrada de rigidesa en el temps laboral, en el cas dels entrevistats/des, és la preparació dels processos de selecció, de les oposicions. De fet aquestes proves ocupen un lloc central en totes les entrevistes, bé com alguna cosa que han de fer i treballar, en el cas dels treballadors/es interins entrevistats, bé com un temps que va passar però que encara recorden amb profund neguit. Aquest temps d’estudi intensiu és també una font significativa d’estrés, especialment si es tracta de persones amb fills/es o altres necessitats de cura. “Duerme menos” li aconsellen a Emilia per tal de poder treure’s la plaça, treballant com està ja d’interina i amb necessitat de tenir cura de joves i majors.**

“Y ya me puse a prepararme la oposición, en [academia]. Y aprobé, con mucho esfuerzo la verdad porque tuve que dejarme a los nenes en el comedor para poder estudiar en ese tiempo. Y nada llevo aquí año y poco... llevo desde aquí desde septiembre de 2017. Y muy contenta la verdad.” Isabel



## SEGON PUNT. TEMPS RÍGID PERÒ TREBALL PRIVILEGIAT

És cert que el ritme de vida de molts dels entrevistats/des és vertiginós. En especial en aquells casos –dones especialment- on hi ha necessitats de cura a la seua realitat quotidiana. Són ritmes de vida esgotadors, on és complicat gestionar temps que es solapen, necessitats rígides i imperants, indefugibles la majoria de les vegades. Una feina de gestió que recau especialment en les dones i que fa que la seua salut i ànim repercutisca negativament (Beck-Gernsheim, 2003).

“Los dejo en el aula matutina a las ocho de la mañana a los dos. Llego aquí a las ocho, ocho y cuarto, ocho y veinte, ocho y media. Si tuviera el horario completo tendría que estar aquí hasta las tres, tres y media y es que no aguanto. Ahora me he hecho la reducción, porque hasta ahora sí que he estado en jornada completa y he ido muy agobiada, sobre todo el tema de la comida y todo, me descontrolaba mucho el tema de comida. Y entonces he decidido me recorto cuatro horitas y puedo salir a las dos, dos y veinte y llego a casa a una hora más normal, porque si no llegaba a casa casi a las cuatro. Y la tarde sí que la hago porque no me puedo reducir la tarde, porque si no sí que lo haría. La tarde los recogen mis suegros del cole. Y yo o mi marido, quien acaba antes, los recoge. Y cuando mi marido está de viaje, me toca a mí todo. Sin parar.” Isabel.

Tot i així el que més hem trobat en la realització de les entrevistes i la seua posterior anàlisi és una sensació de que la feina que desenvolupen no només els dóna satisfaccions i recompenses, sinó que permet dur una vida relativament plàcida. Aquesta sensació és especialment visible en aquells casos que han tingut experiències anteriors al sector privat, tant en feines poc qualificades –i sovint amb condicions laborals dures- però també en feines qualificades, que el procés de precarització que vivim, més acusat després de la Gran Recessió, ha empitjorat. No és estrany que el treball que desenvolupen a la universitat els resulte molt satisfactori, un privilegi fins i tot.

“Es que el ritmo de trabajo en verdad, yo no le veo ningún tipo de problema, en verdad. Yo me siento privilegiada, totalmente privilegiada. Es que vamos... claro es que yo he trabajado muy duro, durante muchos años, pero esto es una maravilla. Yo salgo cansada de no moverme, es que es verdad. Tienes estrés pero no el estrés que tenía en otros sitios [referint-se a feines poc qualificades]. Lo puedes llevar perfectamente.” Emilia

“Tengo la suerte de tener las vacaciones de la universidad, tener las Fallas, las pascuas... compatibilizarlo con ellos, eso no tiene precio. Claro cuando has estado en la empresa privada y pasas a esto, todo te parece maravilloso.” Isabel

**Aquesta satisfacció prové de varies fonts com veurem tot seguit en els extractes d'entrevistes triats. Una font important de satisfacció és l'aspecte monetari:**

"Jo vinc de l'empresa privada, treballant de mecànic, treballant només de matí, i veig la meua primera nòmina i pense jo vull ser funcionari de major [...] tenim picos però són assumibles". Carles

**Però el temps, i sobretot en relació amb les necessitats de cura que hi presenten, és fonamental. Hi ha qui manifesta clarament com va triar aquesta opció laboral per poder fer més senzilla la conciliació entre la vida personal i familiar amb tenir una feina, i sobretot amb la feina de la seua parella:**

"Yo tenía en mente opositar. Porque mi marido estaba por ahí y yo necesitaba un trabajo de jornada intensiva y acabar a las tres porque si no... es que ayuda familiar tengo la justa... entonces si no estoy las tardes voy a tener que buscar una persona para todas las tardes estar con mis hijos, yo ya tenía en mente llevaba ya la oposición" Isabel.

**Aquesta aposta l'han tinguda tant clara que, com ens mostra Emilia, renunciem a una feina estable per un breu contracte a la universitat. La confiança que això els hi suposarà un canvi a millor de la seua vida és total.**

"Yo aprobé una oposición pero sin plaza. Yo estaba en el trabajo fija. Entonces era renunciar a un trabajo, fija, por venir aquí que no sabía si era un mes, eran dos, o una semana. ¿Y te arriesgaste? Sí, sí, sí, es que si no, no puedes entrar. No me salió tan bien, que estuve por ahí dando vueltas y estuve en el paro, también [riu] pero claro en el paro, puede estudiar más. Puedes trabajar aquí, y vas combinando." Emilia

**La satisfacció, sovint es manifesta de manera diàfana:**

"Estoy muy a gusto aquí. Me he sentido muy a gusto siempre en la universidad. Con el trabajo, con los compañeros, con la organización. El trabajo, ya ves que es un trabajo muy simple, pero me satisface mucho. Venir a trabajar me llena, me implica, me siento útil, cuando tengo responsabilidades y cosas que hacer, me implica, lo hago con agrado". Juan Miguel.

Aquesta satisfacció amb la feina pot generar que la feina a la universitat ocupe un lloc preferent a les seues fonts de satisfacció personal i que opten per deixar la feina el menor temps possible, tot i estar travessant una malaltia:

"Nunca he cogido una baja. Podía haberla cogido, pero no sé... iba todos los días a trabajar, más mal que bien... tampoco era que la exigencia de trabajo fuera en esa época... pero iba a trabajar, y bien. [...] Fueron un par de meses... hasta que me diagnosticaron, ya dieron en el clavo, me dieron tratamiento y ya, claro." Juan Miguel.

En un estudi realitzat a la Universitat d'Alacant (Rodríguez-Jaume, 2012) apareixen les responsabilitats familiars com a principal obstacle per a la carrera professional en el cas del seu PAS de manera significativa en el cas de les dones (22,6% front als homes 6,7%). En el nostre cas, les facilitats de conciliació a la universitat són moltes, així ho expressen en la major part de les entrevistes. És un punt per a la reflexió col·lectiva perquè podem entendre que la Universitat ha tingut en compte aquest assumpte i intenta millorar les seues mesures per a la conciliació, però sempre si es donen altres factors externs que ho faciliten (suport familiar, tindre parella, tipus de feina de la parella, possibles problemes de salut propis i dels parents...).

"Sense ajuda seria molt complicat, perquè el xiquet té els seus horaris"  
Elena

"Yo creo que sí que da facilidades. Yo pienso que sí. Yo no he tenido ningún problema. Yo por ejemplo mi hijo se ha puesto malo, se lo he dicho a mi jefa y no ha habido ningún problema, y me he ido cuando lo he necesitado sin ningún tipo de problema. O para recoger las notas. No he tenido nunca ningún problema. Yo supongo que depende de que jefa tengas y dónde estés. Yo la semana pasada tuve que llevar a mi hijo al dentista: *me voy al dentista, vale*. Y no pasa nada. Nunca he tenido ningún problema. [...] Yo creo que esto es un privilegio. Supongo que podría haber más políticas, pero yo creo que está bien. Los funcionarios están bien". Emilia

El que ens mostren els entrevistats és que els ritmes de l'atenció a la cura de les persones i els ritmes del treball remunerat són incompatibles. Tot i comptar amb una posició laboral privilegiada conforme manifesten repetidament, requereixen de suport constant d'altres persones. Hi ha un problema, doncs, que és la posició central de l'ocupació en l'organització hegemònica de la societat occidental (Campillo i del Olmo, 2018).

### TERCER PUNT. ESTRATÈGIES PER A ATENDRE LA CURA

Com dèiem, tot i la valoració positiva de la Universitat com a institució que facilita la compatibilització dels temps de feina i els temps de vida, requereix de manera puntual o de manera continuada, del suport de les xarxes de suport. Indubtablement en el cas del País Valencià aquest suport rau pràcticament de manera absoluta en la xarxa familiar, especialment en la família d'origen.

"Ma mare els arreplega de l'escola per a dinar, jo arribe a les dos i quart i després els porte a l'escola, per això tinc la reducció" Marta

"si el xiquet es pose malalt, però no està per anar a l'hospital sí que li'l deixo a ma mare o me cojo el día, però si no tiene fiebre sí que se lo dejo a ellos"  
Jessica

Però, tot i comptar amb xarxa familiar, hi ha casos d'acumulació de necessitats de cura que és precís acudir al mercat, fet que inclou, no podem obviar, un component de desigualtat de classe molt significatiu i que ve en gran mesura condicionat per la situació econòmica del conjunt de la unitat familiar.

"I després, la dona d'un cosí meu que ens ajuda a casa també. L'hem contractat perquè si no, no podríem, l'hem hagut de contractar perquè ens ajude una mica. Amb els fills, sobretot ens ajuda a netejar però també ens ha anat complementant." Albert

És important també, i apareix amb freqüència a les entrevistes, el suport que es donen entre companys/es de feina. En aquest cas, influeix molt l'ambient que tenen els entrevistats/des al seu lloc de feina així com la tradició organitzativa en la presa de decisions i actuacions davant els requeriments de les responsabilitats de cura, així com la demanda existent. Si en un servei hi ha hagut des de sempre una sensibilitat a facilitar aquestes qüestions no solen haver-hi problemes. A més a més, hem de tenir en compte, com hem vist a l'apartat anterior, el clar perfil femení de la plantilla de PAS i per tant la presència d'aquests desajustos és una constant en el temps, com bé ens exposa Elena:

"Ací per exemple som moltes dones i sí que es nota, que una dona és mare arriba més tard. Nosaltres les mares mai arribem a les huit, tenim flexibilitat horària de huit a nou, i ací som moltes mares que arribem a les nou i mitja, i no passa res, en esta oficina, però és veritat que sempre he trobat facilitats en altres" Elena

No només les mares ho fan explícit. També els homes entrevistats manifesten la flexibilitat per a la gent que té necessitats de cura –o altres elements que xoquen de manera esporàdica o continuada amb el temps laboral- per tal de poder eixir o entrar en un marge horari més ample, com evidencia Juan Miguel o bé aquest extracte de Carles que posa sobre la taula la necessitat de clarificar aquests processos informals per tal d'evitar problemes:

“Facilite a la meua companya que té un fill per a què trie ella primer torn o horaris [...] hi ha estratègies informals i personals [...] el problema de les coses no escrites és que la gent se baralla”. Carles

Es destaca la bona disposició que pot tindre la persona que exerceix de cap davant d'una petició d'absentar-se per motius de cura (per atendre puntualment a un fill/a que s'ha posat malalt, per exemple). Aquesta bona disposició, evidentment, pot no donar-se sempre perquè és quelcom “no escrit”, no formalitzat. Tanmateix, tot i que sembla existir una opinió positiva generalitzada respecte a la conciliació familiar i laboral, no sempre les mesures de conciliació són ben rebudes. Ens comenten en una entrevista, per exemple, que les persones sense tasques de criança poden sentir-se menys prioritzades en el seu ús del temps, com si el seu temps es tinguera menys en compte o importara menys.

“Ha portat problemes de què per tindre un fill trie primer [...] no tenien prioritat però hi havia una regla no escrita”. Carles

“Afortunadament tenim el GDH, al principi a mi no m'agradava però ara afortunadament i que ningú te pot dir res. Ningú te dirà res, perquè tu després te quedaràs més tard”. Elena

L'ajuda entre companys i companyes de manera informal també és un altre dels elements no escrits que faciliten la conciliació, tanmateix com en el cas de la bona disposició per part dels i de les caps no sempre es pot donar. El nombre de persones que hi treballen o les característiques del servei són essencials.

“vaig poder, em van fer el favor, m'ho van canviar i sí que vaig poder fer el diploma [...] però sé que s'han demanat i s'han fet i no s'han fet, depèn de la gent”. Marta

La desigualtat entre homes i dones també emergeix en les entrevistes. Els homes entrevistats no se n'ocupen amb la mateixa intensitat de temps que elles i això és clarament visible en parlar-nos de les tasques que una i altre fan al llarg del dia. I que,

com dèiem, és clarament visible a la sol·licitud de permisos i excedències. I és clar, això ha d'afectar irremeiablement a la velocitat de les trajectòries laborals del PAS. I potser ara, des de l'inici de la carrera professional, aquesta velocitat menor siga penalitzada. Caldrà estar-hi atents. De fet, un dels laments que apareix a les entrevistes en referir-se a aquesta carrera professional és la manca de coneixement que es té entre el PAS de com es desenvoluparà aquesta anomenada carrera professional.

"Estic en el mateix grup perquè he tingut ara un període de sis anys que he estat criant, m'he pillat excedència. Però sí que hi ha companys meus que s'han fet coordinadors. Jo com m'he demanat excedència i he estat criant..." Marta

**Aquestes mesures, com ara l'excedència, no sempre estan ben vistes per altres, ni ben viscudes per les pròpies treballadores que les han demanades.**

"No m'ha suposat problema, però sí que és veritat que pareix com si fores la rara, la gent es posa en seguida a treballar, jo m'he notat rara. Però sobretot en les dones [...] te diuen, *què t'has pillat excedència? A doncs jo en seguida estava treballant*, i t'ho diuen les dones". Marta

**Tanmateix, tot i que la desigualtat persisteix en les dades i en les representacions socials, els homes es dediquen a la cura i els models més tradicionals estan transformant-se. Hem entrevistat a homes que manifesten tenir cura de menuts i de grans i que tenen, perquè ho coneixen, major capacitat per reclamar la necessitat de tindre en consideració les necessitats de cura.**

"He estado cinco años cuidando a mi madre, hasta que murió en casa, y en ese tiempo me saqué la oposición, y fue un esfuerzo intenso". Javier

**Fins ací hem recopilat les principals idees que les persones entrevistades procedents del PAS de la Universitat de València han compartit amb nosaltres referents a la seua feina i a com ho combinen, en el cas d'existir-hi, amb les seues responsabilitats de cura. Al capdavant de tots els seus discursos hem trobat, d'una banda la necessitat de prendre en consideració la complexitat de la cura i amb ella del temps, i d'altra banda, la seua estreta vinculació amb la feina que realitzen i amb aquesta amb la institució en la que la desenvolupen. A continuació pararem atenció al PDI i a les seues especificitats.**

## 3.2. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

### PRIMER PUNT. VIDA I FEINA: TEMPS INDESTRIABLES

Només tenim una vida i un cos. Començar així és dir una obvietat, però és un fet present en tot allò que ens passa a la feina, allò que ens passa a la llar, al carrer, al mercat... i que fa teixir una realitat única. Per tant, la separació demandada i promoguda per part del món del treball remunerat – més divisió quant més precària és la feina- és un fal·làcia. I en les converses compartides amb el professorat de la Universitat de València és molt evident que és impossible destriar uns temps d'uns altres: vida i feina es confonen irremeiablement. Hi ha, però, diferències en la centralitat d'aquests temps, diferències que estan marcades per una multitud de variables (edat, gènere, forma familiar de convivència, existència o no de xarxa familiar de suport, lloc d'origen, hàbitat, posició laboral, perfil professional, àrea investigadora...), però també canvien al llarg del cicle vital. Sí que és cert, en aquesta feina, sobretot en els temps que corren respecte la construcció d'aquesta feina, que la tasca que fem com a persones dedicades a la docència i la investigació (i també a la gestió i la divulgació) ocupa un lloc preponderant en les nostres vides en termes de temps i d'esforços i preocupacions. Però tot i ser un element que moltes autores i autors assenyalen com a símptoma de precarietat, també té dimensions positives per la capacitat d'enriquiment mutu entre el món de la vida i el món del treball. En conseqüència, és important assenyalar que aquesta impossible diferenciació de la vida personal amb la vida acadèmica és presentada per algunes de les persones entrevistades com un element positiu, com un revulsiu per a analitzar nous fenòmens, per a tindre noves mirades, per a superar certs obstacles. Per exemple, a Emiliana, una de les nostres entrevistades, la seua situació personal li ha aportat eines per a gestionar moments de conflicte a l'àmbit professional. En el cas de Marc la seua tasca de divulgació de la ciència li permet participar activament al centre d'ensenyament secundari on hi està matriculada la seua filla. O fins i tot en el descobriment d'una vocació científica o d'una nova línia de recerca hi trobem raons personals com la malaltia d'un pare o d'un fill/a com li ocorre a Margarita (“las biografías impactan mucho en lo que uno es en la vida”) i a Elsa, respectivament.

