

# Percepcions i necessitats del personal docent i investigador de la Universitat de València en termes de conciliació

**Informe de l'enquesta al PDI**

13 de Març de 2020

Alicia Villar-Aguilés i Sandra Obiol-Francés

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

1. Presentació .....	3
2. Objectius de l'enquesta .....	5
3. Metodologia i calendari de l'enquesta .....	5
4. Anàlisi de resultats de l'enquesta al PDI .....	8
4.1. Com són les persones que han contestat a l'enquesta? .....	8
4.2. La relació de la vida acadèmica amb la vida familiar i personal és problemàtica per al PDI?.....	12
4.3. Qui renuncia a què en l'acadèmia? .....	14
4.4. Quin és el grau d'ús i satisfacció de les mesures de conciliació existents a la Universitat de València? .....	18
4.5. Quines mesures de conciliació reclama el PDI? .....	20
4.6. Propostes directes del professorat sobre mesures de conciliació ....	23
Demandes de serveis	
Demandes de temps	
Construcció de la carrera acadèmica i canvis laborals	
5. Conclusions .....	29
Annex: qüestionari enquesta PDI .....	34

## 1. Presentació

---

Què sabem de la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral del personal de la nostra Universitat? Doncs, només sabem allò que experimentem i vivim com a membres d'eixe col·lectiu i allò que contem i ens conten les companyes i companys. Perquè, tothom parlem diàriament d'aquest tema central a les nostres vides, tot i tractar-se d'una temàtica infravalorada històricament, ja que el treball de cures continua entenent-se com a treball no productiu i, per això, menys valorat socialment. Cal però, com assenyala Rosalind Gill<sup>1</sup>, trencar el silenci sobre l'esforç que suposa de vegades la combinació del treball i les dedicacions a la llar i la família.

En aquest sentit sorgeix l'enquesta "Conciliació i corresponsabilitat entre la comunitat universitària a la Universitat de València" i també aquest informe. Es tracta d'una anàlisi encarregada pel Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat i la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València com a fruit de la preocupació i l'interès institucional per incorporar el tema de la conciliació i la coresponsabilitat. A més, aquest treball està vinculat estretament amb el III Pla d'Igualtat 2019-2022 (aprovat el 16 d'abril de 2019) que en el seu eix 1 planteja com a repte l'elaboració d'un Pla integral de conciliació i corresponsabilitat per a tota la comunitat universitària.

Afegim que aquest informe se suma a una línia iniciada per les autores amb l'objectiu d'entendre com l'estructura social emergeix en un treball acadèmic entès en termes individuals únicament. En aquest sentit les responsabilitats de cura, assumides tradicionalment per les dones de manera exclusiva, posen en evidència que el coneixement científic es genera en un entramat de posicions socials que s'han de conèixer per minimitzar les desigualtats que hi generen. Amb aquest propòsit el 2018 elaborarem una recerca basada en la combinació de metodologia quantitativa i qualitativa on les dificultats de combinar el treball acadèmic i de cures generava, en el cas del col·lectiu PDI (Personal Docent i Investigador), s'evidenciaven amb claredat i on s'apreciava sense problemes com obstaculitzava la construcció d'una carrera acadèmica cada vegada més basada en el còmput de mèrits<sup>2</sup>. Però també com era de complicat per al PAS poder assumir la cura dels seus parents quan les dinàmiques i els horaris de la família i del treball remunerat són gairebé incomputables. En aquest tercer informe volíem mesurar millor quines són totes aquestes dificultats per al PDI i el PAS però també copsar el suport que podria tindre la implementació de mesures de política de conciliació. Aquest document presenta els principals resultats de l'anàlisi d'aquesta enquesta. Després d'exposar els objectius i la metodologia seguida en l'elaboració i implementació del qüestionari, es centra en l'anàlisi dels resultats obtinguts amb les respostes obtingudes des del col·lectiu del PDI.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Part dels resultats estan disponibles com a part del diagnòstic del III Pla d'Igualtat de la Universitat de València. <https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/diagnosticiiipla.pdf>

Des d'ací volem transmetre el nostre agraïment a la Unitat d'Igualtat per la confiança manifestada en aquest treball, així com a totes aquelles persones, companyes i companys del PAS i PDI de la nostra Universitat, que han invertit uns minuts del seu temps per contestar l'enquesta. Les seues respostes són claus per començar a traçar línies de millora per fer una Universitat més corresponsable amb la tasca de cuidar-nos i de cuidar als altres.

