

# Percepcions i necessitats del personal d'administració i serveis de la Universitat de València en termes de conciliació

## **Informe de l'enquesta al PAS**

26 de Maig de 2020

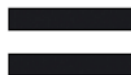
Sandra Obiol-Francés i Alícia Villar-Aguilés

Departament de Sociologia i Antropologia Social

Facultat de Ciències Socials

Es prega no publicar ni citar sense permís de les autores.

**UNITAT D'IGUALTAT**



VNIVERSITAT ID VALÈNCIA

## ÍNDIX

5. Anàlisi de resultats de l'enquesta al PAS .....	3
5.1. Com són les persones que han contestat a l'enquesta? .....	3
5.2. La relació de la vida professional amb la vida familiar i personal és problemàtica per al PAS?.....	7
5.3. A què renuncia el PAS en la seua carrera professional?.....	8
5.4. Quin és el grau d'ús i satisfacció de les mesures de conciliació existents a la Universitat de València? .....	10
5.5. Quines mesures de conciliació reclama el PAS? .....	12
5.6. Propostes directes del PAS sobre mesures de conciliació .....	16
Demandes de serveis	
Demandes de temps	
Canvis en les condicions de treball	
6. Conclusions de l'enquesta del PAS .....	21
Annex: Qüestionari enquesta PAS .....	25

## 5. Anàlisi de resultats de l'enquesta al PAS

---

### 5.1. Com són les persones que han contestat a l'enquesta?

Les persones que pertanyen al col·lectiu del PAS que han contestat l'enquesta, un 67,7% són dones i un 32,2% homes. A la Universitat de València aquests percentatges se situen en 64,8% dones i un 35,2% homes (segons dades a 31/12/2019) per la qual cosa hi ha una certa sobrerrepresentació de dones en l'enquesta, cosa que també ha ocorregut en l'enquesta del PDI. Les dones han contestat més, el que podria indicar, com a hipòtesi, que s'ha donat un major interès d'aquestes per contestar a aquesta enquesta sobre conciliació, doncs, com assenyalen estudis i anàlisis prèvies, les dones són les principals responsables de la cura.

Taula 18. Sexe dels participants en l'enquesta del PAS<sup>1</sup>

Sexe	Valor absolut	% en l'enquesta	% en la UVEG
Dones	718	67,7	64,8
Homes	343	32,2	35,2

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PAS de la UVEG i Recull de Dades Estadístiques UVEG

Pel que fa a l'edat, les persones menors de 40 anys suposen un 6,6%, aquelles que tenen entre 40 i 60 anys són el percentatge més nombrós amb un 83,2% i les que tenen 60 anys o més són un 10,3%.

Taula 19. Edat dels participants en l'enquesta del PAS

Anys	Valor absolut	% en l'enquesta	% en la UVEG
26 a 29	2	0,2	0,1
30 a 34	14	1,3	1,6
35 a 39	54	5,1	4,0
40 a 44	177	16,8	14,4

---

<sup>1</sup> La numeració de les taules correspon a la continuïtat de l'informe de PDI presentat amb anterioritat.

45 a 49	195	18,5	17,0
50 a 54	298	28,2	25,9
55 a 59	208	19,7	21,7
60 a 64	99	9,4	13,9
65 a 69	8	0,8	
70 a 76	1	0,1	1,2
Total	1056		

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PAS de la UVEG i Recull de Dades Estadístiques UVEG

Cal mencionar que si comparem la proporció de persones dins de les diferents cohorts d'edat a la nostra Universitat i la proporció de resposta a l'enquesta, s'observa una lleugera sobrerrepresentació de les persones que tenen 55-59 i 60-64 anys.

Pel que fa al lloc del naixement un 60,8% han nascut a la ciutat de València o a l'àrea metropolitana, un 20,7% a la Comunitat Valenciana, un 15,1% a l'estat espanyol i un 3% fora de l'estat.

La situació professional del PAS contempla cinc possibles situacions o col·lectius, amb major o menor estabilitat laboral: un 63,1% és funcionari de carrera, un 26,5% és funcionari interí, un 4,9% és funcionari interí de programa, el 3,2% personal laboral i no arriba a l'1% el personal eventual. Hi ha una sisena categoria (Altres) que recull bàsicament a persones que són funcionàries en pràctiques. Si observem aquests percentatges per sexe veiem que en el cas dels homes hi ha una major percentatge de funcionari, cosa que suposa una major estabilitat, lògicament, i en les dones un percentatge major d'interinatges.

Taula 20. Situació professional del PAS de l'enquesta per sexe (%)

Categoria	Dones	Homes
Funcionari/ària de carrera	63,9	64,2
Funcionari/ària interí/na	28,5	23,5
Funcionari/ària interí/na de programa	5,0	5,0
Personal laboral	2,0	5,9
Personal eventual	0,7	1,5

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PAS de la UVEG

EL PAS que ha contestat l'enquesta treballa majoritàriament en serveis o unitats (54,8%), seguit del PAS dels centres (21%) i dels departaments (17,3%).

Taula 21. Lloc de treball del PAS de l'enquesta

Centre	% de resposta
Departament	17,3
Facultat o Escola	21,0
Servei o Unitat	54,8
Institut d'Investigació o ERI	3,1
Altres	3,8

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PAS de la UVEG

Hi ha quasi la mateixa proporció de dones i homes que tenen personal al seu càrrec, el que mostra una major tendència a que siguin els homes els que tenen aquesta responsabilitat doncs el seu percentatge en el total del col·lectiu és menor.

Quant a la forma familiar de convivència la més freqüent és la parella i fills/es comuns (42,3%), seguida de la convivència amb la parella sense cap altra persona més (17,2%). Un 11,3% diuen ser famílies monoparentals (en el cas del PDI és un percentatge inferior, un 8,2%); aquesta forma familiar, és clarament més alta en dones (83,3%) que en homes (16,7%). Gairebé 1 de cada 10 persones viu sola. Les altres formes de convivència no arriben al 5%, són per tant més minoritàries.