En aquest apartat ens centrem en la confusió entre el temps de vida i el temps de treball i en els problemes que sorgeixen amb les seues rigideses respectives, i sobretot quan

aquestes coincideixen. I també mostrarem i parlarem del ritme trepidant de vida que diuen portar la majoria dels entrevistats i entrevistades.

### *Confusió entre temps de vida i temps de treball*

Com hem assenyalat, transitem alhora pels camins de la feina i de la vida personal i no sempre això és percebut com quelcom negatiu, fins i tot ens apareix com un element profitós i fins i tot desitjable. En les entrevistes constantment emergeix com la feina amara les 24 hores del dia del PDI, o si més no una bona part de les hores del dia més enllà de les hores laborals que formen part del contracte. Aquesta circumstància té una doble lectura per a les persones entrevistades. D'una banda apareix com una font de precarietat que genera cansament, estrès, insomni, incapacitat per deslligar-se de la feina i certes angoixes. Però d'altra banda, i és important assenyalar-ho, genera també la percepció positiva que són qui decideixen sobre el seu temps i que poden emprar-ho conforme els interès i que això contribueix a gestionar millor les necessitats de la seua vida quotidiana.

"Yo puedo estar a las 12 de la mañana tomando un vermut en una terraza, como ayer, y estar contestando a estudiantes. Soy más feliz." Elvira

"Ací les hores que has de fer sí o sí son les classes, aleshores si jo decidisc que avui no vinc a treballar perquè a ma mare li faig falta, no vinc a treballar i ja està. No he de demanar cap permís, a no ser que siga una cosa prolongada. Tinc molta llibertat de gestionar el meu temps. També estic aquí tot el dia també t'ho dic". Ester

"Si algo tiene de bueno la vida académica, trabajar en la universidad, es que me he encontrado una libertad bastante importante, porque si he tenido un viaje y me he tenido que encontrar un lunes, esa flexibilidad es una cosa que es importante y que nunca he tenido problemas. Sí que es verdad que esa flexibilidad horaria cuando empiezas a tener responsabilidades deja de ser tan flexible, porque no te lo puedes permitir a ti mismo, o te lo puedes permitir a costa de no hacer otras cosas" José María

Aquesta darrera frase de José María és important per com reflecteix molt bé les dinàmiques de treball al si de la universitat: el que no faces en un moment determinat o bé hauràs de fer-ho en un altre moment (amb freqüència en el teu temps personal i teòricament de descans) o bé deixar de fer-ho. Això pot agrair-se el algun moment, com fa José Maria però també altres, sobretot quan períodes repetits de malalties no permeten una dedicació intensiva però sí una dedicació extensiva en el temps, que



supleix aquesta intensivitat (Berta) o bé suposar una llosa perquè la feina que no fan en moments d'inactivitat per malalties, o bé per raons de maternitat o paternitat els hi cau a sobre en tornar-hi. O fins i tot vegem com s'ha de gestionar per altres companys, la majoria de les vegades de manera informal, és a dir, sense que als companys se'ls hi tinga en compte, com ens explica Ignasi que va patir un petit accident que el va impedir treballar durant una temporada. Especialment quan s'assumeixen responsabilitats –de gestió, però també d'investigació- per a les quals no hi ha prevista una solució a nivell institucional.

Ara bé, aquesta és la percepció dels entrevistats i entrevistades, no la consideració que el sistema universitari –i això excedeix a la universitat- hi té sobre aquests períodes d'inactivitat que són entesos, i així es fa explícit, com un buit en la trajectòria, un buit al currículum i que cal recuperar, ràpidament, fins al punt que pot generar una profunda angoixa a l'entrevistat/da doncs hi ha gent al seu voltant que són possibles competidors que ni estan malalats, ni tenen fills ni altres raons d'alentiment del ritme trepidant que veurem que comporta per a la majoria dels entrevistats i entrevistades ser professor/a la universitat:

“Te dediques a la criança i sembla que és pot, però és tot. Clar ahí hi ha un buit en el currículum, en el 2015. En el 2016 ja em vaig posar un poc les pil·les, però l'any passat em volia deixar la universitat, perquè estava farta d'estar continuament demostrant qui era” Alicia

“Que lo recuperaré. O sea, este artículo lo haré..La revisión la haré cuando pueda y lo que me venga y..Y bueno, pues iré recuperándolo, ¿no? Pero creo que me tocaba ahora una época que tengo que dedicarle a mi madre y pues llevamos cuatro meses así” Emma

“Ahi sí que tenia [convalescència d'una petita malaltia] la sensació de que havia perdut el tren, de que *todos mis compañeros me habían pasado delante* i ara quan isqueren oposicions ells tendrien més punts... i ho vaig viure molt malament.”

**I per suposat estem parlant també de les dificultats de fer compatible la docència i la gestió quotidiana de la institució amb altres activitats que se'ns reclamen com a PDI, ens ho explica clarament Ignasi, recent Ajudant Doctor que veu com li cau a sobre la feina de preparar assignatures, de les cada vegada majors tasques burocràtiques, etc.**

“Jo comence a tindre inactivitat primer quan vinc ací a fer...l'ajudant doctor. Vull dir, en comparació al nivell que jo portava en [estranger] a conforme vinc ací i me carreguen de classes ahí ja comença a haver-hi inactivitat. La sort és que...estic vivint un poc de...de rendes, no? Perquè jo tinc articles que estan per publicar-se o n'hi han articles que estan en marxa.” Ignasi

En major o menor mesura la cura està present als discursos de totes i cadascuna de les persones entrevistades. Això sí, el gènere emergeix com a element interpretatiu d'aquesta presència i la responsabilitat davant les necessitats de cura. De fet, les entrevistes realitzades mostren com majoritàriament són les dones les que tenen un relat més carregat de reflexivitat (Archer, 2007) i detallat en parlar de la cura, que no tant els homes. I ací l'edat és una variable fonamental en la construcció dels discursos respecte la cura, no en el cas de les dones on hi trobem una marcada homogeneïtat però sí en el cas dels homes. Els entrevistats barons de major edat ens mostren un desconeixement més gran de les tasques, dels temps, que requereix la cura, per a nosaltres un clar símptoma de que no se n'han ocupat tant com els més joves, que sí ens fan un relat més detallat d'aquestes necessitats.

Com s'ha demostrat en la literatura acadèmica sobradament, el naixement del primer fill constitueix un punt d'inflexió fonamental en les seues vides en relació a la manera de conciliar la vida personal i familiar amb la professional, i així ens ho fan explícits a les entrevistes. La criança és un nou element que cal gestionar i que requereix d'una atenció tant intensa com la feina, que fins a eixe moment no tenien, en certa mesura hi entra un nou competidor per a tenir l'atenció de l'entrevistat i entrevistada que fins eixe moment tenia la feina:

"Eso sí que supuso un cambio que a mí me costó asumir. Que me tenía que ir a las cuatro y media a casa, a recoger a mi hija de la guardería, o que no podía llegar a trabajar a las ocho de la mañana como era mi costumbre... pero bueno... a mí me costó un poco asumirlo" Elvira

"En mayo tendremos un hijo o una hija, y aquí sí que tengo claro mi decisión y tengo que dejar de llegar a casa a las nueve de la noche [...] tendré que eliminar lo que menos me interese y ya está. Esta decisión es fácil". José María

"Ya te digo, no me tomé la muerte de mi padre como un vuelco en la vida. Como, por ejemplo tener un hijo sí que lo es". Luís

**I és clar, quan els fills tenen alguna malaltia o discapacitat o és una maternitat/paternitat múltiple, aquestes rigideses es multipliquen, com explica Emiliana:**

"Ja no vaig poder anar a molts congressos, només podia estar tres nits fora de casa, o dos nits. Als Estats Units no podia anar. Durant eixos anys... vine-te'n ací, et convidem ací... jo no podia anar a cap de lloc." Emiliana

És important també assenyalar que la cura es perllonga al llarg de la vida i què és summament complexa. No és només vestir, dur a escola, quedar-se al costat quan estan malalts... hi ha altres elements més emocionals, altres requeriments respecte els fills/es que canvien amb l'edat que tenen i que difícilment, com plantegen les nostres entrevistades, poden ser delegats en altres persones. Muten les necessitats però no el requeriment d'atenció i per tant de temps. És el cas dels fills que entren als centres de secundària amb horaris compactats, i encara amb edats molt baixes (12 anys) i requereixen presencialitat i per tant trastocuen l'organització domèstica o bé fills/es adolescents que necessiten i reclamen una atenció semblant a la que requerien de menuts/des.

"Ara estic recuperant temps per a la meua vida i parcel·les per a mi i per a la meua parella. Clar [filla major] té 16 anys i pico i [filla menuda] en un mes farà 14. De tota manera no pots desaparèixer perquè l'adolescència és ben fotudeta i estan en una època... [...] Però estic. És important estar." Dora.

"Porque los de tres y cuatro [es refereix a l'edat dels fills/es]...oye, la abuela te puede suplir. Pero a lo mejor con trece o catorce años la abuela no te puede suplir." Elsa

"He aprofitat el berenar. L'he aprofitat moltes vegades per..., per exemple, més en la meua filla que és més major, clar, que en el meu fill. En el meu fill també però menys, per a dir-li: Què t'ha passat? Va conta-m'ho...Es que tal..... Sí. He aprofitat eixos moments". Sara

**Tot i la importància de tindre la primera criatura, també hi està la cura d'altres membres de la família, generalment els pares o sogres però també apareixen els germans. Així ho relata Àngels, que s'encarrega de la seua germana amb una malaltia greu, o Emma a qui la mort de la seua germana li fa assumir durant una llarga temporada la cura dels seus nebots/es:**

"se'n va vindre a viure amb nosaltres [...] i va canviar tota la nostra vida. És com tindre un fill però sense pensar-ho, sense desitjar-ho. I ahí esta. Enguany m'han donat la meua primera reducció de docència per cuidar-la." Àngels.

"Mi madre estaba desconsolada, te puedes imaginar. Porque era la hermana que estaba siempre ahí. Y dos niños. Entonces...bueno, el marido estaba destrozado. Entonces dije: *Bueno, pues voy a...* A ver, es que yo ya me organizo porque esto de irte y de volver no tiene compatibilidad, ¿sabes?" Emma

No deixa de ser simptomàtica no obstant, l'anotació que ens fa Àngels: fins ara no havia tingut reducció per cura. El que ens posa sobre la taula un aspecte que recuperarem més endavant, la cura és invisible per al món laboral i més encara quan aquesta sobreix dels paràmetres habituals, considerats normals, que són els parents més propers, especialment els fills/es. En el cas de la cura a la gent gran, el posicionament és diferent, perquè la nostra cultura valora més l'atenció a la infància, i la satisfacció que aporta compartir temps amb les criatures. A més a més, es tracta d'una cura que va disminuint en el temps conforme van assolint majors graus d'autonomia. No ocorre el mateix amb les persones grans i malaltes, la qual es presenta com una cura més dolorosa i també més invisible tant per a la institució, com per als companys i companyes de professió. És indubtable que la preocupació per part de l'esfera pública és menor en aquest sentit, quan en realitat, i com hem vist en apartats precedents mitjançant les dades analitzades que hauria de ser a l'inrevés. Ens dirigim cap una societat més envellida que a penes té recursos per a fer-li front a les necessitats de cura que hi genera (Durán, 2018).

"Lo peor de mi vida es lo de mi madre, ni hija, ni oposiciones, ni nada. Lo peor de mi vida es lo de mi madre. Que además sigue vivo. Es una de las cargas que yo tengo en la cabeza." Elvira

"Els meus pares estan malalts des de que tenen 40 anys. Mon pare hi hagut anys que ha tingut 30 entrades en l'hospital... Bueno ara per exemple la última va ser l'any passat durant dos mesos, una de cada dos nits dormia amb ell a l'hospital, a 100 km. de distància [riure de desesperació]." Marc

"El dissabte em toca a mi anar a cuidar a mon pare. [...] S'encarreguem les tres xiques [germanes] de cuidar a mon pare. Entre les tres tenim una planificació. Cada cap de setmana una. Tenim una dona contractada per a entre setmana. Té el botó d'emergència. Un nebot dorm amb ell entre setmana. I este cap de setmana jo me'n vaig." Dora

"Entonces tienes que estar ahí encima. Además no... no puedes hacerle...tienes que hacer la comida, tienes que poner la inyecciones. O sea... ahora es de cuidadora. O sea, no me había pasado nunca, ¿no? Así como los niños es otra cosa." Emma

La tasca docent i investigadora és una font important de rigideses, segons la manera d'exposar-ho per les persones entrevistades. En termes d'intensitat de feina emergeixen en els seus relats els congressos i les estades d'investigació. Un element especialment aquest últim, les estades, clau en la construcció de la carrera acadèmica, sobretot per la valoració positiva que se li dona en els processos d'acreditació i de promoció laboral. En aquest sentit, les estades suposen un tall abrupte en els ritmes quotidians de feina i de cura. Un tall moltes vegades valorat positivament pels mateixos protagonistes, doncs,

pot ser una excusa per a poder concentrar-se en aspectes professionals però també vitals de transcendència. Per a altres entrevistats és rebutjat com un element imposat per ens externs que perjudiquen molt a aquelles persones que no poden solucionar la cura o bé que no volen fer-ho per decidir avantposar l'estabilitat familiar i personal a les demandes del model de l'*accountability*. Una universitat en la que s'imposa cada vegada més la cultura d'auditoria, com diu Marilyn Strathern (2000). A més a més, cal veure com aquestes estades s'inscriuen en processos vitals, no sempre senzills, però que condicionen molt les circumstàncies en què es realitzen. És el cas de Dora amb una estada programada als Estats Units que ha de deixar córrer per tenir un embaràs de risc. O bé es configuren estratègies com és el fer estades sempre amb la família. Aquest tipus de decisions, ens plantegen, afegeixen majors dificultats al fet de realitzar l'estada i, en canvi, no reben ni coneixement ni consideració per part de la institució. Margarita ens ho explica clarament quan exposa que les estades que ha fet des del 2006 (amb una filla aleshores de 22 mesos d'edat) sempre han estat fetes acompanyada per la filla. I no tant per una decisió personal, sinó per la impossibilitat de trobar qui l'atenguera en aquests mesos d'absència. Les paraules d'algunes persones entrevistades ens ho deixen més clar:

"Les estades són complicades perquè són molts mesos. Els companys que veig que ho fan o bé un no es dedica a això o renuncia. Fer estades seria complicat perquè com que estem els dos en la mateixa situació si se'n va un, l'altre té una sobrecàrrega. Es que és complicat les estades a l'estranger. Vaig estar una vegada però se'm veniem els quatre." Marc