## 2. Objectius de l'enquesta

---

El qüestionari de l'enquesta ha estat dissenyat expressament per a aquesta enquesta amb l'objectiu principal d'obtenir informació i indicadors sobre l'estat de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal de la Universitat de València arran dels resultats de la investigació prèvia realitzada<sup>3</sup>. Les preguntes de les dues enquestes (PAS i PDI) han estat organitzades en quatre blocs temàtics idèntics (taula 1).

Taula 1. Blocs temàtics en els que s'organitzen les preguntes dels qüestionaris

BLOC 0: DADES SOCIODEMOGRÀFIQUES
BLOC 1: SITUACIÓ PROFESSIONAL
BLOC 2: PERFIL DE CURA
BLOC 3: RITME DE TREBALL / HORARIS
BLOC 4: CONCILIACIÓ. ESTRATÈGIES I PERCEPCIONS

En la forma que té el qüestionari final (veure annex) ha pesat la brevetat necessària per tal d'aconseguir la major taxa de resposta possible, així com les necessitats pràctiques a les que venia a respondre aquesta enquesta: conèixer la percepció per part de la comunitat universitària de les mesures de conciliació existents ja a la Universitat de València, així com el nivell de factibilitat d'implementar-la. Al temps es volia conèixer quines eren les principals variables estructurals que matisaven aquestes percepcions i on, com ja veurem i anticipàvem, el sexe és un element clau en la presa en consideració d'aquestes necessitats de polítiques de conciliació, així com en l'estructuració del seu contingut.

## 3. Metodologia i calendari de l'enquesta

---

L'enquesta passada als treballadors i treballadores de la Universitat de València, i que es completarà amb una tercera dirigida a l'estudiantat, respon a la següent fitxa tècnica:

- Tipus d'enquesta: enquesta en línia aplicada mitjançant el programa Lime Survey
- Àmbit: PAS i PDI de la Universitat de València
- Univers d'estudi: l'univers de l'enquesta és de 2040 en el cas del PAS i de 4650 en el cas del PDI.
- Distribució de la mostra: enviament per correu electrònic
- Errors mostrals: marge d'error de  $\pm 2,12$  per a l'enquesta del PAS i de  $\pm 2,33$  per l'enquesta del PDI per a un nivell de confiança del 95,5% (2 sigmes) i màxima indeterminació ( $P=Q=50\%$ ).
- Sistema de selecció de persones enquestades: enviament a tot l'univers

---

<sup>3</sup> Villar-Aguilés, Alicia 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/iguatlat/webnova2014/diagnosticiiipla.pdf>

- Qüestionari: dissenyat per Àlicia Villar-Aguilés i Sandra Obiol-Francés amb les aportacions rebudes per part de la vicerectora d'igualtat i de la Unitat d'Igualtat, així com les indicacions pertinents en matèria de protecció de dades des de la Delegació de Protecció de Dades.
- Treball de camp: del 18 de setembre al 25 d'octubre de 2019.

Taula 2. Calendari de l'enquesta

Calendari de l'enquesta
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enviament en línia: 18 de setembre</li> <li>▪ Primer recordatori: 26 de setembre</li> <li>▪ Segon recordatori: 21 d'octubre</li> <li>▪ Tancament de l'enquesta: 25 d'octubre de 2019</li> </ul>

La taxa de resposta obtinguda a les dues enquestes ha sigut alta i suficientment representativa tant del col·lectiu del PAS, com del PDI.

Taula 3. Taxa de resposta a l'enquesta PAS i PDI

Taxa de resposta enquesta PAS	Taxa de resposta enquesta PDI
1061 qüestionaris complets i 245 parcials	1320 qüestionaris complets i 250 parcials
52% de qüestionaris complets per a l'anàlisi	28,4% qüestionaris complets per a l'anàlisi

Tot i que es pot considerar amb garantia que les dues taxes de resposta són representatives de l'univers, cal destacar l'alt percentatge de resposta en el cas del PAS superant el 50%.

A efectes d'anàlisi no s'han tingut en compte els qüestionaris contestats de manera incompleta per no incorporar possibles errors, ja que l'enllaç enviat a cada persona per accedir a l'enquesta podia tornar a utilitzar-se en cas de no completar l'enquesta i açò podia comportar duplicitats. Així que hem considerat només els complets: en el cas del PAS amb un 51,88% de mostra i en el PDI amb un 28,14%.

Quant a la metodologia emprada en el tractament de dades, s'han emprat tècniques d'estadística descriptiva mitjançant el programa SPSS. El tractament estadístic que s'ha seguit s'ha basat en una anàlisi mitjançant taules de contingència per tal de comprovar la relació entre les variables de tipus sociodemogràfiques, atenent especialment a la variable sexe, i una selecció de les preguntes més rellevants que poden indicar la situació familiar i les necessitats de cura de les persones enquestades, així com les possibles estratègies i decisions respecte a la combinació de la vida professional amb la familiar.