A la pregunta de si hi ha membres a la seua unitat familiar de convivència que necessiten una atenció constant per edat o per patir una malaltia o una discapacitat, un 27,5% manifesten que han d'atendre a fills o filles menors d'edat, un 19,5% a persones d'edat avançada o dependents, un 2% a fills o filles amb discapacitat i un 4,3% a altres familiars amb un grau de discapacitat que necessita aquesta atenció constant.

Taula 22. Atenció constant a persones per raó d'edat, malaltia o discapacitat

Atenció constant a persones	Valor absolut	%
Fills o filles menors	292	27,5
Fills o filles menors amb discapacitat	21	2,0
Progenitors d'edat avançada i/o dependents	207	19,5
Altres familiars amb un grau de discapacitat	46	4,3

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PAS de la UVEG

Aquesta pregunta de si tenen membres de la seua unitat familiar de convivència que necessiten una atenció constant per edat o per patir una malaltia o una discapacitat, l'hem transformada en una nova variable recodificada amb dues possibilitats: tindre persones a càrrec (49,7%) o no (50,3%), i l'hem estudiada en relació a les variables de tipus estructural o amb altres preguntes d'interés per als nostres propòsits com, per exemple, considerar que el seu horari s'adapta bé a les necessitats familiars.

Taula 23. Assumpció de la responsabilitat de cura a altres persones (per raó d'edat, malaltia o discapacitat) segons sexe

Existència de responsabilitats de cura	Dones %	Homes %
No	47,5	56,3
Sí	52,5	43,7

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PAS de la UVEG

Les dones tenen persones al seu càrrec que necessiten atenció constant, ja siga per edat (menors o majors) o per tindre una discapacitat o malaltia en un percentatge més alt que els homes: un 52,5%, front a un 43,7% els homes.

Passem ara a veure com afecta aquestes responsabilitats de cura en el PAS de la UVEG i el desenvolupament de la seua vida professional.

## 5.2. La relació de la vida laboral amb la vida familiar i personal és problemàtica per al PAS?

No podem obviar el contingut disruptiu que pot tindre la jornada laboral en unes necessitat de cura que s'han d'atendre i que massa vegades són rígides. En aquest sentit ens interessava saber si entre el col·lectiu del PAS la relació entre la seua jornada laboral i la seua vida personal i familiar resultava problemàtica. I la resposta és que majoritàriament no ho és, com es mostra a la següent taula: un 77,8% de les persones que treballen com a PAS consideren que el seu horari laboral s'adequa bé o molt bé a les seues necessitats familiars i personals. És cert que per sexe, les coses canvien i són les dones les que mostren una menor satisfacció amb la seua jornada laboral un 77,3% front a un 78,9% dels homes. No obstant aquesta lleugera diferència per sexe, la satisfacció amb la jornada laboral respecte la seua adequació a la vida personal i familiar és majoritària entre el col·lectiu PAS.

Taula 24. Grau de satisfacció en com s'adapta l'horari laboral a les necessitats familiars segons sexe

S'adapta l'horari laboral a les necessitats familiars	Dones %	Homes %
Molt bé	15,7	18,4
Bé	61,6	60,5
No gaire bé	19,9	18,7
Gens bé	2,8	2,8

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PAS de la UVEG

I a més a més, el fet de tindre fills/es o no, no fa variar gaire la percepció de que l'horari laboral s'adeqüe bé o molt bé a les seues necessitats personals i familiars, doncs estem parlant de percentatges elevadíssims, i, de nou, lleugerament major en el cas dels homes (78,04%) que no en el de les dones (75,21%).

Sí que trobem un major grau de diferència en referir-nos a la circumstància de tindre persones a les que cuidar. I sí que s'aprecia una disminució del grau de satisfacció declarada entre la jornada laboral i la vida personal i familiar del PAS, però és molt lleugera. En el cas de tindre persones a les que cuidar la percepció d'una bona adequació de l'horari laboral baixa fins un 68,4% i augmenta en el cas de no tindre cap persona a la que cuidar fins un 87,1%.

Taula 25. Adaptació de l'horari laboral a les necessitats familiars segons si es tenen o no persones que cuidar (%)

S'adapta l'horari laboral a les necessitats familiars	No tinc persones que cal cuidar	Sí tinc persones que cal cuidar
Molt bé	23,7	9,4
Bé	63,4	59,0
No gaire bé	11,2	27,9
Gens bé	1,7	3,7

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PAS de la UVEG

En general, el grau de satisfacció amb l'horari laboral entre el personal d'Administració i Serveis de la Universitat de València és molt elevat. Per eixe motiu entenem que les renunciacions que poden manifestar haver fet en la seua carrera professional haurien de ser molt limitades. És el que ens mostra el següent apartat.

### 5.3. Qui renuncia a què en la vida professional del PAS?

Tot i que hem vist que l'elevat grau d'adaptació de la jornada laboral amb les necessitats que es generen de la vida personal i familiar del col·lectiu del PAS considerem interessant assenyalar algunes qüestions.

A la pregunta si consideren que han fet renunciacions en la carrera professional per atendre responsabilitats de cura la resposta en dones i homes és diferent: les dones



contesten que sí que han fet renúncies en un 55,4%, mentre que els homes ho fan en un 30,7%. O dit d'una altra manera, els homes renuncien molt menys que les dones per haver de cuidar a altres persones (69,3% dels homes no renuncien, mentre que en les dones és un 44,6%.

Taula 26. Renúncies que del PAS per tindre responsabilitats de cura segons sexe

Renúncies per responsabilitats de cura	Dones %	Homes %
Sí que he fet renúncies	55,4	30,7
No he fet renúncies	69,3	44,6

Font: Enquesta conciliació i coresponsabilitat del PAS de la UVEG

Les mitjanes de renúncies també corroboren aquests resultats: les dones renuncien més que no els homes: un 1,72 front a un 1.65 de mitjana.