"Quan tenia [nom del fill] quatre anys tenia l'oportunitat d'anar a un congrés a la Índia i no vaig anar, em pareixia massa lluny. És una cosa que si m'ho preguntes en una altra situació sí que ho haguera fet". Ester

**El fet de no renunciar a fer una estada d'investigació sent mare amb xiquets/es molt menuts és narrat com una manera de construir la seua pròpia identitat acadèmica, de posicionar-se com a una manera d'entendre la trajectòria acadèmica:**

"Te'n tens que anar a fer estades fora. Opció uno: no vas. Opció dos: vas i t'emportes els xiquets [...] I de vegades pots fer-ho, però és que de vegades materialment... [...] Es que no val la pena que vages! Perquè és que no vas a poder." Sara

Escoltant a les persones entrevistades trobem elements de rigidesa procedents de les dinàmiques de treball i gestió tradicionals a la universitat. L'exemple més clar és la tria d'assignatures cada curs a partir d'un mètode que és compartit majoritàriament pels

departaments de la Universitat i que es basa en un ordre jeràrquic d'ordenació del professorat basat en la categoria professional i l'antiguitat, un exemple clar d'estratègia de dominació universitària, tal i com diria Bourdieu (2008). I es desenvolupa com a un obstacle que, amb major o menor mesura segons les formes establertes en cada departament, apareix en totes les entrevistes realitzades:

"Hi ha coses que m'agradaria fer però és impossible. Sóc la persona més jove del departament. Aleshores sóc l'últim en triar, aleshores agafe el que no volen els companys. Per tant ahi res. Sobre el plantejament: això és el que em queda... em munte la vida." Marc

L'ordre de triar la docència basat en la jerarquia no és només vist críticament per persones que se situen en la part baixa d'aquest ordre, sinó també per persones que ocupen posicions elevades, com ara el cas d'una catedràtica que és crítica amb aquesta plantejament vinculant-ho, precisament, a la qüestió de la conciliació:

"En el moment en el que tu més necessites que la institució t'ajude és quan més t'enfonsa, perquè eres jeràrquicament el més inferior i el menys antic [...] jo ara sóc catedràtica i seguisc pensant que el criteri jerarquia/antiguitat és un criteri injust." Sara

Entre les situacions narrades com a difícils de combinar la vida personal i familiar i laboral, apareix també la docència, en tant que, de vegades, es generen complicacions, ja que hi esdevenen moments personals i familiars, com una malaltia lleu, que no sempre compten amb un pla o mesures per respondre a aquesta situació de manera immediata. La sensació que ens conten les persones entrevistades quan esmenten aquests casos és que no hi ha respostes clares en la substitució per a seguir amb les classes. Si aquesta malaltia s'allarga amb una baixa tampoc s'acostuma a resoldre ràpidament. Així doncs, les persones que se senten molt responsables de la seua docència, tal i com ho manifesten a les entrevistes, tenen la sensació de que no poden absentar-se ni inclús per malaltia, perquè la universitat no respon de manera eficaç i l'estudiantat pot veure's perjudicat. És un càrrega no visible afegida. És el cas, per exemple, de José María que és reticent a agafar qualsevol dia de malaltia o una baixa laboral per no deixar "penjats" als seus estudiants. Com bé exposa:

"En tu parte de investigación puede haber consecuencias [...]puede haber consecuencias de plazos, pero en general se entiende. Cuando uno ya es profesor el problema son los estudiantes, que puede ser que un estudiante tenga que acabar el TFG, que esté esperando a tener el grado". José María

De fet Olga ens ho explica bé al decidir no agafar una excedència per cura dels fills/es al tenir unes doctorandes que estaven a punt de llegir la seua tesi i no voler perjudicar-les.

En aquest mateix sentit, especialment quan es fa referència a la gestió, les reunions es succeeixen en el dia a dia dels entrevistats/des. Això els genera sobretot un element de rigidesa important, doncs no sempre són en horaris fàcilment compatibles amb altres responsabilitats, siguin o no professionals. Així ho exposa Ester qui forma part d'una comissió de gestió a la seua facultat i on convoquen sempre les reunions a meitat matí, la qual cosa li suposa un tall en el curs de la seua feina i està pensant en abandonar la comissió per aquest motiu d'horari. O per exemple Sara qui ens exposa la seua lluita per a què en una facultat habituada a les dinàmiques de treball androcèntriques - i per tant amb absència de responsabilitats de cura i absoluta dedicació a la feina- els horaris de les reunions en la comissió de la qual ha format part no siguin per la vesprada.

*"Recorde en una comissió que vaig estar que érem sis homes i jo. I...Quan posem les comissions? No, pel matí no perquè hi ha més classes i tal, tal, tal, tal, tal...Posem la comissió a les set de la vesprà. I jo li deia: Anem a vore...Jo no puc estar a les set de la vesprada. Clar, i jo sentia una impotència. Perquè pensava: Primer: els que estan ací tenen fills però tenen qui li cuide els fills." Sara*

Val a dir que, tot i les dificultats expressades per les persones entrevistades a l'hora de combinar vida familiar i personal amb una dedicació laboral intensa per les particularitats de la carrera acadèmica, especialment en la vessant investigadora, també hem trobat referències a considerar aquest treball com a privilegiat, en un sentit semblant a com ho trobem al personal d'administració i serveis. El personal docent i investigador compta amb un cert marge per organitzar-se el seu temps laboral, evidentment mediat per la posició en l'escala i les pràctiques organitzatives incorporades de manera implícita en cada departament, però disposa del que podem entendre com a flexibilitat. Aquesta possibilitat de no haver d'estar en un horari fixe durant tots els dies i poder autoregular-se cadascú, a més d'altres condicions laborals, és valorada positivament.

*"Es un trabajo que te lo puedes hacer muy monótono o te lo puedes hacer muy diverso en función de lo que necesitas. Por eso te digo que es un trabajo muy privilegiado. Y te lo digo yo que conozco otro mundo laboral"*  
Luis

*"després ho contes i te diuen de què te queixes, tinc una amiga que treballa en un hotel de sis del matí a les dues i em diu: de què et queixes,*

cobra una misèria, no té possibilitats de promoció, una altra que cobra mil euros i que es divorciaria si cobrara més..." Alicia

I també és cert, pel que ens expliquen, que el ritme de feina de la universitat s'ha incrementat vertiginosament, com bé ens explica Manuel la seua implicació política a hores d'ara no la podrien fer els seus companys i companyes més joves, la seua estabilitat arribà molt abans de com arriba ara.

Al llarg de totes les entrevistes es percep una diferència marcada segons la branca de coneixement a la qual es pertany. La ubicació acadèmica és un factor diferencial important quan volem comprendre la universitat, un condicionant de les dinàmiques de gestió de la feina, les relacions entre els companys o, bé, les estratègies per combinar vida familiar, personal i laboral. És una qüestió fonamental a l'hora de plantejar propostes en matèria de política universitària de conciliació tindre en compte la diversitat i heterogeneïtat interna que introdueix una universitat com la de València de grans dimensions i amb moltes realitats diferents. Malgrat que tota política universitària ha de proposar mesures extensives a totes les branques de coneixement, de tipus universalista podríem dir, s'ha de considerar una suficient flexibilitat per atendre les diferents casuístiques que es donen al si de la nostra universitat. O per exemple la gestió de la docència amb desdoblaments de grups per a fer pràctiques que dificulta molt la gestió del temps propi doncs requereix tenir classe de manera intermitent al llarg del dia, per exemple, com ens exposa Olga a primera hora del matí i última hora de la vesprada. Una heterogeneïtat que es veu clarament quan les persones entrevistades ens descriuen les dinàmiques pròpies de la seua manera de treballar, com per exemple en el següent fragment:

"Els nostres experiments es que... no és com qui treballa amb bactèries que en una setmana ho tenen. Es que els nostres experiments ens costen un any i de vegades no surt. I és tant frustrant, i aleshores dius i ara què faig, no publico res". Ester

Com dèiem al començament d'aquest apartat el temps de feina s'inserta indefugiblement en el temps de vida, no es pot entendre un sense l'altre. Així ho hem trobat en les narracions de les persones entrevistades i aquesta forta interrelació entre vida i treball fa que emergisquen desajustos i necessitats de mesures per combinar-ho millor. A més a més, com veurem a continuació, la intensitat de la feina converteix en el dia a dia dels entrevistats en una carrera continua.



### *Un ritme trepidant amb moments explosius*

Hi ha un component comú en el relat de les persones entrevistades: el consens en descriure com a trepidant el seu ritme de vida quotidià. El seu dia a dia està farcit de tasques, reunions i feines que realitzar. Moltes vegades això els força a estirar el seu temps de treball al màxim amb llargues jornades laborals, entre les huit i les set de la vesprada com el cas de Rafael o, bé, treballant per les nits a casa, com el cas que descriu Teresa (“Si per la nit tinc un rato m’agrada seure i això em dóna molt de joc”) o, entre d’altres, també Alicia (“intente treballar per les nits, però en els últims mesos m’ha sigut molt difícil, perquè arribe molt cansada”). Aquest treball, a hores insòlites des d’una perspectiva més tradicional, és extremadament freqüent en el cas del PDI, en especial en moments d’acumulació de tasques. No obstant això, pel que diuen, l’acumulació de feina és quelcom habitual i ha esdevingut la manera "normal" del treball a la universitat. És més, si es decideix no fer-ho així es tracta d’una decisió a consciència moltes vegades motivada per un desig de dedicació més plena a les relacions personals i familiars o, fins i tot, respectar els temps de vacances en un sentit d’aturada total de la feina remunerada. Açò últim, la decisió d’estar veritablement de vacances quan són vacances laborals és narrada com a decisió conscient:

“Jo isc d’ací a les sis i no m’emporte feina a casa [...] Quan no tenia família m’ho emportava, amb els articles, l’ordinador, que després ho passejava, jo arribe a les set a casa, no tinc ganes de posar-me a treballar. Encara que de vegades és inevitable. Però en caps de setmana no faig res. Si el meu home se n’ha anat, i el xiquet no està, puc obrir l’ordinador per fer algo”. Ester

“Es una cosa que antes no hacía y que ahora hago: mis vacaciones las hago, me cojo en verano todo un mes, en Navidad me cojo las navidades y en Pascua también”. José María

“Les vacances, les meues, les de la meua família [...] anys que les meues vacances eren estàncies fora, això han sigut les meues vacances.” Sara

“Jo abans obria la facultat i la tancava. És una cosa molt típica això de que no t’espere ningú [...] i des de que no estic sol vaig decidir que almenys unes hores de la vesprada les havíem de dedicar l’un a l’altre.” Jaume

**Conforme dèiem a l’inici de l’apartat, en el nostre temps quotidià es sobreposen la feina i les obligacions de cura personals i familiars. La rutina està plena de tasques i activitats. En el dia a dia les responsabilitats de treball remunerat i de treball de cura es succeeixen en un contínuum.**

"Ara per exemple jo hui he renunciat a dur a les meues filles a casa. Els he buscat una alternativa per a que arribaren però a canvi en quant puga, que serà al voltant de les cinc i mitja, sis, me n'aniré a casa perquè he de comprar dolotil, he de demanar visita a la dentista i la meua dona té classe de màster de quatre a sis. I a les set he de dur a una a anglès, arreplegar-la a les huit i mitja i anar a les deu a arreplegar a l'altra. Combinem les dues coses ... de huit del matí a deu de la nit, combinem." Marc

**Per suposat, les dinàmiques pròpies de la disciplina conreada matisen aquests ritmes, aguditzant-los en alguns casos, especialment en aquelles disciplines on hi ha la necessitat de treballar al laboratori o bé en aquelles branques on la docència requereix de molta part pràctica que és organitzada en grups menuts i en desdoblaments constants dels grups d'estudiants. Hi ha, per tant, moments que la necessitat d'atenció a una esfera o una altra es disparen. Hi ha períodes durant l'any verbalitzats com a més complicats:**

"Durante unos años de mi vida el peor mes era julio por no saber qué hacer con ella [filla]. Porque entonces no había la Nau dels Xiquets, lo llegó a pillar los últimos años. [...] Había menos trabajo de docencia, eso ha empeorado mucho. Pero yo recuerdo siempre julio como el mes de los congresos. [...] recuerdo mucho viaje, mucho congreso, mucho trabajo de investigación. Pero yo en los meses de vacaciones sí que lo noté mucho con mi hija." Elvira.

**En general però el ritme de la cura és esgotador:**

"La gente que no tiene niños pequeños no sabe lo que es. No sabe lo que es tener a un niño colgado de la pierna y estar intentando hablar con alguien, no sabe lo que es, o estar intentando acabar la frase de un artículo. No se puede.[...] Y cuando consigues acostarlos y dices ahora me voy a poner a trabajar es que estás vacío. Los niños tienen esa capacidad de absorberte como persona y de absorber todo el tiempo. ¡Son capaces hasta de borrar tu identidad!" Berta

**Però encara hi ha períodes més convulsos, segons el que ens expliquen les persones entrevistades, i és quan aquesta necessitat d'atenció es dispara al mateix moment en ambdues esferes. Són moments explosius. Per exemple, el moment de l'estabilització de la carrera coincideix a moltes en el moment de tindre fills molt menuts. I és un element que genera molt de patiment. En aquest sentit, la investigació internacional demostra que les acadèmiques han d'afrontar el s'anomena "hora punta" (European Comission, 2012), una etapa de vida en què les necessitats familiars i acadèmiques de les dones solen xocar amb la presa de decisions relacionades amb tenir fills i desenvolupar les seues pròpies carreres acadèmiques (Villar i Hernández, 2014). És, per exemple, el cas**

de Sara qui relata que va esclatar a plorar al confirmar-li que s'iniciava el seu procés de promoció quan estava embarassada. I les estratègies varien en els seus contorns però no en el seu contingut bàsic: es tracta de supervivència i això, per descomptat, té uns costos, com veurem més endavant.

"Quan em van dir que tenia el meu procés de promoció [...] jo recorde que la vaig tindre que clavar en la guarderia als nou mesos [...] Em vaig concentrar la docència dos dies a la setmana per tal de tindre tres i poder centrar-me en el projecte docent raonat que tenia que fer. Ja tenia a [nom de l'altra filla] també. [...] Jo el que feia en aquella època era treballar en casa fins les cinc de la vesprada, a les cinc anava una xica a arreplegar-les de la guarderia i les portava a casa i es quedava ella en casa i mentrestant jo eixia de casa i me n'anava a la biblioteca del barri on visc. Fins les huit de la nit. I a les huit tornava a casa." Dora

**La reincorporació a la feina acadèmica després de la maternitat apareix narrat com un procés especialment dur. Així ens ho diu Dora:**

"Sí que va ser estressant la reincorporació. Va ser brutal. [...] Ma mare va vindre a tirar-me una maneta un parell de setmanes. No podia més. Va ser, va ser, super difícil. Perquè a més me van assignar unes assignatures que no havia donat mai... perquè van conèixer dos plans d'estudis en 2000 me van caure tots els grups de [nom de l'assignatura]. A penes dormia per a preparar-la. Això sí que va ser molt dur la reincorporació de la primera xiqueta" Dora.

**Algunes de les dones entrevistades mostren aquest període de permís de maternitat com un període en el que es mantenen actives en la seua part investigadora, perquè volen estar actives per generar coneixement, doncs s'hi troben bé i conceben la investigació com un element inherent a elles mateixes i del que no volen, i tampoc poden renunciar. Com ens mostra Elvira, qui durant la baixa maternal va treballar en l'elaboració d'un projecte de recerca amb un col·lega: anava a casa seua a treballar per a poder-ho fer compatible amb la lactància materna. Perquè com ens assenyala, si no estàs la vida continua sense tu. Però es tracta d'un conflicte que per a algunes de les persones, especialment les dones, sembla ser dolorós:**

"me siento como si estuviera en una cárcel dentro de mí misma [...] salgo un rato al patio de la cárcel y vuelvo a la celda" Margarita.