En quant a la pregunta oberta, l'anàlisi s'ha fet a través del software d'anàlisi de contingut Maxqda codificant les respostes temàticament i tractant de cercar els elements recurrents (no l'anècdota) de les demandes i afirmacions realitzades pels professors i professores que han volgut participar en aquesta pregunta. En definitiva, s'ha realitzat una anàlisi qualitativa evitant però incloure qualsevol fragment literal (o verbatim) de les respostes per a mantindre l'anonimitat de les persones enquestades.

A continuació detallem els principals resultats obtinguts en l'enquesta al PDI.

## 4. Anàlisi de resultats de l'enquesta al PDI

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

De les persones que han contestat l'enquesta en el cas del PDI, un 52,5% són dones i un 47,5% homes. La proporció de dones PDI a la Universitat de València és d'un 43,8% (segons dades a 31/12/2018) per la qual cosa hi ha una certa sobrerrepresentació de dones en l'enquesta, el que podria indicar, com a hipòtesi, que s'ha donat un major interès d'aquestes per contestar aquesta enquesta sobre conciliació, doncs, com assenyalen estudis i anàlisis prèvies, les dones són les principals responsables de la cura.

Taula 4. Sexe dels participants en l'enquesta del PDI

Sexe	Valor absolut	% en l'enquesta	% en la UVEG
Dones		52,5	43,8
Homes		47,5	56,2

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PDI de la UVEG

Pel que fa a l'edat, les persones menors de 40 anys suposen un 17,8%, aquelles que tenen entre 40 i 60 anys són el percentatge més nombrós amb un 67,3% i les que tenen 60 anys o més són un 15%. Un col·lectiu bastant envellit i per tant les seues necessitats de cura, donat el punt en que es poden trobar en el seu cicle familiar, seran més probables la cura a les persones majors que no als xiquets i xiquetes. De fet si tenim en compte que l'edat mitjana a la maternitat del 1er fill al País Valencià és de 30,95 anys (probablement en el cas de la comunitat universitària, una edat major per la postergació de la maternitat) podem veure que el grup d'edats menors als 35 anys és d'un 5,6%.

Taula 5. Edat dels participants en l'enquesta del PDI

Anys	Valor absolut	% en l'enquesta	% en la UVEG
26 a 29	14	1,1	1,0
30 a 34	60	4,5	4,7
35 a 39	161	12,2	8,8
40 a 44	238	18,0	13,3
45 a 49	190	14,4	14,5
50 a 54	282	21,4	19,5
55 a 59	178	13,5	17,0
60 a 64	133	10,1	14,1
65 a 69	51	3,9	6,9
70 a 76	7	0,5	
Total	6	0,5	

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PDI de la 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 35-39 i 40-44 anys i una menor representació en les cohorts 55-59 i 60-64. La sobrerrepresentació de les persones de 35 a 44 anys pot condensar, com a hipòtesi, una major necessitat de conciliació en termes de criança i, potser, per això han contestat més l'enquesta. O bé, la interiorització de la qüestió com a problemàtica, donada la major centralitat que ha anat assolint la qüestió de les cures en la nostra societat en els darrers anys.

Pel que fa al lloc del naixement un 47% han nascut a la ciutat de València o a l'àrea metropolitana, un 34% a la Comunitat Valenciana, un 14,4% a l'estat espanyol i un 4% fora de l'estat. Un element important per a nosaltres a nivell teòric, doncs és conegut el familiarisme que caracteritza el nostre règim de benestar, on com de nodrides i sòlides siguen les relacions familiars i de parentiu remet al nivell de benestar d'una persona<sup>4</sup>.

Segons la categoria de PDI, un 31,5% de les persones que han contestat són titulars d'universitat, un 25,7% tenen un contracte de professorat associat, un 14,5% són catedràtics o catedràtiques, un 13% tenen un contracte d'ajudant doctor, un 10,5% són contractades o contractats doctors, el 5% restant es reparteix entre catedràtics o catedràtiques d'escola universitària, titulars d'escola universitària i la resposta no sap/no contesta<sup>5</sup>.