Les dones fan més renúncies que els homes, però dels pocs que renuncien ho fan més a la promoció laboral (en un 62% i elles en un 50%). Quant a reduir-se la jornada laboral, elles més que ells (un 30% i un 25% respectivament). La renúncia de fer hores extres és major en dones (14%) que en homes (9,5%) i deixar de fer cursos de formació és similar tant en dones com homes.

Aquesta mateixa pregunta també l'hem considerada observant el fet de tindre o no responsabilitats familiars: un 61,1% de les persones treballadores com a PAS que consideren que sí han fet renúncies a la seua carrera professional té responsabilitats familiars. I, per contra, un 61% que diuen no haver fet renúncies no tenen aquestes responsabilitats. Per tant, el fet de tindre responsabilitats de cura és un element clarament diferenciador de les persones treballadores en aquesta qüestió. Les dones són les que majoritàriament afirmen haver fet renúncies laborals per raons de cura (78,9%).

Per raó de responsabilitat familiars són relativament poques les persones que han decidit reduir la jornada laboral (32,7%).

El fet de tindre o no persones a les que cuidar fa que les decisions es modulen de manera significativa en el PAS. Aquell PAS amb persones a càrrec (menors, majors o familiars amb discapacitats) renuncien més (1,74) que aquelles persones que no tenen aquesta necessitat de cura familiar (1,64).

Per renúncies concretes, la més freqüent en el PAS és deixar de fer cursos de formació (29,1%), seguida de la d'ajornar la promoció laboral (25,4%), reduir la dedicació laboral (12,3%) i fer hores extres (5,5%). Aquestes respostes en dones i homes no mostren diferències remarcables.

La situació laboral és una variable molt significativa en el PAS perquè condiciona clarament les respostes en una gran part de preguntes. Quan analitzem la mitjana de renúncies segons aquesta situació laboral de major o menor estabilitat, el resultat és que el personal eventual renuncia més (1,83) que aquell personal que té més estabilitat, com és el funcionariat de carrera (1,71). Trobem que el personal laboral és el que menys renúncies fa (1,53). La inestabilitat laboral té un pes important en el plantejament de la carrera professional i en la capacitat també de renunciar a elements importants en aquesta construcció.

La renúncia que apareix més condicionada segons la situació laboral és la de reduir la dedicació laboral: el funcionariat interí i el de programa contesten en un percentatge més alt aquesta resposta (44% i 40% respectivament), mentre que el funcionariat respon aquesta renúncia en un 25%. Aquesta resposta, previsiblement, està condicionada per l'atenció a fills i filles, ja que el PAS interí i interí de programa és més jove que el funcionariat (el 45,7% del funcionariat interí té entre 30 i 44 anys, mentre que en el funcionariat és un 10,6%).

#### **5.4. Quin és el grau d'ús i satisfacció de les mesures de conciliació existents a la Universitat de València?**

Ens interessa saber si consideren que els permisos per atendre assumptes i necessitats familiars durant la jornada laboral són suficients. En el cas del PAS un 66,3% de les respostes mostren que es tracten de permisos suficients mentre un 23,2% ens diuen que no. I aquesta proporció canvia poc es manté si es creua per sexe, tot i que en el cas de les dones disminueix una miqueta aquesta bona adaptació, un 65,9% front a

un 67,2%. Ara bé, resulta interessant apuntar que un 66,95% de les persones que diuen haver-se vist en la disjuntiva de necessitar atendre qüestions familiars durant l'horari laborals són dones.

D'altra banda, si atenem ara a la circumstància de tindre o no responsabilitats familiars i a la seua percepció de la suficiència dels permisos que atenen la conciliació laboral, personal i familiar de la Universitat de València s'aprecia que hi ha un clar consens que apunta a aquesta suficiència, tant entre les persones que diuen tindre responsabilitats familiars (59,08%) com, especialment, les que diuen no tindre'n (73,42%).

Un dels nostres interessos en el plantejament d'aquesta enquesta va ser conèixer si es renunciava a acollir-se a mesures de conciliació ofertades per temor que això perjudicara a la posició laboral de les persones enquestades. En aquest sentit la resposta majoritària ha sigut la negativa a cap renúncia (86,5%), un resultat que pot interpretar-se de manera positiva per part de la institució, ja que és una mostra de confiança del PAS davant la tranquil·litat de poder agafar-se una mesura de conciliació sense eixa possible preocupació. Tanmateix, un percentatge diu que sí, i en aquest cas les dones contesten en major proporció que sí que han renunciat (15%), front a una proporció menor dels homes (un 10,3%).

El que sí que hem trobat és diferències segons la situació professional que tinga la persona: si és funcionària de carrera, interina, interina de programa, personal laboral o eventual. Així doncs, veiem que les renúncies són més altes en el personal eventual (un 44%), en els interins de programa (26%), seguit del personal laboral (18,5%), de les persones funcionàries interines (15,5%) i en el percentatge més baix contesten aquelles que tenen una major estabilitat com són les funcionàries de carrera (11%). S'observa, doncs, que a menor estabilitat professional, major és la renúncia a mesures de conciliació.

Respecte als períodes d'inactivat laboral vegem que les dones han tingut més períodes d'inactivitat laboral que els homes en una diferència de gairebé vint punts (52,7% en les dones front a un 34,5% en els homes). Cal tenir en compte que per

inactivitat laboral també es considera els permisos de maternitat. Les dones que han tingut un permís de maternitat de les que han contestat l'enquesta són un 41,8%.

La inactivitat laboral per demanar una llicència per motiu de cura té clarament marca de gènere: en el cas de les dones en són un 31,2%, mentre que en els homes, només un 8% ha demanat una llicència per cura. Tanmateix, en el cas de les reduccions d'horaris per cura a familiars la asimetria entre dones i homes no és tant marcada: un 21,9% en el cas de les dones i un 13,4% en els homes. En canvi, en el cas de la inactivitat laboral causada per malaltia s'inverteix el patró: els homes han estat en aquesta situació en una major proporció (50,9%) que les dones (36,5%).