**En definitiva, estem davant d'una situació molt complexa en la qual feina i vida personal i familiar es combinen de manera indestriable. Això és vist de vegades com un**

element profitós, enriquidor, inherent al que han fet sempre i volen fer. Però, d'altra banda, també es percep com una font de dificultats i, fins i tot, de patiment. Cal, per tant, un acostament complex a aquesta qüestió que tinga en compte la diversitat, l'heterogeneïtat interna de a la Universitat, les necessitats de les persones implicades, al mateix temps que els seus desitjos de gaudir d'unes condicions òptimes per a generar coneixement i reflexió.

A continuació hi farem esment al segon punt que hem identificat en les entrevistes: les noves formes de construir una carrera acadèmica en un entorn molt competitiu i marcat per criteris quantitius. Una universitat que comptabilitza contínuament el treball que fem i que té pendent analitzar les condicions socials en les quals es porta a terme eixe treball universitari.

## SEGON PUNT. L'ESFORÇ DE CONSTRUIR-SE UNA TRAJECTÒRIA

Hi ha un element que hem detectat com a comú en les entrevistes realitzades: l'esforç que manifesten repetidament les persones per tal de construir-se la carrera acadèmica. Canvien els fonaments sobre els quals volen (o poden) cimentar aquesta trajectòria acadèmica però no la seua verbalització de les dificultats a les que s'han d'enfrontar. I en el cas dels més joves aquests fonaments es presenten més difusos alhora que molt menys perdurables, un discurs que envolta la seua feina en un constant treball de superar obstacles i, al mateix temps, les fites posades s'allunyen contínuament.

"I es que com que intente arribar però està més lluny, intentes arribar i... i per molt que fas [...] Sí que tinc la sensació que no arribem, que no arribe mai." Sonia

"Y yo siempre he hecho eso, el acomodarlo de la mejor manera para mí y para mi familia, pero con mucho esfuerzo. Porque eso te lleva a trabajar el sábado o el domingo o cuando el niño se duerme a las diez de la noche. Con mucho esfuerzo." Elvira.

**Es detecta una marca de gènere, que paga la pena ressaltar. Les dones verbalitzen més les seues trajectòries en termes de dificultat que els homes, un esforç per fer-se camí i construir-se la carrera acadèmica més entrebancat, segons ho expressen:**

"- Jo sí que m'he sentit discriminada, moltíssimes vegades. Per exemple estar a soles. Jo sempre he estat soles, No he tingut mai cap companya. Sempre he estat soles en el grup de treball. Sempre he estat soles quan he anat a l'estranger. Sempre he estat a soles en els grups en els que he anat

a l'estranger. Sempre soles. I clar això m'ha fet tindre una sèrie de maldecaps i de sentir-me no compresa, que he tingut que buscar l'ajuda fora, buscar associacions de dones. Anar a buscar ajuda ha sigut una necessitat de dir que m'està passant. Per què no m'escolten quan jo parle... Jo he estat en reunions de recerca en les que jo sempre he tingut que cridar més per a que a mi se m'escolte. Perquè no se m'escolta! És important quan són altres grups de l'estranger, perquè ací te van coneixent. (...) i l meua opinió sempre ha costat de treure.

- Penses que ha sigut per ser dona?

- Sí jo sí que ho pense, no ho pensava eh? No ho pensava mai... i sí que ho pense." Emiliana

**Aturem-nos un moment en el fragment perquè ens sembla significatiu com ho expressa Emiliana. Ella recalca la idea que no se sent escoltada, com si haguera de fer més palesa la seua veu que els seus companys barons ("no m'escolten quan jo parle [...] sempre he tingut que cridar més per a què a mi se m'escolte"). Aquest sentir-se silenciada és un fenomen àmpliament estudiat des de la teoria feminista. Mary Beard (2018), per exemple, ho ha il·lustrat magistralment repassant com al llarg de la història les dones han estat reiteradament silenciades preguntant-se també el per què les dones, inclús quan no són silenciades, tenen que pagar un preu alt per a fer-se escoltar. Amb una idea similar ho expressa Rosalind Gill (2009) quan es refereix a trencar el silenci sobre l'esforç que suposa de vegades la combinació del treball i les dedicacions a la llar i la família i que generen experiències afectives encarnades que sovint són silenciades. Amb major detall podríem trobar i descriure exemples d'aquests fenòmens que tant bé expressa Emiliana.**

**L'esforç de construir-se una carrera acadèmica va inherent a una professió que és verbalitzada com a complicada de definir, en termes de competències i quines responsabilitats hi inclou. Hi ha maneres de treballar, marcades per l'acumulació de tasques i de sempre tindre treball per tancar, de les quals sembla que no ens podem escapar.**

"Que no arribem mai a temps en cap puesto. Jo sempre tinc la sensació d'arribar sempre tard, no massa però sempre vaig justet, cinc minuts, perquè són massa coses és arribar a fer la part de la meua docència, damunt estic ara clavada en fer innovació docent i fer coses diferents, estic en la gestió del departament, ara m'he apuntat al claustre... m'agrada fer coses noves i clar em marque un ritme alt perquè clar jo a les 16.30h. me'n vaig a pel xiquet que això no significa que pare de treballar, però jo a les 16.30h. me'n vaig. Clar com me'n vaig i a mi em sap greu anar-me'n a les 16.30h. per si algú em necessita acabe estant pendent del mòbil, pendent del correu però bé... intente que no siga massa" Sonia.

"Voler dur moltes coses, que si no dus vint coses és com si no treballares. Açò ho diuen molt." Emiliana.

Potser, més bé, la sobrecàrrega del professorat és una percepció i representació construïda sobre allò que és i que fa el professorat universitari.

“Què és ser un professor? Ningú t’explica mai quina és la faena d’un professor. Què és el que has de fer per a ser un bon professor. Que després tu saps que ens pengen la fama de què no fem res, que estem tot el dia tocant-se el nas que això de fer una classe o dos classes a la setmana és viure molt bé. Però perquè no s’entén, no es veu la faena que fem. Quan estem dins, quan ho veus des de dins jo crec que no es té clar moltes voltes. Què significa ser un bon professor? Què significa ser un bon investigador? [...]totes eixes coses no estan delimitades en absolut. I moltes vegades per voler arribar a tot t’acabes ficant en unes dinàmiques que desborden. I com és molt difícil ficar la ratlla en avui no treballo més o el que siga, acabes incorporant uns hàbits que no permeten desconnectar mai, bàsicament.” Jesús.

Aquest fragment, tal i com ho expressa Jesús, sobre la professió del professorat universitari ens porta a pensar que potser s’envolta d’una certa indefinició que, també, influeix en aquest esforç per seguir el camí acadèmic i en la sobrecàrrega viscuda expressada per algunes de les persones entrevistades. A més a més de l’angoixa de la competència, d’estar sempre pendent –especialment quan s’ocupa un lloc de feina temporal- de poder perdre el teu lloc per un altre/a millor que tu, que ha acumulat més mèrits o que ha fet allò que convenia més en el moment idoni. I en aquest aspecte, qüestions com la docència o la gestió, acumulen escassos mèrits, sobretot en moments de construcció de la carrera acadèmica, cada vegada més tardana i fa que pateixen moments d’angoixa, fins i tot amb conseqüències físiques, com és el cas de Jaume que va estar un mes de baixa per aquest motiu.

Un treball, en definitiva, que en ocasions t’atrapa tant que es pot arribar a tindre la sensació de no ser lliure. Així ho expressa Alicia: “sempre tens el cap això, en la crisi laboral que vaig tindre, era això, per què tinc que estar en un treball que no me deixa, ja siga perquè no fas prou, ja siga perquè no has fet tal”.

### *Quan l’excel·lència marca el ritme*

Diu Elisabetta Addis, referint-se a l’àmbit acadèmic i científic, que “l’excel·lència no és una variable donada de manera natural”, perquè es construeix mitjançant un procés social que considera unes habilitats específiques i unes normes per a mesurar-les i que “aquest procés pot estar esbiaixat” (2008:45). Ens situem en aquesta mirada crítica sobre *la universitat de l’excel·lència* a la qual li retraiem que no s’atura a pensar, ni

**destriar els biaixos que comporta acceptar una excel·lència sense desigualtats. Berta és molt clara al respecte:**

“Lo que hacen todos estos sistemas es ponernos a todos como si fuéramos iguales, que es un error de partida bastante grande y más siendo la universidad [...] Ser mujer en la universidad, como ser mujer en la empresa como ser mujer en cualquier sitio es como tener una escalera de diez pisos y ser varón es tener una escalera de un piso. Ser mujer y ser discapacitada es tener una escalera de 20 pisos. Y todas estas circunstancias afectan a tu vida, a tu productividad no se tienen en cuenta”.

**La manera de fer ciència i de treballar en la universitat han viscut canvis significatius respecte a una època passada. Unes noves maneres que han creat uns nous perfils de professionals més competitius, més accelerats, més ambiciosos. Una universitat com alguns autors/es apunten a la que cal lliurar-se “en cos i ànima” (Santos, Muñoz i Poveda, 2015). Una universitat que està configurant-se en l’actualitat és una universitat de mètriques, de retre comptes i d’aquella frase ja ben coneguda en anglés del “publish or perish” (publicar o desaparèixer). Algunes persones entrevistades que han viscut la universitat d’altres moments, de fa uns anys, assenyalen diferències respecte les dues èpoques.**

“Y lo único que tenías que hacer era hacer tu faena, no como ahora que tienes que hacer tu faena y mucho más. Entonces sí tu hacías tu parte del pacto y llegabas y claro no tiene nada que ver con lo de ahora. Yo siempre digo que he trabajado mucho y que me lo merezco más que nadie, de verdad lo pienso, pero siempre con la tranquilidad que si tú hacías tu parte del trabajo la cosa llegaba. No como ahora que la gente hace su parte del trabajo, pero las cosas no llegan.” Elvira

**En les entrevistes apareix la complexitat de la carrera acadèmica, impregnada per aquests nous temps, i el fet de tractar de fer malabars amb elements diferents – investigació, docència, gestió i fins i tot transferència-, complementaris en la seua concepció, però mai en els seus ritmes. Investigació, docència i gestió no es complementen, sinó que, més bé són narrats com a què es superposen i generen problemes per tal de portar-los tots tres endavant.**

“Cuando tuve a mi hija sí que las cosas cambiaron. Yo recuerdo que en mi promoción a titular el miembro del titular de fuera, el que te caía por sorteo que nunca sabías quien era que en esta ocasión era un catedrático de [especialitat] relativamente joven me preguntó que con una trayectoria tan buena y tan brillante como se mostraba en mi carrera predoctoral y postdoctoral que qué pasaba en ese hueco del 94. Y le dije que había tenido una hija, que no era un hueco era una hija. Y que obviamente el periodo de embarazo, de parto, de postparto, de baja maternal

obviamente había habido un cierto parón en mi productividad científica pero que bueno había producido otra cosa.” Elvira.

**Aquesta sensació de tenir un buit i haver d'explicar-lo es repeteix a altres entrevistes, com és el cas d'Elsa amb un fill amb una discapacitat que mentre es perllonga el temps del diagnòstic i després l'habitació familiar a aquest fet juntament amb les majors necessitats del fill es reflexa en un buit al seu currículum, i així ho expressa descarnadament:**

“Si ves mi currículum entre dos mil ocho y dos mil diez es cero. O sea, cero que cuando llegue ahora, por ejemplo, lo de la titularidad [riu] voy a tener que justificar eso.” Elsa

**Algunes persones entrevistades comenten que aquesta manera de retre comptes del model al que ens referim ací com a *accountability* pot afavorir una universitat més transparent que la que existia anys enrere (Margarita), però també que la feina es sotmet a unes normes i regles que condicionen de manera notable la manera de realitzar-la, per exemple la circumstància de: “ser castigat amb més hores de docència” (Paco) si no es sotmet la seua feina als criteris de productivitat marcats. Aquest extracte és simptomàtic de l'escàs valor que se li atorga a la docència per sobre de l'atribuït a la recerca.**

“No hi ha cap incentiu per a donar una bona classe, només hi ha incentius per tema de publicar; qui trau les places és pel currículum investigador”  
Manuel

**El model actual en la universitat és un ritme de publicació i recerca constant, en un sentit de no perdre el ritme i d'estar pendent del currículum.**

“No has de perdre comba. Tu has de mantindre el teu nivell de publicacions, que eixes publicacions siguin originals i el nivell de cites, perquè si no te citen i no publiques i no te tenen en compte i al mateix temps demanar projecte i són tantes coses alhora que moltes vegades no pots dedicar-li tant al projecte” Teresa

“los científicos en general somos esclavos el currículum, eso nos impide hacer cosas interesantes, tengo que publicar tanto al año, que esa cosa que podría hacer interesante, innovadora no puedo porque yo tengo que publicar todos los años [...] la gestión del tiempo viene perturbada en un porcentaje muy grande por todo esto, cómo le has llamado, meritocracia?” Jose María



"Hi han publicacions que sí, que òbviament..., les de un gran impacte són importants. Però és que moltes vegades és simplement publicar per el fet de que necessite... m'estan obligant a tindre un ritme de publicacions en teoria per a l'excel·lència, però... És un cercle viciós. Vull dir-te, per a l'excel·lència tens que publicar molt, però al final acabes publicant coses que no, que no te paguen la pena. I això t'evita poder fer coses que realment serien importants" Manel

**El fet d'estar pendent contínuament del currículum inclús exigeix que s'estiga pendent d'aquest en moments d'esbarjo, de suposat descans, com ho conta Carla:**

*"se'n vam anar també a Galícia, sempre aprofitant també algun congrés. I..I clar, estava entre mitges la plaça, i el meu home dormint i jo estar: he d'acabar el currículum! Fins les quatre del matí i tal. I ell: Es que sempre me fas igual! Se n'anem de viatges i estàs en alguna cosa pendent i no sé què i no sé quan... I jo: Però és que això és precís. És el currículum. Ho has d'entendre!" Carla*

**Darrerament, s'està incrementant l'exigència productiva al personal docent i investigador, mesurada per nous indicadors de productivitat científica i que es troben dins la lògica d'una universitat competitiva i preocupada per la seua posició en els rànquings internacionals. Una lògica acompanyada de la terminologia de l'eficiència, l'excel·lència i la qualitat (Villar, 2015). Una lògica, tanmateix, que paradoxalment canvia sovint de rumb, perquè és interpretat i sentit per les persones entrevistades com a què "canvien les regles del joc":**

*"la universitat el que té és que com et canvien les regles del joc després...O sea, una vegada ja has jugat. Fases el que faces mai saps si va a anar-te bé. Perquè ara te diuen... Quan jo vaig començar n'hi havia que fer llibres. Vam fer llibres. Resulta que els llibres no...Després no comptaven. El que comptaven eren els articles que no havíem fet" Sara*

*"van cambiando. Y las reglas del juego que tú te organizas esto, por ejemplo, ¿no? Y al año siguiente te dicen que no, que tienes que publicar en algo más alto" Emma*

**La referència al canvi sovint de les regles del joc a l'hora de construir la carrera acadèmica o, també, que aquestes regles no han estat ben explicades des de l'inici de la carrera, és una percepció que apareix en les persones entrevistades:**

*"Que m'hagueren explicat el dia u quines eren les regles del joc amb les que m'havia d'enfrontar [...] però ara cada cop la universitat ho fa més, ens explica els sistema competitiu en el que s'enfrontem" Ivan*

Aquest model d'universitat que "imposa noves formes per a avaluar i difondre la qualitat científica que se centra en la cerca d'una qualitat excepcional que els membres de la comunitat universitària solen anomenar 'excel·lència' " (Herzog, Pecourt i Hernández, 2015). Tanmateix quan preguntem a les persones entrevistades què és l'excel·lència, com la definirien en les seues paraules, apareix expressada amb contradiccions, sentiments i opinions diferents. No hem trobat un consens sobre què és l'excel·lència, ni una definició acotada de manera compartida.

"Algo que nadie sabe lo qué es. Empezando por ahí, nadie sabe lo que es la excelencia. Nadie tiene ni idea de lo que es la excelencia. ¿Porque la excelencia en la universidad es la excelencia investigadora?[...] ¿Es la formación docente? [...] ¿O tenemos que ser que ser supermanes? Que seamos excelentes en docencia, en investigación,...Y ya como se queda cortito pues entonces te metemos también gestión. ¿Qué? ¿Tenemos que ser excelentes en todo? Esa es la pregunta que... que haría a las personas que establecen los criterios." Luis

En el professorat de major edat o que han renunciat, per dir-ho així, a adaptar-se completament a aquest model, com per exemple Manuel ("el que no he sabut, potser, és ajustar-me als criteris actuals del que significa excel·lència"), eixe model és vist d'una manera més crítica. Es plantegen si té sentit estar condicionat (llengua, temàtica, perspectiva...) a acomplir amb els criteris mercantilistes de les noves normes d'avaluació de la carrera acadèmica, com comparteix amb nosaltres Paco. Quan apareix aquesta qüestió de l'excel·lència algunes persones ho vinculen al sistema d'acreditacions de l'ANECA i connecten la idea d'excel·lència amb l'esforç i els resultats del sistema d'acreditacions. Per exemple, Alicia diu que, després de tornar d'un període llarg d'estada a l'estranger va "descobrir que havia canviat tot, que havia una cosa que es deia l'AVAP, l'ANECA, i que has d'estar contínuament demostrant qui eres i què fas: horrible!" En un altre sentit, Rafael ens diu: "la he pedido dos veces (l'acreditació a Catedràtic) y me la han denegado dos veces, yo cumpliendo todos los requisitos que entiendo que se deben cumplir en la vida académica no doy el paso, y gente que yo creo que no lo hace sí pasa". Apareix la percepció d'un sistema com l'actual, marcat per la producció continua i la competitivitat, que està erosionant una altra manera de fer i estar a la universitat:

"crec que els procés d'acreditació estan acabant amb la Universitat com jo la vull i estan acabant també les nostres vides. i clar, no pots participar. Totes les coses que vols...No milites, no participes, no quedes" Maria

"Yo creo que se nos olvida que somos personas y yo creo que la universidad la hacemos personas." Berta

**El fet d'aconseguir l'acreditació a la figura més alta de l'escala acadèmica és expressat, de vegades, com quelcom excepcional, i en clau còmica també, com una missió de "superheroi":**

"Jo he mirat les acreditacions a catedràtic i dic: que se fiquen una capa de superman perquè...el que la tinga ahí la acreditació directament la capa de super...de superheroi i que vaja ja així pel món" Carla

**En altres persones que s'han adaptat al model, l'excel·lència és definida de manera més positiva i, podríem dir, sense fissures. Com, per exemple, la següent definició que ens dóna Margarita, que sembla una definició raonada, reflexionada prèviament:**

"la excelencia en la academia sería que fuera una institución con ránkings importantísimos, que contara con algún científico que le hubieran concedido un Nobel, con científicos que les hagan concedidos muchos premios, con sellos de no sé qué, es decir, esa sería la excelencia para la institución. La excelencia en el ámbito investigador y docente es ser un referente en tu ámbito de conocimiento, ser una persona referente, ser una autoridad en el campo de estudio, estar internacionalizado, estar dentro de las redes, de las sociedades científicas, ser un referente nacional e internacional" Margarita

**Hi ha qui accepta sense fissures aquesta manera de treballar, com ara el cas d'Ivan, que afirma que són les regles que cal jugar:**

"Són regles dures, però m'he adaptat a elles [...] ja m'he acostumat a viure així i sé que serà així fins que em jubile" Ivan

**Però, també trobem altres matisacions crítiques al concepte d'excel·lència:**

"jo vull tindre una vida, jo no vull ser excel·lent, jo vull ser bona en el meu ofici, però vull tindre a la meua parella atesa, perquè hi ha dies en què arribe a casa i me dona per arribar al sofà i que me porten el sopar, es que és fort" Ester

**I no són decisions preses només forçats per les responsabilitats de cura sinó també per la decisió personal de tenir temps de gaudi personal:**

"jo he arribat a plantejar-me que jo necessite el temps per a mi. I com necessite el temps per a mi, tota la faena que haja de fer tinc tota la setmana per a fer-la. Però dos dies vaig a fer el que me rote. [Riu] Entonces...arribar a eixe plantejament el que vol dir és cedir. Cedir en el sentit de dir: *Jo no vaig a arribar a ser ací*. Perquè hi ha molta gent que se planta en la carrera i diu: *Jo vaig a ser ací Steven Hopkins el dia de demà*. I no. [Riu]" Ignasi

“La meua aspiració vital és tindre un dia de descans a la setmana. Per exemple, el diumenge descansar. O el dissabte descansar. No ho he aconseguit encara perquè encara estic tancant moltes coses. Però tinc la expectativa, igual falsa, però tinc la expectativa” Sara

Parem-nos breument a rellegir la cita anterior de Sara: la seua aspiració, diu, és un dia de descans. Teòricament, el PDI no ha de treballar dos dies a la setmana, val a dir, dissabte i diumenge, i ella ho narra com a “aspiració vital” disposar d’un dia. Potser pot semblar exagerat, però ella ho sent així, i, pel que hem vist en algunes persones entrevistades, sembla ser una percepció prou comuna. Evidentment, la noció que es té de la universitat marca els ritmes de treball personals, per molt que es decidisca individualment que no es vol ajustar a aquest ritme aquesta decisió – i els seus efectes- ha de ser matisada segons la seua posició al camp universitari, seguint la terminologia de Bourdieu (Bourdieu i Wacquant, 1994). Els efectes dels ritmes de treball, com veurem a continuació, són també matisats segons aquesta posició.

### *La corrosió del caràcter*

Com bé assenyalava el sociòleg Richard Sennett a la seua obra *La corrosió del caràcter* (2000), les noves formes del treball afecten a l'ànim de les persones, els hi erosionen les xarxes de suport, els fan més febles i al capdavall més vulnerables. I l'acadèmia no és una excepció, com ja hem assenyalat anteriorment. De fet, per a algunes persones té elements que accentuen la precarització de la feina.

Recurrentment apareix als discursos el mot “culpabilitat”, sobretot en el cas de les dones, però no únicament. Es manifesta en una doble culpabilitat: la culpabilitat de no estar prou amb la família, com, també, la culpabilitat de no treballar prou. El sentiment de culpabilitat de les mares professionals amb carreres “exitoses” ha estat abordat en la investigació en aquest camp, com per exemple per Carlota Solé i Sònia Parella (2004) referint-se a un sentiment fort de culpa, per no estar a l'altura de les circumstàncies. Quan aquesta “culpabilitat” intenten gestionar-la i posar-li remei també apareixen sentiments contraposats.

Per exemple, en el cas de Paco que comenta que a partir del naixement de la seua filla calia gestionar la vida professional amb la familiar i es van plantejar que en cap de setmana no treballarien a casa: “però tenies mala consciència per no treballar en cap de

setmana” (Paco). A més a més, aquelles persones amb carreres menys ortodoxes han de pagar un alt preu, és dir, invertir més dedicació en la trajectòria laboral.

La relació dels costos d’aquest ritme trepidant són nombrosos: en la salut, en la relació de parella, en la relació amb els fills, en la qualitat de la feina... “acabem esgotats” (Marc). I aquest ritme de vida té efectes sobre la seua salut, bé per dolors relacionats amb l’estrés: mals d’esquena, ansietat... com per la manca d’un estil de vida saludable:

“A nivell de salut està clar que totes les persones conforme passen els anys han de fer activitat física. I l’activitat física té que ser tots el dies o cada dos dies. La gent que està ací no ho fem. Això per moltes malalties en la prevenció primària és algo que passarà factura quan serem majors [...] Hi ha tonelades de literatura científica que parla d’estils de vida de anys con lo que te vas a tindre en 50, 60, 70 anys. [...] I te jode perquè nosaltres ho sabem i saps que no estem fent com toca. Eloy

“un poquet d’ansietat sí. Bueno, l’esquena sí perquè jo treballo moltes hores en l’ordinador i la tinc feta pols” Manel

Hem trobat de manera freqüent la menció a la falta de son i els problemes derivats de l’insomni. Sacrificar les hores de son, de descans nocturn, com una pràctica associada a voler rendir més. Així ho expressa Carla quan diu “arribava a casa; me gitava igual a les deu. M'alçava a les dotze, a la una, dormia dos, tres hores. Me preparava la classe de les huit i mitja” (Carla). Un altre cost comentat freqüent comentat per les persones entrevistades és la impossibilitat de conservar els vincles personals més enllà de la família més immediata: “sobre la meua vida personal? Uf, es que mare meua, es que no en tinc” (Ester).

“estic perdent el trobar-me amb la gent del poble,estic perdent fins i tot participant en els actes que fan al poble [...] quan te dones compte t’has posat davant de l’ordinador” Isabel.

Algunes persones entrevistades reconeixen, en aquest sentit, que han perdut amistats, ho narren com si haguera estat un “sacrifici”, com el cas de Sara que ho diu de manera palesa: “He perdut amics. Per estar publicant com una loca. Acabant un llibre i no poder quedar [...] He tingut moltíssims, moltíssims problemes en amistats”. També Miguel ho diu de manera molt explícita: “El peaje de la postdoctoral fue quedarme prácticamente sin amigos [...] lo mismo que con las parejas”. És també el cas clar de Miguel que les successives estades llargues a l’estranger li han posat complicat mantindre les relacions d’amistat. O com Jose María: “cuando te vas de estancia larga los costes de no ver a la gente son agresivos. Igualmente también es dejen los hobbies o las actividades de lleure.

“De totes formes a mi el que me passa quan estic fora és que sempre estic pensant en el que passa ací. (Riu) [...] Perquè a més obris el WhatsApp o obris el Facebook i veus el que estan fent els teus amics i...i no deixes de participar d'això tampoc. Entonces estàs fora però estàs pensant en el que està passant ací.” Ignasi

Al capdavant aquesta manca de relacions d'amistat són renúncies i sacrificis. Són dies paraules que apareixen a les entrevistes realitzades i que doten de dramatisme les narracions. Les renúncies apareixen en els relats biogràfics, com ara, la renúncia a una segona maternitat. Seguint a Solé i Parella (2004) les dones amb carreres professionals “exitoses”, com podríem considerar a les dones acadèmiques, envolten les seues decisions de renúncies. Margarita ho explicita de manera clara: “la adaptación de la vida familiar y profesional se sintetiza en una palabra, la palabra es renunciar”(Margarita). En el cas de Sara apareix repetidament la menció al sacrifici, és a dir, el fet de narrar la seua trajectòria acadèmica com a una trajectòria de sacrificar diverses dimensions de la seua vida (vacances, hores de son, criança):

“he sacrificat tot, les vacances, les meues, les de la meua família [...] He sacrificat moltes hores de son [...]he sacrificat moltíssim, moltíssim.” Sara

En el següent fragment trobem la renúncia a la doble maternitat vinculada a la incertesa laboral: “El cost més gran, més gran, més gran que te puc dir, és que jo hauria tingut un segon fill i no l'he tingut” (Ester). I enllaça amb un discurs sobre la incertesa de la seua situació professional perquè potser podria vindre algú de fora i es fera amb la plaça que ocupava (es refereix a la promoció a contractada doctora): “entre que jo no tenia estabilitat ni prospecció de futur perquè jo no sabia si la plaça anava a perdre-la, encara no ho sé, que vinga algú de fora i s'emporta la plaça i me quede al carrer. És que tinc 45 anys i encara no sé” (Ester). Distingeix entre confiança i seguretat: “aquesta confiança la tinc ara, fa cinc anys no la tenia, i el meu home a l'atur i el xiquet a un col·legi que ens està costant una pasta perquè no és públic, perquè al nostre barri no teníem la seguretat de què fora en valencià”. Aquesta manca d'inestabilitat és també la raó que hi ha en el fons per posposar una maternitat volguda (Carla). I no només això, mostra que la posició estructural és fonamental per a prendre decisions, també en el cas d'un lloc de feina com el de professorat d'universitat que a priori es pot concebre com ben posicionat en termes econòmics es requereix també d'una parella que hi tinga ingressos suficients i regulars.

**En la descripció de la carrera acadèmica com una carrera d'obstacles més o menys salvables que ens fan els entrevistats/des, l'estabilitat laboral al si de la universitat apareix com un punt transcendental. És una ambició compartida alhora que la dificultat en assolir-la una font de precarietat**

"Vaig tindre un punt d'inflexió fa un any quan jo vaig arribar al funcionariat. Fins a eixe moment no podia fer això perquè a mi em tocava fer les classes a l'hora que em tocava fer-les i si protestes doncs.. ahi tens la porta.". Marc

"som els dos titulars i que, per tant, si no treballes més, treballes menys, mentre vages complint". Paco

"yo con la titularidad me he desquiciado. Entonces, digamos que ahora en estos últimos dos, tres meses me lo estoy tomando con mucha calma, ¿vale? Pero he ido bastante a tope [...] Hasta que he llegado a la titularidad" Luís

**Uns canvis que alguns han patit de manera molt accentuada, especialment viscuts en els darrers anys pels canvis de tendència que s'han produït en les promocions laborals i funcionaries a conseqüència de les polítiques d'austeritat aplicades. Des de l'any 2011 s'ha produït una inflexió en les dades sobre professorat universitari a conseqüència, especialment, de l'aprovació de dos decrets "que afecten directament les formes de gestió del professorat de les universitats públiques i la seua dedicació docent" (Garcia Calavia i Montes, 2015: 125) aguditzant la precarització.**

**Aquests processos de precarització que s'han viscut en els darrers anys en el sistema universitari són descrits amb una visió crítica per professorat més major que no ho ha tingut tant difícil, o, si més no, en el seu discurs no destaca aquestes dificultats del moment actual:**

"Estic en una àrea on sóc el major i veus a les persones amb 30 anys... t'estic parlant d'una vida on abans dels 30 ja tinc una plaça, dos llibres publicats; ara quina xica o xic estan en eixa situació? Estan intentant veure quan se'ls acaba els 5 anys per tindre una plaça i passar a contractat doctor. És terrible" Manuel

**També hem trobat que quan s'aconsegueix una posició estable i es desenvolupa una carrera científica exitosa, amb reconeixement, la precarització d'altra gent més jove, que no té la carrera consolidada, és vist com a problemàtic:**

"Jo veig ara a gent amb quaranta i pico anys que encara està amb contractes i això no és bo, perquè arriba una edat que vols tindre un poc més d'estabilitat" Teresa

L'arribada de la posició estable, com ara promocionar a places contractat/da doctor i de titular, pot ser interpretat també com un donar-se marge per a una certa relaxació en comparació a anys precedents de major acceleració per acumular mèrits i poder acreditar-se.

“Entonces ahora como que parece que hemos llegado al final del camino. Es una pena, ¿no?, llamarlo así. Porque realmente debería ser el inicio de un camino, pero como todo va enfocado a la consolidación definitiva cuando ya has consolidado definitivamente pues dices, Bueno, ¿ y ahora qué?” Luís

Com assenyalàvem, les malalties poden ser una ruptura en el ritme de treball i per tant en la productivitat constantment reclamada pels paràmetres actuals d'avaluació i promoció al si de l'acadèmia. Però, sense treure aquesta dimensió d'evident malestar, també és important com ho poden viure com un aprenentatge i com, fins i tot, en eixos moments es pensa en treballar: “intelectualmente nadie lo notó” (Margarita). Moltes vegades perquè és la feina les que els hi dóna forces per a superar la malaltia: “el trabajo me da la vida” (Berta).