### **5.5. Quines mesures de conciliació reclama el PAS?**

El PAS està d'acord en que cal incloure mesures de conciliació en una altíssima proporció de més de 9 de cada 10 persones. En certa manera, podem dir que la resposta positiva amb aquesta pregunta era esperable, però potser no de manera tant palesa. I la diferència per sexe en aquesta qüestió és molt xicoteta: un 95,7% de les dones respecte un 92,4% dels homes. La interiorització de la importància d'avançar en termes de conciliació és doncs general, òbviament estar a favor d'aquestes mesures no significa que en el cas d'implementar-se s'acullen en el mateix grau.

Si observem aquesta pregunta segons la situació de tindre o no persones que cuidar, aquell PAS que té aquesta situació està d'acord en un percentatge major (96,5%) que el que no té persones a les que cuidar (92,8%).

La situació de tindre o no persones a les que cuidar resulta molt significativa, ja que el PAS que tenen persones a les que cal cuidar (menors, majors o familiars amb discapacitats) estan més en desacord amb l'afirmació de hi ha prou mesures de conciliació (45,3%). En canvi, el PAS que no té aquestes responsabilitats familiars estan en desacord en una proporció menor (32%).

A continuació es mostren els percentatges d'acord o de desacord amb una bateria de mesures de conciliació que es podrien implementar en un futur. Es tracta de mesures que no existeixen encara plenament a la nostra universitat. Les possibilitats

de resposta han estat plantejades amb una escala de 1-5 on 1 és estar gens d'acord i 5 és estar molt d'acord.

Taula 27. Grau d'acord del PAS amb mesures de conciliació que es podrien implantar

	Gens d'acord	Poc d'acord	D'acord	Prou d'acord	Molt d'acord	NS/NC
Habilitar espais per a la cura de fills/es a les instal·lacions universitàries	1,7	5,3	18,9	19,5	45,8	8,8
Escoles infantils/ ajudes econòmiques per a despesa	1,0	2,7	16,5	16,6	55,1	7,1
Habilitar espais per a la cura de majors a les instal·lacions universitàries	1,3	4,1	14,5	16,1	56,8	7,1
Horaris reunions compatibles amb horari escolar	1,1	1,9	14,5	19,9	51,4	11,2
Crear franges horàries compatibles amb la conciliació	0,8	0,6	16,4	21,7	51,2	9,4
Modificar criteris de promoció per neutralitzar efectes negatius derivats de la conciliació	2,3	3,5	17,8	19,9	42,4	14,1
Modificar criteris promoció en persones amb responsabilitats de cura	3,1	5,0	18,2	20,3	38,5	15,0
Optar al teletreball	2,9	6,0	15,3	17,1	47,4	11,3

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PAS de la UVEG

L'habilitació d'espai de cura per a filles i fills és una de les mesures que presenta un major grau d'acord entre el personal PAS. La resposta per sexe presenta diferències, perquè les dones estan més d'acord (molt d'acord, prou d'acord i d'acord): les dones un 93,4% i els homes un 90,3%. El fet de tindre familiars a càrrec fa que aquesta mesura obtinga un major grau d'acord entre aquelles persones que tenen eixa situació, un 93,3%, mentre que en les que no tenen persones a càrrec són un 91,5%<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Aquestes dades no troben un grau de significativitat important, és a dir, no poden extrapolarse a l'univers que analitzem. Tot i així hem considerat que resulta interessant anotar-les per a poder tindre més elements de valoració de la realitat que tractem de conèixer.

Una altra de les mesures proposades com a possibles és la creació d'escoles infantils o establir ajudes per la despesa en escoletes pròximes als campus. Aquesta mesura presenta també un grau d'acord elevat entre el PAS. Les dones estan més a favor que els homes de crear escoles infantils o algun sistema d'ajudes o concerts amb les escoles properes als campus: elles estan molt d'acord en un 96,8% i ells en un 94,1%. Segons la situació professional, la mesura de crear escoles infantils presenta una major grau d'acord en el PAS funcionari interí de programa, perquè en la resposta estar molt d'acord amb aquesta mesura és un 62,5%, els altres tipus de funcionaris, de carrera i interí, presenten un 60%, mentre que en el persona laboral i en l'eventual descendeix a un 50%. La possibilitat d'aquesta mesura és ben rebuda especialment pel PAS que té fills/es perquè considera en un 63,6% estar molt d'acord amb aquesta mesura, mentre que el PAS que no en té el grau de molt d'acord baixa a un 51,2%.

En quant a la possibilitat d'habilitar espais de cura de persones majors és ben rebuda especialment en el cas del personal que té persones d'edat avançada al seu càrrec: un 71% estan molt d'acord en què poguera implantar-se aquesta mesura. I encara més pronunciat és el nivell d'acord amb la mesura en el cas de les dones: un 95,2%, mentre que els homes són un 91,8 %.

La possibilitat d'impedir de posar reunions laborals durant el temps que els xiquets i xiquetes no tenen escola mostra un elevat grau d'acord també, especialment entre les dones: elles responen estar molt d'acord en un 62,1%, mentre que ells ho estan en un 49,2%. Però en aquest cas tindre o no tindre fills/es és una situació que condiciona clarament la resposta. Aquell PAS amb fills/es responen que estan molt d'acord amb establir horaris de reunions fora de l'horari escolar en un 63,3%, mentre que qui no té fills/es està molt d'acord en un percentatge més baix, en un 47,8%.