De fet, la professió acadèmica és una professió que pot ser entesa en un doble sentit, perquè, d'una banda, es vincula a una institució universitària i es pot assimilar a una carrera funcional, amb unes funcions específiques, envoltada de burocràcia i amb un horari concret. Però, d'altra, també, conté l'exigència de desenvolupar una carrera que cal construir-se de manera més individualitzada, més “lliure”, especialment en la part de recerca. Aquesta segona característica es pot associar a les professions menys institucionalitzades, com ara els escriptors o els artistes, i comporta que la carrera acadèmica siga freqüentment expressada pels seus protagonistes com a una carrera obsessiva. Ja hem apuntat alguns trets en apartats anteriors.

En aquest sentit, per exemple, Emilià ens diu que és “una addicta a la faena” o Marc que prefereix treballar a la universitat malgrat que això li supose una baixada significativa dels seus ingressos: “Em vaig incorporar reduint un 50% el meu salari. Vull dir que si això no és vocació no sé com li diríem”. Una “vocació”, tanmateix, no lliure de dificultats personals i familiars.

I també la passió emergeix en forma de declaracions que van més enllà dels vincles laborals, hi ha un vincle estret amb la ciència i la generació de coneixement.

“todas las científicas que estudias y que dices qué emoción en el momento en que se dan cuenta y que hay un descubrimiento” Margarita



La passió barrejada amb l'obsessió queda palesa en vàries idees i expressions recollides en apartats anteriors vinculades a la construcció de la carrera investigadora, particularment: una passió per la vessant investigadora amb una dedicació intensa que s'expressa com una entrega de sacrifici per la carrera, els ritmes quotidians i les nits de treball, entre d'altres elements que barregen la passió i l'obsessió. I també es menciona la passió vinculada amb la docència que fa invertir molt de temps quan l'entrega és en clau intensa:

"Molta implicació amb els alumnes, venen a tutories i t'acaben contant, me sé la vida de molts d'ells [...] pense que estic donant la imatge del que ha de ser una bona educadora, tu t'has d'interessar amb les persones que tens" Alicia

En aquest apartat hem recollit una mostra d'expressions vinculades a la construcció d'una carrera que conté la particularitat, així ho narren les persones entrevistades, de fer-se a base d'esforç i molta dedicació, marcada darrerament per la idea de producció contínua, allò de la idea de l'excel·lència associada a una universitat que ha de millorar en els seus índexs de producció científica, tot i que, algunes de les persones entrevistades reconeixen que no tenen clar què significa excel·lència universitària. Una altra idea interessant recollida és la percepció del canvi dels criteris a l'hora de construir-se la carrera, cosa que genera en certa manera incertesa. En el següent apartat recollim algunes de les pràctiques que porta a terme el personal docent i investigador per a fer front a aquesta construcció de la seua carrera acadèmica.

### TERCER PUNT. ESTRATÈGIES DE SUPERVIVÈNCIA: LA IMPORTÀNCIA DE LES XARXES

Els discursos de les persones entrevistades mostren diferents estratègies per poder dur endavant el seu ritme de feina. Tot i reconeixent el valor de l'agència en la construcció d'aquestes estratègies s'ha de considerar, indefugiblement, la posició estructural de les persones. Com ens diu Tobio (2005:139) en el cas de les mares treballadores, ja que malgrat sense menystenir el component irracional i inconscient del comportament de l'individu –i en el que també hi ha un clar substrat social– s'ha d'esperar que en el moment d'enfrontar-se a nous problemes on no hi ha respostes ja assajades per altres, la racionalitat i la intencionalitat prenguen major embranzida. Les estratègies són accions per a canviar la posició de l'actor i respondre a nous problemes.

A les maneres de resoldre els obstacles quotidians que genera la problemàtica relació entre cura i vida acadèmica, el suport d'altres persones ocupa un lloc primordial per a les entrevistades i entrevistats. No és un fet marginal doncs la concepció que de la feina acadèmica hi rau sota els actuals processos i mecanismes d'avaluació es basa en la individualitat més absoluta. En valorar uns mèrits molt concrets de manera individual sense tindre en consideració la realitat on s'inserten aquests mateixos mèrits. Conversar amb totes les persones amb qui ho hem fet ens posa de manifest que aquesta consideració individual és totalment fal·laç. Però sí que és cert que contribueix a un afèbliment dels vincles que teixeixen els investigadors/es i que genera no poques situacions de dificultat i angoixa:

“Les dones del departament competeixen entre elles, en una situació molt més complicada que els homes i no només per tindre fills, per la cura, perquè parlem de tindre fills com el hàndicap de les dones però hi ha moltes més coses i tu veus com enlloc de fer un front comú competeixen entre elles. I això li ve molt bé a algú.” Jaume

En aquest apartat en referirem a com les nostres entrevistades i entrevistats tracten de resoldre les dificultats del dia a dia per a equilibrar la seua vida personal i familiar amb la feina com a docents i investigadors a una universitat i a un país com el nostre. En primer lloc en parlarem de les respostes individuals. Unes respostes, i de nou ací emergeix l'estructura social, que no poden deslligar-se de variables com la classe social, el gènere o el lloc de naixement, però tampoc de l'alt nivell educatiu que hi tenen. Com hem vist a altres recerques (Obiol, 2013, 2014, 2016) la classe i el gènere són fonamentals per entendre els recursos que hi tenen les persones per a interpretar les situacions d'incertesa que travessen i que són inherents a aquesta modernitat avançada en la que vivim (Beck, 1998) i en el cas dels nostres entrevistats/des hi ocupen una posició preferent. També hem de considerar l'origen, sobretot en un país com el nostre, tant en termes de fer compatible la vida familiar amb la laboral a través de la provisió de serveis com sobretot el desconcert que suposa l'assumpció de la cura a un país que no és el teu:

“Porque al principio no sabía lo que hacer. Si tener una cuidadora para mi hijo pequeño o una guardería porque...[...] lo pregunté alrededor mio y fue una de las trabajadoras de aquí quien me indicó una escuela infantil” Erika

De fet ells mateixos ho fan explícit no poques vegades. En són conscients que tenen més recursos per a poder respondre a les contradiccions entre dinàmiques totalment oposades com les del mercat de treball actual i l'atenció a la cura.

"No es comparable nuestra situación con la gente que trabaja en la empresa privada. Seguro que se puede hacer más, pero en otros sitios este encaje es mucho peor y que ya les gustaría estar como nosotros." Rafael

En segon lloc exposarem les principals conclusions que sorgeixen de les entrevistes realitzades respecte la resposta davant de les contradiccions entre treball remunerat i cura apel·lant al suport d'altres persones. Volem emfatitzar el gran nombre de referències que hem trobat a la necessitat d'establir vincles personals entre la gent amb la que treballen i el suport necessari de trobar un bon ambient de treball que esdevé un àmbit de reflexió i aprenentatge però sobretot un àmbit de cura, d'afectes, d'atenció a les necessitats d'uns i altres.

### *Estratègies individuals*

En parlar de les respostes individuals és precís remetre's a les possibilitats que atorga el mateix exercici de la professió, és a dir, concentrar docència en determinats períodes o franges del dia o també prioritzar, almenys momentàniament, alguna de les dimensions sobre les que es construeix la carrera acadèmica com assenyala Paco: "sacrificàvem la qüestió de la investigació molt sovint".

"Però des de que he tingut fills he tingut que renunciar a anar congressos, he tingut que renunciar a liderar projectes europeus perquè són molt complicats, molt densos, en anglès,...I jo ja he apartat això. Jo ho sé i estic content. Però sí que ho he apartat molt. Llavors jo he fet coses ... col·laboracions més xicotiques que han sigut ben dissenyades y *han dado frutos*, val? Però grans projectes no estic.[...] Però sí que notem molt que els que tenim fills i filles no podem fer-ho. Hem de fer renúncies.Sí, renúncies. I jo tinc companyes i companys que han fet una renúncia total a la investigació. Perquè estan a la universitat a temps complet. Això ho veig molt. S'ha de fer càrrec de gestió també. I la investigació no poden. No poden tindre sexennis i estes coses. Ho saben i ho fan de bona gana. perquè ho fan de bona gana. Però se fan renúncies. Però, ara, la meua impressió que les dones fan més renúncies que els homes." Eloy

El principal obstacle que hi trobem a les dinàmiques de treball de la universitat és la percepció de que no poden ser substituïdes, també perquè no ho volen ser. Per tant si

esperes estar menys dedicada a la feina, has de deixar-ho tot controlat, i això és especialment present en ocupar càrrecs de gestió universitària. Inclús quan aquesta responsabilitat en un càrrec s'ha d'encaixar amb una baixa temporal per una malaltia, com comenta Sonia referint-se al seu cas quan va haver d'agafar uns dies de baixa per estar hospitalitzada:

"Vaig intentar deixar-ho organitzat tot perquè era època de POD i damunt estava la promoció d'enguany... però entre el director anterior i la meua secretària, i la gent de secretaria ahi sí que va ser molts dies que no vaig poder..." Sonia

I entre aquestes estratègies individuals, que en sentit estricte no ho serien doncs impliquen a altres persones, apareix el fet de traslladar al mercat les parcel·les de la cura que les persones entrevistades no poden –ni volen en ocasions– fer-se càrrec. En aquest sentit, la capacitat econòmica hi té un pes cabdal, no podem obviar doncs com intervé ací la posició a l'estructura social dels nostres entrevistats i amb la d'ells la de les seues parelles i famílies. De nou, la classe social d'origen emergeix amb força:

"Quan la meua filla era menuda li pagàvem a una persona que anava per ella a l'escola, li donava de dinar i la tornava a l'escola. I la resta del temps era el meu company qui es feia càrrec". Àngels

"Quan les xiquetes són xicotetes i al no tindre ací la família [...] tinc que pagar l'ajuda perquè visc a València des de l'any 88, des de que vinc a estudiar. [...] l'ajuda que necessites per tema de criança l'havies de pagar." Dora

"Durante muchos años tenía una chica que la recogía a las cinco y la llevaba a casa hasta que yo llegaba. De los ocho a los doce." Elvira

"En la primera xiqueta no teniem disponibilitat econòmica més que per a que estiguera en la guarderia i pobreta meua estava des de les huit del matí fins les sis de la vesprada en la guarderia. Cosa que ens tira molt en cara. En la segona teniem més disponibilitat i teniem una xica que la cuidava a d'ella i col·lateralment a la germana. Que se'n duria el 60% del meu sou net." Marc

Han aparegut les solucions que escometen per adaptar les necessitats de cura als requeriments laborals però també hem trobat el contrari: adaptar la feina a les necessitats i desitjos personals i familiars. De fet, les decisions sobre què avantposar –si feina o família– no són sempre unilaterals, ni sempre prioritzen un àmbit front a l'altre, sinó que van succeint-se i van resolent-se segons els recursos amb els que compta la persona.

"Vaig tindre tres ofertes serioses. Una era per a incorporar-me com a professor indefinit a [país sudamericà]. L'altra va ser un postdoc de tres anys al Sud de [país europeu]. I la tercera era un centre de recerca que estava [prop]. La meua dona ja era funcionària aleshores i bé, com que volíem tindre vida de parella. No feia massa que ens havíem casat. Vaig decidir agafar un contracte en principi de tres mesos però quedar-me a prop d'ella." Marc.

### **O com a Ester que li ofereixen un contracte a un país europeu però diu que:**

"la meua parella ja estava una mica cansada d'estar quatre anys esperant, i jo tampoc em feia la idea de viure a [país europeu]. A mi m'abellia tornar, sóc filla única, els meus pares ja són una mica grans. Preferia estar per ací a casa i sense voler-ho massa em vaig quedar embarassada i vaig dir que no m'interessava el contracte i me'n vaig tornar sense res, jo ja estava de set mesos i vaig agafar l'últim avió que podia agafar mentre s'està en estat".

**Una de les renúncies més comunes que hem trobat és posposar o deixar de moment aturades les estades d'investigació internacionals per responsabilitats de cura. De vegades apareix relatat com a un impossible en el present, però és una cosa pendent per a un futur proper, com una renúncia temporal, perquè fer estades forma part, de manera prou generalitzada, d'allò que s'espera d'una persona que fa investigació.**

"A mi m'agrada molt anar-me'n, ja després no he pogut, perquè tinc... bueno, no problemes familiars, però mon pare està major, però una de les meues il·lusions seria anar-me'n a Estats Units, quan ja no tinga tantes obligacions familiars, però m'agrada, m'agrada" Teresa

**No es tracta només de raons de cura en termes de feines a fer, és important també el vincle necessari que s'estableix entre el curador i el que és atès com ens explica Elsa que ha de deixar d'anar a congressos internacionals perquè representa un problema per al seu fill:**

"No por la logística sino porque.... por mucho que... yo pensara que estaban... que mi hijo el mayor estaba mentalizado y tal, pues no. Porque luego me llamaban por teléfono y tal, y un drama. Fue un desastre. Un drama. Bueno, de hecho no volví a irme de congreso." Elsa

**Aquestes renúncies són constants, els discursos dels nostres entrevistats apareixen farcits d'exemples. A vegades més descarnats en el cas de les dones però presents, a**

**molts dels homes entrevistats. Són renúncies quotidianes, esdevenen una manera de viure:**

"els dos treballem a vegades dissabte, a vegades diumenge, de nit... Si jo, per exemple, un dia, o ella un dia, tenim dentista, tenim oftalmòleg, tu eixe dia ho pagues amb interessos. Saps el que vull dir-te? Perquè molt bé, ho fem, tranquil. Però la feina s'acumula. I entonces retallem, per exemple, per la nit quan se giten els fills o en moments crítics un dissabte, un diumenge, un se n'ix amb els dos i l'altre se queda." Eloy

**Renúncies que cal tenir en compte que la presencialitat és important en les dinàmiques de treball, si tu no estàs el món continua girant:**

"I, clar, si tu te desvincules un any... pues quan tornes els projectes són vius i...estan en una altra cosa. Si s'han fet publicacions o treballs d'investigació al laboratori pues són publicacions en les que probablement tu ja no apareixes. Saps? I... d'alguna manera...tornar-te a reenganxar costa, no?" Olga

Són moltes les estratègies individuals però també hi són molt presents les que es recolzen en les xarxes familiars, absents com estan les polítiques familiars del nostre règim de benestar. No hi ha qui ho fa tot a soles, sí que és cert que trobem estratègies basades més en unes xarxes més de l'àmbit privat (fonamentalment les famílies) o de mercat, però no deixen de ser xarxes de suport, no deixa d'haver la presència d'altres persones. Aquest fet provoca que aquestes diferències de posició estructural s'accentuen i el gènere juga en açò un paper fonamental, doncs tradicionalment, i encara ara, les dones han estat les principals responsables de la cura. La jornada en la universitat pot ser interminable, per la qual cosa el gènere marca diferències, tal i com va conceptualitzar Acker amb el terme "gendered institutions" (Acker, 1992). I aquesta marca de gènere fa el camí acadèmic més o menys complicat per a uns o per a d'altres.

### *Suport de les xarxes familiars*

En segon lloc, cal assenyalar el suport de la família com a font de solucions dels conflictes que hi apareixen entre feina i cura, tot i que també hem vist que poden crear altres conflictes. No es estrany, d'altra banda, trobant-se a un país de tall clarament familiarista on el benestar de les persones depèn en gran mesura de com de nodrides, sòlides i accessibles siguen les relacions familiars. En aquesta família el nexa central és la parella. I s'apercep en les estratègies que plantegen com organitzar-se els horaris per tal d'estar un dels membres de la parella present en la cura com és el cas que ens

exposen Paco o Sonia. Això és més senzill clar està si ambdós membres de la parella es dediquen a la vida acadèmica com s'ha demostrat a altres indrets (Vergés i González Ramos, 2013). Entre les entrevistades, sobretot en el cas de les dones, no hi ha consens en decidir quina opció els hi resulta més profitosa. Algunes com Emiliana afirmen que preferirien tenir una parella al si de l'acadèmia perquè entendria millor les demandes, les necessitats, els temps que requereix aquesta feina.

"I jo crec que a les dones que tenim parelles fora de l'àmbit acadèmic ens costa molt gestionar això. De fet en un futur vull fer un estudi, la majoria de dones que anem a catedràtiques... jo sempre, les meues companyes, les que arriben a dalt les seues parelles són del món de la universitat". Emiliana

Però no només en termes de cura contribueix tindre una parella també en l'acadèmia. També en termes de gestió de la feina conjuntament, sobretot si són de la mateixa àrea de coneixement, i sobretot de comprensió del què implica ser investigador. I establir estratègies de promoció i construcció de la carrera conjuntes, com ens explica Paco, qui amb la seua parella van decidir qui es centraria primer en acabar la tesi doctoral per exemple o el cas de Teresa:

"Com és el mateix tipus de faena és més fàcil arribar a un enteniment, és fàcil. De fet tindre la mateixa faena és fàcil perquè alguna vegada hem combinat congrés i viatge, ho hem pogut fer. És una de les coses que té de bo esta part" Teresa

D'altres com Elvira manifesten repetidament com d'important ha estat per a d'ella que el seu marit es dedicara a alguna cosa totalment diferent per tractar-se d'una via de fuga per a l'estrés que a vegades la feina li genera. i de la sensació, sovint presentada de manera angoixant, d'estar sempre pendent de la feina acadèmica i tenir converses i interessos constantment al voltant d'aquests temes.

"Yo me casé unos meses después de que me dieran la beca predoctoral. Mi novio no tiene nada que ver con el ámbito profesional. Mi marido es mecánico. No tiene nada que ver. Con lo cual con algunos temas que tienen que ver con temas de estos de conciliación y feminismo me lo han preguntado. Y yo he dicho que no. Que no tienen nada que ver que la pareja sea físico, sociólogo o mecánico sino que tenga sentido común. Y marido creo que tiene mucho sentido común." Elvira.

Després apareix molt el fet de tindre sort – o saber triar diuen en algunes ocasions- a la persona que tens al costat.

“Feu el favor de triar bé l’home amb qui es voleu reproduir això és crucial. Perquè per molt que tu t’imagines una vida les científiques i jo què sé, que ho pugues fer tot o que no pugues fer tot.” Emiliana.

Sí que és cert que també apareix el fet de que les dificultats quotidianes fan relegar a un segon pla la mateixa relació de parella: “hem deixat de tindre espais per a nosaltres, ell es supedita a les meues necessitats de treball”, Isabel.

En aquest sentit encapçalar un nucli monoparental genera una major vulnerabilitat davant dels envits de la vida quotidiana com hem vist a altres recerques (Almeda, Di Nella, Obiol, 2008; Obiol, Castelló i Verdeguer, 2016). I a les entrevistes podem clarament identificar aquesta major vulnerabilitat com és el cas de Margarita qui el pare de la seua filla a més a més hi viu lluny i per tant assumeix la cura de manera quasi absoluta. A més a més en el seu cas no hi té xarxa familiar propera i per tant els únics punts de suport són algunes amigues o bé mares de les amigues de la seua filla amb les que no pot comptar de manera continua sinó només per a moments puntuals.

A banda de la parella un punt de suport bàsics és la família, sobretot la pròpia. Com bé diu Meil (2000) la solidaritat familiar es dona per via de filiació i en forma de cascada, és a dir, de pares a fills. I emergeix com un punt de suport fonamental en pràcticament totes les entrevistes realitzades i un element de desigualtat significatiu doncs et pot facilitar o no tota la teua vida: “jo ho tenia tot el temps per a dedicar-me, em donava igual un horari que altre, he tingut molta ajuda” (Isabel). Tindre família i si aquesta és extensa et pot resoldre molts problemes com ens explica berta que té una família molt nombrosa o bé Jesús que amb cinc germans no veu complicat fer-se càrrec de la mare quan siga el moment.

Eixa família pot estar de manera permanent com Sara que ens conta com l’ajuda dels seus pares ha estat fonamental per tal de poder atendre els requeriments constants de la feina però també, sovint, ha de ser matisada per les necessitats d’altres fills/es o bé per necessitats pròpies bé de cura o bé per la seua pròpia feina: “sempre es quedava ma mare però ara per circumstàncies s’ha tingut que posar a treballar” Sonia.

A més a més és un suport que es dona al llarg de tota la vida i que tot i centrar-se sobretot com hem dit en els pares, s’estén a tots els parents com ens dius Elvira: “Mi hermano me ha pagado a mi los libros de toda la carrera” o bé com ens conta Àngels:

“La meua germana en un primer moment no sabia on estava, tenia al·lucinacions. En eixe moment estava [altra comunitat autònoma] i estava



el meu germà i la meua filla que aleshores no treballava se'n va anar a [altra comunitat autònoma] a passar dos mesos en el meu germà i la meua germana. Entre el meu germà i ella, la meua filla tenia ja vint i pico, en eixe moment va ser la meua filla la que es va fer càrrec de la meua germana".  
Àngels

**Coneixedors de la importància de la família per a fer possible la seua presència a la feina i atendre alhora la cura, és important la proximitat a eixes xarxes i per tant es sols remarcar la importància de viure a la mateixa població, fins i tot comprar-se una cosa molt prop d'on viuen els pares/sogres com ens exposa Eloy.**

### *Relacions de suport entre col·legues*

**A dintre de la universitat és fonamental la construcció de xarxes i pràcticament en totes, totes, les entrevistes apareixen sempre noms que faciliten –o dificulten malauradament- la construcció d'una trajectòria acadèmica. Unes xarxes que poden existir ja des del mateix moment de cursar la titulació com li ocorre a Berta, Emiliana o Àngels:**

"Vaig fer un networking molt bo d'amics. Sempre hem anat, sempre hem continuat la cola que hem anat ahi fins el final Van ser uns anys molt macos, vam aprendre molt." Emiliana

"I en un moment determinat un grup de companyes que estaven com jo vam dir:  *escolta podríem acabar pedagogia*. I vam fer un grup de cinc dones... no eren majors, però no estàvem seguint la línia major de la carrera. Vam fer un grup i entre totes vam decidir fer pedagogia. I aleshores ens turnàvem, jo ja tenia la meua filla, ens turnàvem per a vindre a classe, ens turnàvem per a fer treballs. I vam acabar la carrera totes".  
Àngels

**La construcció d'un equip de treball "és fonamental" així mateixa ho expressa Dora. Aquesta importància de tindre un equip amb els que s'entenguen, que treballen bé, que es respecten i que fins i tot hi hagen vincles de suport i afecte el presenten com a bàsics, especialment entre les dones. Com també apareix a les entrevistes mantingudes la importància del mestratge dels investigadors/es amb més experiència respecte els més joves, com ara, Carla que en conta que "vaig anar a veure al professor, em va demanar l'expedient, vaig dir que estava interessada i tal, i vaig fer el màster. I vaig demanar beca. I arran d'este professor ens va ajudar a trobar una beca". Aquesta idea convergeix la necessitat de tindre gent jove que vinga a nodrir els equips de treball a la universitat.**

**Un relleu necessari d'incorporació de gent jove que funciona com una cadena, així ho expressa Sara en el següent fragment:**

*"Quan la gent comença a treballar en mi sempre li dic: Mira, açò és una cadena on hem estat un grup que hem treballat per a fer un projecte que ara a tu te dóna una beca. Ara tu la teua beca faràs una tesis i obriràs una sèrie de portes. Però moralment estàs obligat a obrir portes a altres. Perquè açò és una cadena. Perquè si se trenca la cadena? Els fons públics que hem invertit en tu, el temps que hem invertit en tu, es perd. I la veritat és que jo ho he aconseguit" Sara*

**Les retallades en política científica dels darrers anys –que han vingut a agreujar una precària situació anterior- han dificultat aquesta entrada de nous investigadors/es. Un fet que empobreix la generació de coneixement però també dificulta la vida quotidiana dels investigadors/es doncs han de assumir noves i majors responsabilitats en la gestió de la recerca sense deixar de fer les tasques que feien al començament de la seua carrera.**

**Homes i dones entrevistats ens han parlat d'aquestes relacions de suport, suport d'altra banda que solen incidir que no es pot donar de manera perllongada que tenen un límit. En el cas de les dones, a més a més, apareix en algunes entrevistes un element més i és el fet de incidir en la transcendència dels vincles que s'estableixen entre dones i que puguen excedir el grup de treball estricte i esdevenen elements de sororitat important com el cas de Margarita:**

*"cuando yo no tenía hijos, los horarios más malos los cogía yo, para que aquellas que tuvieran hijos pudieran [...] llevar a los niños al colegio"*

**De fet, en alguns casos, no en tots, apareix clarament la necessitat de cercar altres dones per sentir-se més acompanyades, més escoltades.**

*"Ells tenen més col·legueo...es posen a parlar... i a mi quan són coses de gestió, d'organització sí que se m'escolta però quan són coses de ciència [...] me costa més, me costa més d'imposar-me." Emiliana*

**En definitiva, les relacions entre col·legues i també entre amics i amigues de fora de la universitat apareixen, però són més minoritàries en les narracions que fan les entrevistades i entrevistats en referir-se a la cobertura de les seues necessitats de provisió (i recepció) de cura.**

## DEMANDES DE CONCILIACIÓ I CURA

Hem volgut incloure un apartat per a recopilar algunes de les demandes de canvis i transformacions que les persones entrevistades ens han fet durant aquest període intens de treball de camp. La pregunta formulada ha estat: què creuen que caldria fer a la universitat per tal de millorar la combinació entre la vida personal, familiar i professional. En aquest sentit es percep una diferència de nou clau entre dones i homes. L'experiència d'enfrontar-te a la gestió de la cura condueix a que les propostes estiguen més reflexionades i que siguin més clares i més precises.

Les demandes recopilades es poden agrupar en dos grans epígrafs: el reclam de més temps i la visibilització –i reconeixement- de l'assumpció de la cura en els processos d'avaluació de la carrera acadèmica.

En primer lloc, a les entrevistes realitzades s'observa una constant demanda de mesures per disposar de més temps a aquelles persones que es troben en moments del cicle vital i familiar de major dedicació a la cura. En aquest sentit es reclamen permisos de maternitat més llargs però també maneres més amigables amb la cura que permeten organitzar el temps d'una altra manera. Així la tria de les assignatures cada curs a partir de la configuració del POD és una demanda comuna com també la demanda de serveis de proximitat a la mateixa universitat, és a dir, escoletes a tots els campus per damunt de qualsevol altra demanda que permeten alhora donar eixides professionals a egresats/des en Magisteri i poder desenvolupar una mena de laboratori d'innovació educativa (Àngels), però també ludoteques, centres de majors o fins i tot sales de lactància (“perquè hi havia gent que havia de donar el pit en despatxos compartits” Ester).

“tengo que pagar a alguien porque hasta las nueve de la noche estoy dando clase. Algo como una biblioteca donde mi hija pudiera estar. Que se pudiera ir con su mochila para hacer sus deberes, que hubiera alguien, hay mil cosas, tener estudiantes de Magisterio, de Psicología, de Comunicación.” Margarita.

També és important respectar i afavorir els períodes en què és el mateix professor/a qui necessita d'atenció per malalties. I esmorteir en la mesura del possible els obstacles que apareixen en la reincorporació de les persones després de processos llargs d'absència per raons de malaltia però també després d'una baixa maternal.

“va haver una època que a la Unitat d'Igualtat feien molt d'èmfasi al llenguatge no sexista i jo no te dic que no siga important, però a mi m'és igual que em diguen professor o professora quan sóc la última triant horari, val”. Ester

**Proposen també poder concentrar forces en un aspecte de la carrera acadèmica però que això, és clar, no siga un factor de penalització:**

“Deixa’m centrar-me més en la part d’investigació o deixa’m centrar-me més en la part de docència perquè és el que a mi m’agrada i si durant uns anys no arribe a tant damunt no em poses més docència... perquè si no arribe a publicar si damunt encara em poses més docència no... no és facilitar la situació a ningú” Sonia

**Es demana també facilitar la possibilitat d’estabilitzar-se en les matèries impartides doncs això permet una menor inversió de temps en preparar-les cada curs:**

“Com que fa anys que done les mateixes assignatures doncs es qüestió de millorar els materials però no és un canvi radical ni tindre que preparar-me massa. Totes les setmanes passe un temps per a preparar les classes però no és excessiu. Després tinc un temps per a atendre els estudiants.” Àngels

“He estat estabilitzat en una sèrie de projectes i d’assignatures que em permeten organitzar el meu temps”. Jesús

**I en això entra la feina dels PAS i la possibilitat de tindre suport constant en la burocràcia que ens ofega. Igualment en la possibilitat de deslliurar altres tasques a treballadors/es en moment de pics de producció.**

“Com s’ha arribat a tindre una *Marie Curie*? Doncs una universitat anglesa que allibera a un dels seus professors de totes les seues obligacions, de totes, i el posa a redactar un projecte per a la beca. Açò ací és inimaginable.” Jesús

**Unes demandes on és important incloure el criteri del respecte a la diversitat de situacions i de desitjos i expectatives en com conduir la cura però també la carrera acadèmica:**

“sempre he pensat que és molt difícil, perquè és difícil poder situar unes mesures que siguen per a tots, perquè a l’hora d’aplicar-les has de tindre molt en compte la situació real de cada cas, haurien de ser mesures flexibles o adaptables a les situacions concretes i això en una organització gran com la universitat seria complicat de fer.” (Isabel)

**A les entrevistes apareix sovint, sobretot entre les dones, el requeriment que es visibilitze la cura en els processos d’avaluació de la tasca docent i investigadora i amb això amb els processos de reclutament del personal. En aquest sentit en parlen d’incloure mesures correctives a aquests processos si es tenen fills o si es té que tenir**

**cura d'algú. No debades com bé ens ha assenyalat Berta posar-nos a tots al mateix per a avaluar-nos és desigualtat. Per exemple demanen reduir de cinc a quatre les publicacions demandades per a reconèixer un sexenni d'investigació. També reclamen que es tinga en compte la feina docent en l'avaluació de la tasca de recerca:**

“ser conscientes en la evaluación. En la evaluación de todo. El día que te tengas que acreditar a titular que se tenga en cuenta que tú has tenido tres hijos. Igual que se tendría que tener en cuenta cuando se te evalúen tus méritos de investigación que no es lo mismo ser profesor de universidad que ser investigador del consejo [CSIC], ¿o sí es lo mismo? ¡Qué va ser lo mismo! Una persona que se dedica todo su día a investigar sus 38 o 20 horas a investigar que una persona que se dedica a dar clase también. No puede ser los mismo. No puede ser que un sexenio se evalúe igual a un profesor de universidad que a un investigador del consejo, pues se evalúa igual. Eso también es injusto. Tu no compites en igualdad de oportunidades. Ni en tiempo ni en competencia de verdad, se utilizan criterios sesgados.” Elvira.

**En aquest sentit en parlen de l'esgotament que suposa per a les professores, sobretot aquelles amb una carrera més llarga, les quotes de paritat incloses en les normes universitàries. Tot i així no volen rebutjar-hi, almenys de moment.**

“Me molestan las medidas [las cuotas], me molestan como ir al dentista, pero creo que es muy bueno ir al dentista. Yo creo que sí que hay que hacer cosas. [...] Y si se corrige una dentadura con una ortodoncia, esto también se ha de corregir.” Elvira

**El cert és que hi ha que cercar elements de suport generals, que la necessitat d'incloure aquestes mesures vagen més enllà del merament epidèrmic, discursiu:**

“¿Tú te has molestado en ir a la Aneca a pedir que las mujeres que han tenido hijos tengan una baremación diferente? ¿Lo has hecho? ¿No? Cuando lo hagas nos volvemos a sentar. ¿Tú has dado tres puntos a mujeres que en los últimos cinco años hayan tenido hijos, para proyectos, para estancias, para becas...? No, pues hasta que no lo hagas no nos volvemos a sentar.” Berta

#### 4. CONCLUSIONS: REPENSAR LA UNIVERSITAT DES DE LA CURA

L'objectiu d'aquest treball que ara finalitzem ha estat repensar la nostra universitat des d'una perspectiva poc conreada: les necessitats de cura i com aquestes s'integren en les dinàmiques quotidianes del treball realitzat a la Universitat de València, ja siga la gestió administrativa, ja siga el treball acadèmic. El propòsit ha estat posar al centre la cura, o si més no, atorgant-li més valor i visibilització. Ho hem intentat fer des d'un punt de vista quantitatiu a partir de la recopilació de dades existents a la mateixa institució i, també, des d'un punt de vista qualitatiu a través d'entrevistes realitzades a les nostres companyes i companys per tal de poder desvetllar les maneres en com les necessitats d'atendre la cura que hi tenim al llarg de la nostra vida es combinen (o s'entrebiquen) amb les dinàmiques de treball institucionalitzades a la universitat.