Una altra mesura similar és modificar els horaris establint franges horàries compatibles amb la conciliació. En general, sense mirar el perfil de qui respon, aquesta mesura és la que més grau d'acord condensa. Ara bé, si observem la resposta segons sexe, tindre persones a les que cuidar i .... les respostes es matisen. Segons sexe, les dones responen que estan molt d'acord amb aquesta mesura en un 61,9%,

mentre que els homes ho estan en un 45,6%. I quan es tenen persones a les que cal cuidar, el grau d'acord amb establir horaris més compatibles amb la conciliació també es veu matisat. Aquell PAS amb persones a càrrec considera en un percentatge més alt estar molt d'acord amb aquesta mesura (61,5%) que aquell que no es troba en aquesta situació (51,4%). Més concretament, aquell PAS amb fills/es respon de manera molt més palesa un grau d'acord amb aquesta mesura: estan molt d'acord en un 62%, mentre que els que no tenen fills/es és un 45,3%.

En el cas de la mesura proposada de modificar els criteris de promoció laboral per tal de neutralitzar els possibles efectes negatius que tindre responsabilitats de cura hi té en la mateixa promoció, hi trobem una resposta diferent en dones i homes. Les dones estan molt d'acord en un 54,7%, mentre que aquest posicionament en homes és menor, en un 38,4%. Les persones amb fills/es mostren un grau de molt d'acord més clar amb aquesta mesura en un 53,4%, mentre que les que no tenen fills/es ho estan en un 39,8%. A més de tindre fills/es, tindre a persones a les que cuidar també funciona com una situació que matisa la resposta a esta mesura sobre modificació de criteris de promoció: el PAS amb persones a càrrec estan molt d'acord en un 52,8%, mentre el que no tenen persones a les que cuidar en un 45,8%.

I de manera important, la situació professional és rellevant en aquesta resposta, especialment en el PAS que és interí de programa, perquè pot estar intentant promocionat per aconseguir estabilitzar-se. La seua resposta de molt d'acord amb aquesta mesura és la més elevada de tots els col·lectius, amb un 61,4%. Mentre que el personal eventual i el personal laboral mostren les respostes més baixes, no arribant al 40%.

L'enquesta es va realitzar molt abans de poder imaginar la situació actual de confinament provocada per al pandèmia COVID-19 on el teletreball està obtenint un protagonisme considerable i ens caldran futurs estudis per analitzar bé el seu impacte, les seues potencialitats i també dificultats. El teletreball es va plantejar en l'enquesta com una mesura possible i futura de conciliació en aquesta pregunta sobre les mesures que poden ser implantades en la nostra Universitat, sobretot perquè en la

investigació qualitativa prèvia<sup>3</sup> apareixia repetidament entre les demandes de les persones del PAS que entrevistarem. En els temps que venen, després de la pandèmia que estem vivint i que sembla que serà cíclic, la mesura del teletreball ja no és un repte de futur, sinó de present, i que caldrà estudiar bé i afinar millor en la seua implantació.

Entre les respostes obtingudes en la nostra enquesta a aquesta possibilitat destaquen l'edat i amb la situació professional, i no tant a altres variables que sí que han sigut significatives en altres mesures preguntades, com ara tindre fills o altres persones a les que cuidar. Així, l'edat apareix com a significativa perquè les persones amb edats entre 30 a 44 anys són les que mostren una resposta de molt d'acord més elevada sobre la possibilitat d'implantar el teletreball (amb una mitjana de 67%). En quant a la situació professional el PAS funcionari de programa mostra un grau de molt d'acord amb aquesta mesura clarament més elevat, un 72,9%, que la resta de col·lectius, que es troben al voltant del 50%.

## **5.6. Propostes directes del personal d'administració i serveis sobre mesures de conciliació**

En la darrera pregunta de l'enquesta sobre conciliació entre la vida familiar i personal i el treball remunerat al Personal d'Administració i Serveis de la Universitat de València hi obríem la possibilitat que se'ns fera partícip de qualsevol comentari, proposta o millora al voltant del tema tractat. La resposta fou, com també ha passat en el cas del PDI, considerable i s'han recollit 319 intervencions que suposa un 70% de la mostra.

El contingut de les respostes rebudes es poden classificar en tres grans epígrafs: demandes de serveis, demandes de temps i canvis en les formes de treball. Però abans que res, com ja passava en el cas del PDI, és precís assenyalar que les responsabilitats de cura vessen les formes familiars més tradicionals i així arriben a

---

<sup>3</sup> Villar-Aguilés, Alícia i Obiol-Francés, Sandra (2018) Estudi sobre conciliació personal, familiar i professional de les persones que treballen a la Universitat de València. Disponible en <https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/diagnosticiiipla.pdf>



tota la xarxa de parentiu de les persones treballadores que ens han respost a les preguntes, com és el cas dels tiets i tietes, però també persones que són considerades família tot i la inexistència de consanguinitat, i també tindre en compte la cura personal. I es reclama que la institució (i també l'Administració Pública) ho tinga en compte a l'hora d'implementar mesures per a afavorir l'equilibri entre treball de cures i treball remunerat. Igualment es demana que s'atenga la circumstància de no ser resident de València ciutat sinó d'altres localitats, algunes no properes a la capital. I sobretot es reclama atendre les circumstàncies de les persones que hi treballen com a personal interí i les que ho fan a les diferents empreses amb les que la universitat subcontracta determinats serveis i que es considera han de gaudir d'ídèntiques condicions en quant a la conciliació que aquelles persones que mantenen un vincle contractual amb la universitat.

Passem tot seguit a assenyalar les principals demandes que el col·lectiu PAS ens realitza, sempre tenint en compte els reclams més freqüents i fugint de l'anècdota.

## **DEMANDES EN SERVEIS**

La demanda de poder comptar amb una escoleta als diferents campus de la Universitat de València és molt i molt freqüent, tot i que ja han tingut l'oportunitat d'enunciar-ho a la mateixa enquesta. Però per a moltes persones enquestades resulta important tornar-ho a assenyalar. També es demana que La Nau dels Xiquets i les Xiquetes s'amplie en durada i també s'incloguen els mesos complets de vacances escolars, tant a l'estiu com en períodes com Setmana Santa i Nadal.