En les entrevistes s'aprecia com la cura és un element central en la vida de les persones i les entrevistes ho fan constantment palès, especialment en el cas de les dones. Una cura que s'ha d'entendre de manera complexa, diversa i present al llarg de tota la nostra vida. Una cura que seguint a Pérez Orozco (2006) s'entén com "la gestió i el manteniment quotidià de la vida i de la salut, la necessitat més bàsica i diària que permet la sostenibilitat de la vida", tant en la seua dimensió material com immaterial o emocional.

En els discursos de les persones entrevistades percebem, d'una banda, el ritme de vida vertiginós d'aquells que tenen que proveir de cura a altres persones, bàsicament infants i majors. Aquest ritme, però, està molt matisat depenent de la composició familiar, com ara el nombre de criatures, l'estat de salut i la disposició de col·laboració dels membres de la família i la disponibilitat de xarxa familiar, com ara l'ajuda de les iaies com a cuidadores pot permetre arribar a cobrir necessitats de cura que no es podria d'una altra manera, a no ser que es contracte.

En primer lloc, creiem que és pertinent ressaltar la capacitat que està demostrant la Universitat de València per a incorporar petits elements de canvi que resulten fonamentals per a millorar la vida del seu Personal d'Administració i Serveis i que contribueixen a una millor gestió de la vida personal i familiar amb la laboral. Tot i els èxits assolits en aquesta línia, hi ha, tal i com ens han assenyalat els nostres entrevistats, marge per a la millora i per a la inclusió de noves mesures. En el cas del PAS, les dades analitzades, ens permeten afirmar que seria convenient emfatitzar més

les mesures de conciliació per a la cura de gent gran perquè és la línia de les polítiques de conciliació que més s'utilitza en aquest col·lectiu.

D'altra banda, quan preguntem a les persones que treballen com a Personal Docent i Investigador per les seues estratègies, pràctiques i decisions sobre la combinació de la vida personal, familiar i professional hi ha un element comú que és l'esforç. Aquesta combinació és viscuda com a un esforç continu, de sacrificis i renúncies. La carrera acadèmica i investigadora és una carrera d'obstacles, que van superant-se, però en els que cal fer un bon entrenament i estar sempre en preparació. En el cas del PDI l'anàlisi de les dades dibuixen trajectòries matisades pel gènere, com per exemple, la rapidesa de la trajectòria que és més clara en els homes que en les dones, especialment en l'arribada a la categoria acadèmica més alta.

Les renúncies en la vida professional semblen manifestar-se més en les converses amb les dones. La marca de gènere no s'ha eliminat i produeix desigualtats internes a l'hora de seguir en el camí acadèmic. Cal reflexionar sobre la nostra institució partint de la idea de poder entendre's com a una "gendered institution" (Acker, 1992).

Les rigideses que es troben en gestió i investigació els fa percebre a les persones entrevistades que no poden deixar d'estar presents, inclús en moments justificats de permisos de maternitat o de malalties. Aquesta rigidesa viscuda produeix malestar, estratègies i col·laboracions informals i també renúncies en la gestió. Són rigideses i solucions parcials invisibles que la institució hauria de conèixer per tal d'intervindre per millorar-les. Segurament, caldria perfilar i transmetre millor per part de la institució el que comporta fer-se professora o professor universitari, és a dir, millorar els processos d'informació al seu personal docent i investigador per tal de contribuir a reduir la incertesa a l'hora d'emprendre la trajectòria acadèmica.

La conciliació de la vida familiar és difícil amb l'aspiració d'una carrera acadèmica i científica d'èxit, allò que podem entendre com a una carrera considerada, segons la terminologia dominant, amb investigació d'impacte i d'excel·lència. Tanmateix, no hi trobem quan ho hem preguntat explícitament una definició o una comprensió clara i consensuada sobre què significa l'excel·lència universitària, però sí es detecta una vinculació entre excel·lència i competitivitat.

El nostre propòsit inicial de desvetllar les dinàmiques complexes i sovint contradictòries en què la cura es sobreposa al treball remunerat a la nostra universitat el considerem assolit. Les paraules dels nostres entrevistats i entrevistades han contribuït fermament a aquesta intenció. No ha passat el mateix amb la perspectiva

quantitativa, doncs cal remirar la universitat en termes de cura i per a d'això necessitem la recopilació de nova informació, però també la gestió de les dades d'una altra manera, tenint en compte que les persones que hi treballem a la universitat no som unidimensionals, sinó que hi som ciutadanes i ciutadans que, entre altres coses, tenim responsabilitats de cura que atendre (o que requerim que se'ns cuide). La nostra opció en aquest sentit ha estat fer una proposta de nous indicadors quantitius (apartats 2.2. i 2.4.), alguns d'aquests factibles amb la informació que es recullen a la universitat, i que hem anomenat com a indicadors possibles, d'altres requereixen noves preguntes, per això els hem anomenat com a indicadors desitjables. Esperem que aquesta proposta hi siga d'utilitat per a conèixer millor i tindre més en compte des de la institució la combinació de la vida personal, familiar i professional que portem a terme.



## BIBLIOGRAFIA

- Acker, Joan (1992). "From sex roles to gendered institutions". *Contemporary Sociology*, 21, n. 5: 565–569.
- Addis, Elisabetta (2008) "Gender in scientific and academic excellence" en Izquierdo, María Jesús et al. (2008): *I Congreso Internacional Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica. Foros y talleres de trabajo*. Bellaterra, Observatori per a la Igualtat. UAB.
- Almeda, Elisabet; Di Nella, Dino (eds.) (2011) *Familias monomarentales. Violencias, discriminaciones y vulnerabilidad*. Barcelona: Ed. Copalqui
- Almeda, Elisabet; Di Nella, Dino; Obiol, Sandra (2008): "Les famílies monoparentals des d'una perspectiva de gènere". *Arxius de Ciències Socials*, 19, 19-29.
- Archer, Margaret S. (2007) *Making our Way through the World, Human reflexivity and social mobility*. Cambridge University Press.
- Beard, Mary (2018). *Mujeres y poder. Un manifiesto*. Barcelona: Crítica.
- Beck, Ulrich (1998) *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Bourdieu, Pierre (2008) *Homo academicus*. Buenos Aires: Ed. Siglo XXI.
- García Calavia, Miguel Ángel; Montes Suay, Francisco (2015). El professorat funcionari de la Universitat de València: alguns trets demogràfics i de la seua edat d'accés a l'activitat acadèmica. *Arxius de Ciències Socials*, No. 32: 121-138
- Campillo, Inés; del Olmo, Carolina (2018). Reorganizar los cuidados. ¿Y si dejamos de hacernos las suecas? *Viento sur*, 156. 77-86
- Cano, Ernest (2000) "Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral" a Cano, E.; Bilbao, A.; Standing, G. (ed.) *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación*. València: Germania. pp.25-68.
- European Commission (2012) *Meta-Analysis Report of Gender and Science Research*. Brussels: Directorate General for Research and Innovation.
- Fernández-Coronado González, Rosario y González Sanjuán, M<sup>a</sup> Eugenia (2008) *Dones i homes en la Universitat de València*. Publicacions de la Universitat de València.
- Gálvez, Lina (2013): "Una lectura feminista del austericidio". *Revista De Economía Crítica*, 15, 80-110.
- Gálvez, Lina; Rodríguez, Paula (2011): "La desigualdad de género en las crisis económicas." *Investigaciones Feministas*, vol.2, 113-132.
- Gill, R (2009) *Breaking the silence: The hidden injuries of neo-liberal academia* in Flood, R. & Gill, R. (Eds.) *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections*. London: Routledge.
- Guillén, Ana María; González-Begega, Sergio; Luque Balbona, David (2016): "Austeridad y ajustes sociales en el Sur de Europa. La fragmentación del modelo de bienestar Mediterráneo". *Revista Española de Sociología (RES)* 2016, Vol. 25 (2), 261-272.
- Herzog, B., Pecourt, J., & Hernández, F. J. (2015). La dialéctica de la excelencia académica: De la evaluación a la medición de la actividad científica. *Arxius de Ciències Socials*, 32, 69–82.
- Meil Landwerlin, Gerardo (2000): "Cambio y solidaridad familiar en España" *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 26. pp. 129-154.
- Naldini, Manuela (2003) *The family in the Mediteranean welfare states*. London: Frank Cass.

- Obiol, Sandra (2013): "Respuestas a la incertidumbre de los trabajadores del textil-confección valenciano". *Revista Política y Sociedad*. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Vol. 50. Núm. 3. pp. 1009-1036.
- Obiol, Sandra (2014) "La transformación de la familia: el caso de los trabajadores del sector textil-confección valenciano". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. REIS, núm. 145. pp.127-146
- Obiol, Sandra (2016) "Incertidumbre laboral y nivel de estudios en los jóvenes valencianos" *Aposta*. *Revista de Ciencias Sociales* N° 68 57-82
- Obiol, Sandra; Castelló, Rafael; Verdeguer, Inmaculada (2016) *Famílies monoparentals i treball remunerat: una anàlisi des del País Valencià*. Almeda Samaranch, Elisabet i Obiol, Sandra (coord.) *Familias monoparentales, género y cambio social*. *Arxius de Ciències Socials*, núm. 32.
- Obiol Francés, Sandra; Villar Aguilés, Alicia (2017). "Boges per la ciència. Les dificultats de comptar i cuidar". *Revista Mètode*.
- Requena, Miguel (2014). La evaluación de la investigación a debate. *Revista Española de Sociología*, 21, 129-136.
- Rodríguez-Jaume, Maria-José (2013) *Evaluación de la conciliación, corresponsabilidad y promoción profesional de la Universidad de Alicante*. Alacant: Universitat d'Alacant.
- Pavolini, Emmanuele; León, Margarita; Guillén, Ana María; Ascoli, Ugo (2015): "From austerity to permanent strain? The EU and welfare state reform in Italy and Spain", *Comparative European Politics*, 13(1), 56-76 (Saraceno, 1995);
- Perelló, Fàtima (2012). *Asimetries de gènere a la Universitat de València*. Publicacions de la Universitat de València.
- Santos, Juan Antonio; Muñoz, David, Poveda, Maria(2015). *En cuerpo y alma: Intensificación y precariedad en las condiciones de trabajo del profesorado universitario*. *Arxius de Ciències Socials*, 32, 13–44.
- Sennett, R. (2000) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Solé, Carlota; Parella, Sònia (2004). «Nuevas» expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales «exitosas». *Revista Española de Sociología*, núm. 4, 67-92.
- Solnit, Rebecca (2016). *Los hombres me explican cosas*. Madrid: Capitán Swing.
- Strathern, Marilyn (2000) "The Tyranny of Transparency". *British Educational Research Journal*, Vol. 26, No. 3.
- Tobio, Constanza (2005) *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Càtedra.
- Vergés, Núria; González Ramos, Ana María (2013). Beyond the work-life balance: family and international mobility of the highly skilled. *Sociologia y Tecnociencia*, 3(3), 55-76. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1786452601?accountid=14777>
- Villar, Alicia; Hernández, Francesc J. (2011). *De la beca al contracte. Anàlisi sobre les trajectòries de les becàries i dels becaris d'investigació a places de PDI contractat*. Universitat de València. Disponible en: <https://www.uv.es/igualtat/actualitat/Informe%20definitiu-.pdf>
- Villar, Alicia; Hernández, Francesc J. (2014). *University Transitions and Gender: From Choice of Studies to Academic Career Development*. *Policy Futures in Education*, vol. 12, n. 5
- Villar, Alicia (2015): "Universitat redefinida o reelititzada?". *Revista L'Espill*, núm. 49, 68-79.

## ANNEXOS

Taula 1. Entrevistes realitzades al PDI. Característiques sociodemogràfiques<sup>17</sup>

	Nom	Sexe	Edat	Categoria	Estat civil	Grau responsabilitats cura
1	Sonia	Dona	42	CD	Cohabitant	Moderada
2	Elvira	Dona	56	CU	Cohabitant	Feble
3	Emiliana	Dona	47	CU	Casada	Elevada
4	Marc	Home	48	TU	Casat	Moderada
5	Àngels	Dona	60	TU	Casada	Elevada
6	Jesús	Home	41	CD	Solter	Feble
7	Dora	Dona	48	TU	Casada,	Moderada
8	Paco	Home	53	CU	Casat	Moderada
9	Margarita	Dona	50	CU	Divorciada	Elevada
10	Rafael	Home	50	TU	Casat	Moderada
11	Ester	Dona	45	CD	Cohabitant	Moderada
12	Isabel	Dona	60	TEU	Casada	Feble
13	José María	Home	44	AD	Casat	Feble
14	Teresa	Dona	54	CU	Casada	Feble
15	Manel	Home	39	TU	Casat	Feble
16	Luis	Home	42	TU	Casat	Moderada
17	Sara	Dona	45	CU	Casada	Moderada
18	Manuel	Home	69	TU	Casat	Feble
19	Olga	Dona	36	CDi	Parella	Moderada
20	Ignasi	Home	30	AD	Solter	Feble
21	Elsa	Dona	46	CD	Casada	Elevada
22	Eloy	Home	43	TU	Casat	Moderada
23	Alicia	Dona	43	CDi	Divorciada	Elevada
24	Miguel	Home	38	AD	Solter	Feble
25	Carla	Dona	34	AD	Casada	Feble
26	Ivan	Home	43	CD	Casat	Feble
27	Emma	Dona	52	CDi	Separada	Elevada
28	Erika	Dona	53	AD	Casada	Moderada
29	Jaume	Home	52	CDi	Casat	Feble
30	Maria	Dona	37	AD	Cohabitant	Moderada
31	Berta	Dona	50	TU	Cohabitant	Elevada

<sup>17</sup> Amb la intenció de poder comprendre els discursos dels entrevistats respecte a la gestió de la cura i la carrera professional sense possibilitat la identificació de les nostres entrevistades i entrevistats hem tractat de fer una gradació de la situació familiar respecte la cura. En aquest sentit hem establert tres nivells:

**Feble:** viu amb o sense parella però no té cap responsabilitat actual en termes de cura.

**Moderada:** viu en una família biparental i amb responsabilitats de cura d'ascendents i/o descendents

**Elevada:** les seues responsabilitats de cura són acusades bé pel tipus de convivència familiar (monoparental, 3 o més fills/es) bé perquè els membres de la seua família (especialment els fills/es) o els mateixos entrevistats tenen algun grau de discapacitat.

**Taula 2. Entrevistes realitzades al PAS. Característiques sociodemogràfiques**

	Nom	Sexe	Grup	Edat	Estat civil	Grau responsabilitats cura
1	Elena	Dona	B	42	Casada	Moderada
2	Gemma	Dona	A	39	Casada	Moderada
3	Emilia	Dona	B	47	Divorciada	Elevada
4	Jésica	Dona	B	33	Divorciada	Elevada
5	Eva	Dona	A	36	Casada	Moderada
6	Isabel	Dona	C	42	Casada	Moderada
7	Marta	Dona	C	39	Casada	Moderada
8	Blai	Home	A	55	Casat	Moderat
9	Juan Miguel	Home	D	52	Solter	Feble
10	Albert	Home	B	54	Casat	Elevada
11	Carles	Home	C	52	Solter	Feble
12	Javier	Home	C	47	Cohabitant	Feble