Resulta important assenyalar que moltes de les demandes es dirigeixen a la cura de la gent gran i d'aquesta manera verbalitzen la seua necessitat de tindre centres de dia que atenguen a les persones majors necessitades de suport constant en el seu dia a dia en les mateixes instal·lacions de la universitat.

## DEMANDES EN TEMPS

Entre les demandes de més temps per a poder dur endavant el treball de cures i el treball remunerat especialment en etapes del cicle vital i familiar, però també laborals com és el fet de la preparació de proves de selecció, cal un suport explícit de la Universitat i demanen tres línies bàsiques: major flexibilitat en l'organització de la jornada laboral, una menor rigidesa en el calendari laboral i la possibilitat de fer reduccions de la jornada. Són moltes les persones que plantegen la necessitat que la jornada laboral s'organitze segons les necessitats del treballador/a i de la seua família, en combinació amb les especificitats del departament en el que es desenvolupe l'activitat laboral, i que es tinga en compte que els objectius de treball isquen abans però no tant l'horari en que s'està al lloc de treball. En definitiva, flexibilitzar el que identifiquen com horari troncal. En aquest sentit són varies persones les que incideixen en les condicions en les que treballen el personal auxiliar de serveis, el qual no té capacitat per a flexibilitzar el seu horari d'entrada ni d'eixida i els dificulta molt la conciliació amb les seues responsabilitats de cura.

L'anomenada vesprada exclusiva també és un element conflictiu en la relació entre treball de cures i treball productiu. I per suposat el fet d'estar a un servei que es desenvolupe en el torn vespertí que impedeix totalment la conciliació en el cas de tindre xiquetes i xiquets. En quant al calendari es remet directament a les vacances d'agost i la necessitat de moltes de poder fugir del mes d'agost i poder combinar-ho amb la resta de la seua família.

Es demana també la possibilitat d'ampliar el nombre de filles i fills i la seua edat per tal de poder demanar una reducció de jornada sense penalització econòmica. Tot i així posen en evidència la dificultat de realitzar aquesta reducció sense comptar amb més recursos de personal, doncs o bé suposa una sobrecàrrega per a altres companys i companyes (una de les principals resistències que s'hi posen per a l'existència de mesures de conciliació) o bé que no s'acomplisca amb els objectius de treball marcats.

Un altre element que apareix de manera repetida en les respostes recopilades és la possibilitat de poder acudir a reunions d'escola o a consultes mèdiques sense haver

de demanar un dia sencer, sinó només les hores justes que es necessiten i així poder tindre una major disponibilitat de temps per a la conciliació al llarg de l'any.

## **CANVIS EN LES CONDICIONS DE TREBALL**

El PAS que ha volgut respondre a aquesta pregunta oberta remet de manera repetida a tres qüestions fonamentals que suposen canvis en les condicions en les que desenvolupen la seua feina. En primer lloc, es reclama de manera generalitzada la possibilitat de fer teletreball, moltes de les persones que han participat en aquesta pregunta oberta ho identifiquen com una solució viable als seus problemes per fer compatible el treball remunerat amb les seues responsabilitats de cura. I ho veuen clarament factible, almenys en una part de la setmana laboral, pel tipus de feina que realitzen i pels grans avanços tecnològics assolits que faciliten aquesta mesura.

En segon lloc, ens hem trobat amb una demanda molt i molt repetida, que al nostre parer no es consideraria mesura de conciliació tot i que són moltes les persones que ho veuen així doncs la plantegen com a tal. Es tracta de la possibilitat que les persones que hi treballen com a PAS i que han superat els 60 anys d'edat puguen reduir la seua dedicació horària, si es que estan interessats, per tal de poder alleugerir la seua càrrega de faena al temps que poder plantejar un període de transició i traspàs de coneixement vers el personal més jove i que acabarà substituint-los.

I en tercer lloc, estableixen una diferenciació molt clara entre les persones treballadores estables i les que no ho són, les quals segons assenyalen els hi fa por poder fer ús i reclamar mesures de conciliació no fora que supose un greuge per a la seua posició laboral que conceben com a fràgil. A més a més si pretenen acabar amb la seua inestabilitat això significa presentar-se a processos de selecció que requereixen un temps de preparació i estudi que en casos d'existència de responsabilitat de cura és molt complicat poder assumir-

Un element que apareix amb freqüència entre les intervencions realitzades a aquesta darrera pregunta és la necessitat d'atendre la formació i el temps que s'hi dedica. La necessitat que en l'obligació de fer aquesta formació s'atenga el fet de tindre

responsabilitats familiars que atendre i que requereixen horaris i condicions de realització en consonància amb aquestes responsabilitats, més en concret que es realitzi dintre de l'horari laboral.

Al capdavant el que es demana és una anàlisi més minuciosa de les necessitats de feina per departaments i serveis i dels recursos personals existents, per tal d'evitar capacitats desiguals de poder fer front a eixa feina i per tant de poder acollir-se a mesures de conciliació.

En conclusió, les respostes a la pregunta oberta posen en evidència les necessitats d'atendre una cura que prové de fonts diverses, que és especialment complexa i que, tot i que no són poques les persones que manifesten que es troben en una situació més afavorida si es comparen amb el marc laboral general, requereixen una ampliació de les mesures existents per a poder fer front a aquestes necessitats. Especialment en el cas de les treballadores i treballadors en posició laboral més fràgil però també en el cas d'aquelles persones que tenen responsabilitats de cura molt acusades. A més a més posen de manifest, com ja ho feien entre el PDI, la necessitat de que existeixi un marc reglamentari clar, que atenga a totes les circumstàncies possibles, que no permeta la discrecionalitat.

## 6. Conclusions de l'enquesta del PAS

---

Aquest informe recull els resultats de l'enquesta realitzada al PAS de la Universitat de València al voltant de la manera de combinar i fer conciliable la vida professional amb la personal i familiar. Les respostes es van recollir entre setembre i octubre de 2019, per la qual cosa ningú podia imaginar en aquell moment que estariem travessant un moment com l'actual a conseqüència de la pandèmia de la COVID-19. Per la qual cosa els resultats que hem analitzat formen part de la foto fixa d'aquell moment i que, previsiblement, si tornarem a preguntar ara les preguntes plantejades una part dels resultats es podrien veure alterats. El moment actual està suposant sense dubte un moment difícil en termes de conciliació i, de fet, és una preocupació social de la qual es parla contínuament, però que continua sent un repte en la reorganització laboral que haurem d'implementar a curt termini.

En tot cas, és una enquesta que aporta informació valuosa perquè mai anteriorment s'havia preguntat sobre aquestes qüestions a la nostra Universitat i, també, perquè es pot apreciar de manera clara que les respostes a les preguntes estan condicionades especialment pel sexe de qui respon i per la situació professional que es té, és a dir, si es té una situació de major o menor estabilitat. També influeix de manera consistent a l'hora de respondre el fet de tindre o no responsabilitats familiars, entès això ací com a tindre persones a les que cal cuidar (menors, majors, persones amb discapacitat).

**La conclusió més remarcable és que les responsabilitats de cura condicionen la manera d'organitzar-se el treball i el desenvolupament de la carrera professional.**

Sintetitzem els principals resultats que s'han obtingut en aquesta enquesta:

- L'enquesta ha sigut contestada per un percentatge elevat del PAS: han contestat 1.061 persones que representen un 52,6% del PAS de la UVEG (a 31 de desembre de 2019).

- Les persones que pertanyen al col·lectiu del PAS que han contestat l'enquesta, un 67,7% són dones i un 32,2% homes. A la Universitat de València aquests percentatges se situen en 64,8% dones i un 35,2% homes (segons dades a 31/12/2019) per la qual cosa hi ha una certa sobrerrepresentació de dones en l'enquesta
- Quant a l'edat una gran part de les persones entrevistades tenen entre 50 i 59 anys, un 47,9% (en el cas del total del col·lectiu aquesta proporció és d'un 47,6%). En segon lloc, la major concentració de treballadores i treballadors d'Administració i Serveis es situen en la franja d'edat d'entre 40 i 49 anys: un 35,3%.
- Pel que fa a la representació de les diferents situacions professionals, les persones que han contestat són majoritàriament funcionaris i funcionàries, bé de carrera (63,1%) o bé interí 26,5% i un 4,9% interí de carrera). Essent les dones les més presents a la situació d'interinatge, és a dir, les més presents a posicions laborals dintre de la universitat de major inestabilitat.
- La forma familiar de convivència més habitual en el PAS és la parella i fills/es comuns, seguida de la convivència amb la parella sense cap altra persona més. Les famílies monoparentals suposen un significatiu 11,3% i és ua tipus de família encapçalada molt majoritàriament per dones. Al voltant d'un 10% són persones que viuen soles.
- Un 27,5% del PAS ha d'atendre a fills o filles menors d'edat, un 19,5% a persones d'edat avançada o dependents, un 2% a fills o filles amb discapacitat i un 4,3% a altres familiars amb un grau de discapacitat que necessita aquesta atenció constant.
- Les dones tenen persones al seu càrrec en un percentatge més alt que els homes.
- Consideren que l'horari laboral s'adapta bé o molt bé a les necessitats familiars en un percentatge elevat del PAS (77,8%), però les dones mostren una menor

satisfacció, tot i que estem parlant de diferències molt lleugeres (en els homes aquesta satisfacció augmenta a un 78,9% i en les dones baixa a un 77,3%).

- Aquesta pregunta sobre l'adequació de l'horari és contestada de manera diferent segons es tinguen o no persones a les que cuidar: qui no té persones a les que cuidar veuen bé o molt bé l'horari en un 87,1%, en canvi els que sí que tenen persones a cuidar la resposta baixa a un 68,4%.
- Les dones del PAS renuncien més que els seus companys barons per haver d'atendre responsabilitats de cura. Les dones diuen haver fet renúncies en un 55,4% i en canvi ells en un 30,7%. És una diferència significativa.
- El fet de tenir o no responsabilitats familiars en el sentit de persones a càrrec condiona prou la resposta a aquesta pregunta de les renúncies en la carrera professional.
- La renúncia més freqüent és deixar de fer cursos de formació, seguida d'ajornar la promoció.
- Hi ha una ampla majoria del col·lectiu PAS (66,3%) que afirma que les mesures de conciliació existents a hores d'ara a la Universitat de València, són suficients. A penes trobem diferències per sexe però sí per l'existència de responsabilitats familiars de cura, doncs aquest grau d'acord amb la suficiència de les mesures de conciliació baixa fins un 59,08% entre les persones en aquestes circumstàncies.
- No hem trobat clars indicis de què el fet d'adoptar qualsevol facilitat proporcionada per la Universitat per a la conciliació genere temor respecte la seua posició laboral. Tot i que aquesta desconfiança, i per tant la decisió de no acollir-se a cap mesura de conciliació institucional, és més acusada en el cas del personal eventual i en els interins de programa: un 44% i un 26% respectivament. Caldria al nostre entendre reafirmar la inexistència de cap penalització professional per aquelles persones que han de cuidar i que necessiten de mesures laborals per a fer-ho.

- Tot i l'àmplia satisfacció en les mesures existents, o precisament per això, el PAS mostra un elevadíssim acord en que cal incloure mesures de conciliació en la normativa de la universitat (9 de cada 10 persones). I en major mesura les iniciatives que reclamen són l'habilitació d'espais de cura per a majors en el campus així com fer compatibles els horaris de les reunions laborals amb els horaris escolars.
- En aquest sentit també hi van les respostes obtingudes a la darrera pregunta que fèiem i que hem deixar oberta a qualsevol suggeriment o comentari de les persones enquestades. I així hem pogut comprovar que les demandes majoritàries van en la línia de flexibilitzar l'horari laboral, especialment el que s'anomena la troncalitat. I també donar garanties per a poder acollir-se al teletreball i poder donar garanties al personal que compta amb una menor estabilitat laboral perquè la conciliació pugui ser una realitat.

En conclusió, l'enquesta ens fa conèixer més les circumstàncies del PAS a l'hora de valorar el seu horari laboral, en el sentit d'apartar-se millor o pitjor a la seua situació familiar, obtindre informació sobre les possibles renúncies que ha fet en termes de responsabilitats familiars i com aquestes condicionen les seues respostes. Pels resultats obtinguts tant el sexe de qui contestat, com el fet de tindre o no responsabilitats de cura a d'altres modulen les respostes. També resulta cabdal la situació professional de major o menor estabilitat a l'hora de contestar, especialment entre dos grups, per una banda el funcionariat de carrera i, per altra, el personal interí o interí de programa. En general, tot i que la satisfacció és elevada en les mesures existents, hi ha una amplíssima majoria de persones que han participat en l'enquesta que manifesten la idoneïtat d'incloure més facilitats per a què el fet d'equilibrar la vida personal i familiar amb la vida laboral al si del PAS de la UVEG pugui ser una realitat.



## Annex: Qüestionari enquesta PAS

---

1. Quin és el teu sexe?
2. On vas nàixer?
3. Quina és la teua situació professional a la Universitat de València?
  - a. Funcionari o funcionària de carrera
  - b. Funcionari interí o funcionària interina
  - c. Funcionari interí o funcionària interina de programa
  - d. Personal laboral
  - e. Personal eventual
  - f. Altres
4. On desenvolupes actualment la teua feina?
  - Departament
  - Facultat o escola
  - Servei o unitat
  - Institut d'investigació o ERI
  - Altres
5. Actualment, tens personal al teu càrrec?
6. Tens fills i/o filles?
7. Assenyala quants/es fills/es tens i l'edat de cadascun/a:
8. Quina és la teua forma familiar de convivència?
  - Visc a soles
  - Visc amb els meus progenitors
  - Visc a soles amb els meus fills i/ els meues filles

- Visc amb altres persones que no són parents meus
- Visc amb altres parents
- Visc amb la meua parella
- Visc amb la meua parella i altres parents
- Visc amb la meua parella i fills/es comuns/Es
- Visc amb la meua parella i fills/es meus/es
- Visc amb la meua parella i fills/es de la meua parella
- Visc amb la meua parella i fills/es comuns/es i meus/es i/o de la meua parella
- Visc amb la meua parella, fills/es i altres parents

9. Entre els membres de la teua unitat familiar de convivència hi ha algú que necessita atenció constant per edat o per patir una malaltia o bé una discapacitat?

- a. Fills/es menors
- b. Fills/es menors amb discapacitat
- c. Progenitors d'edat avançada i/o dependents
- d. Altres familiars amb un grau de discapacitat

10. En general, com creus que s'adapta el teu horari laboral a les teues necessitats familiars i personals?

- a. Molt bé
- b. Bé
- c. No massa bé
- d. Gens bé

11. Si t'has trobat en la necessitat d'atendre assumptes personals o familiars durant la teua jornada laboral, consideres que els permisos de què disposem actualment són suficients?
12. Consideres que has hagut de fer renúncies en la teua carrera professional per poder atendre les teues responsabilitats de cura?
13. Ens pots dir quines?
- He hagut d'ajornar millorar la meua promoció laboral
  - He hagut de reduir la meua dedicació laboral
  - He deixat de fer hores extres
  - He deixat de fer cursos de formació
  - Altres
14. Creus que és necessari incloure mesures de conciliació corresponsible en les tasques laborals?
15. Has tingut algun període d'inactivitat laboral?
16. Pots dir-nos quin ha sigut el motiu d'aquest període d'inactivitat?
- Baixes per maternitat/paternitat
  - Llicències per cura
  - Reduccions d'horari per cura de familiars
  - Baixes per raons de malalties
  - Altres
17. La Universitat de València actualment té les següents mesures de conciliació, ens pots dir si n'has fet ús d'alguna d'elles?
- Permisos de maternitat
  - Llicència per lactància

- Permisos per paternitat
- Permís per adopció internacional
- Llicències per cura de menors
- Reducció de jornada per cura de familiars
- Reducció de jornada per cura de familiars amb discapacitat o d'especial dedicació
- Permisos sense sou

18. Has hagut de renunciar a demanar alguna d'aquestes mesures per temor a que perjudique la teua carrera professional?

19. Tot seguit pots trobar un seguit d'ítems al voltant de la possibilitat d'ampliar les mesures de conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar (pròpies i d'altres companys o companyes), ens pots valorar de l'1 al 5 el teu grau d'acord amb aquestes possibilitats (on l'1 és menor grau d'acord i el 5 és màxim grau d'acord).

- Habilitar espais per a la cura de fills/es a les instal·lacions universitàries (ludoteques, sales de lactància, canviadors als lavabos, etc.)
- Crear escoles infantils, concertar-los amb les properes als Campus UV o donar ajudes per a atendre aquesta despesa.
- Habilitar espais per a la cura de majors a les instal·lacions universitàries (centres de dia), concertar-los amb les properes a l'àmbit personal o professional o donar ajudes per a atendre aquesta despesa.
- Establir reglamentàriament que els horaris de les reunions no es realitzen fora de l'horari de conciliació escolar.

- Crear franges horàries compatibles amb la conciliació corresponsable per a qui acredite aquesta circumstància.
- Modificar els criteris de promoció per tal de neutralitzar els efectes negatius en la carrera professional que es deriven de la conciliació corresponsable.
- Modificar els criteris de promoció professional en el cas de presentar responsabilitats de cura
- Poder optar al teletreball

20. Acabem ja l'enquesta, però abans et volem demanar si has reflexionat sobre possibles mesures de conciliació de la vida acadèmica amb la vida personal i familiar. Tens alguna proposta?