Taula 6. Categoria del PDI de l'enquesta

Categoria	Valor absolut	%	% segons PDI total en cada categoria
Catedràtic/a d'Universitat	191	14,5	27,2
Titular d'Universitat	416	31,5	38,0
Catedràtic/a d'Escola	5	0,4	27,7
Titular d'Escola	20	1,5	24,3
Contractat/da doctor/a	138	10,4	59,0
Ajudant/a doctor/a	171	13,0	53,6
Associat/da	339	25,7	18,5
Ajudant/a	5	0,4	100,0
Altra	27	2,0	37,0
NS/NC	8	0,6	

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PDI de la UVEG

La participació en l'enquesta segons categoria del PDI ha sigut desigual segons categories (o col·lectius de PDI, com de vegades s'expressa). Destaquem que quasi 6 de cada 10 contractades o contractats doctors han contestat, cosa que significa un percentatge de participació alt, així com també en el cas de les persones que tenen un contracte d'ajudant

<sup>4</sup> Naldini, Manuela (2003) The family in the Mediterranean welfare states. London: Frank Cass.

<sup>5</sup> Donada aquesta baixa presència entre les respostes obtingudes, ens ha dut a centrar la nostra anàlisi en les categories de PDI més comunes: Catedràtic/a d'Universitat, Titular d'Universitat, Contractat/da Doctor/a, Ajudant Doctor/a i Associat/da.

doctor amb un 53,6% de representació en l'enquesta. En el cas dels titulars i catedràtics/es ha hagut una participació d'un 38% i d'un 27,2% respectivament. En el cas de les persones associades la participació no ha arribat al 20%. Les persones que són ajudants han contestat en la seua totalitat, tot i que és una figura residual amb només 5 persones. Les altres figures també residuals, com són CEU i TEU, representen el 27,7% i el 24,3% respectivament.

També resulta interessant i pertinent conèixer la taxa de resposta segons centres (taula 7). Destaquem l'alt percentatge de resposta en general i especialment en el cas de la Facultat de Ciències Socials, on més de la meitat del seu professorat ha contestat l'enquesta (50,3%), seguida de l'ETSE, on gairebé 4 de cada 10 persones han contestat (38,6%) i en un tercer i quart lloc tenim a les facultats de Filosofia i Ciències de l'Educació (37,5%) i Filologia, Traducció i Comunicació (37%). Tenim facultats que se situen en percentatges de resposta que oscil·len entre el 36,2% fins al 12,5%, que és el percentatge més baix de tots els centres i correspon a la Facultat de Medicina i Odontologia.

Taula 7. Resposta a l'enquesta segons centre del PDI

Centre	% de resposta	% segons PDI total del centre
Escola Tècnica Superior d'Enginyeria	5,5	38,6
Faculta d'Economia	11,2	32,9
Facultat d'Infermeria i Podologia	4,2	25,7
Facultat de Ciències Biològiques	6,1	36,0
Facultat de Ciències de l'Activitat Física i l'Esport	1,9	36,2
Facultat de Ciències Matemàtiques	2,1	34,1
Facultat de Ciències Socials	5,4	50,3
Facultat de Dret	9,4	28,3
Facultat de Farmàcia	4,2	35,0
Facultat de Filologia, Traducció i Comunicació	8,3	37,0
Facultat de Filosofia i Ciències de l'Educació	5,9	37,5
Facultat de Física	3,7	35,0
Facultat de Fisioteràpia	1,7	17,5
Facultat de Geografia i Història	4,3	33,5
Facultat de Magisteri	5,3	30,8
Facultat de Medicina i Odontologia	7,0	12,5
Facultat de Psicologia	7,3	29,6
Facultat de Química	3,6	32,2

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PDI de la UVEG

Quant a la forma familiar de convivència la més freqüent és la parella i fills/es comuns, amb gairebé 5 persones de cada 10. La proporció de persones que viuen amb la seua parella sense cap altra persona més és de 2 de cada 10. Les persones que viuen soles són quasi 1 de cada 10. En el cas del PDI que ha contestat un 8,2% viuen amb els seus fills/es (en el cas del PAS és un percentatge lleugerament major amb un 11%). Les altres formes de convivència són més minoritàries.

A la 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, un 37,3% contesta que sí que es troben en eixa situació. Un 37,3% contesten que han d'atendre a fills o filles menors d'edat, un 13,41% a persones d'edat avançada o dependents, un 2,4% a fills o filles amb discapacitat i gairebé un 4% a altres familiars amb un grau de discapacitat que necessita aquesta atenció constant.

Taula 8. Atenció constant a persones per raó d'edat, malaltia o discapacitat

Atenció constant a persones	Valor absolut	%
Fills o filles menors	493	37,5
Fills o filles menors amb discapacitat	32	2,4
Progenitors d'edat avançada i/o dependents	177	13,4
Altres familiars amb un grau de discapacitat	51	3,9

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PDI 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 o no, i l'hem estudiada en relació a les variables de tipus estructural (sexe, categoria PDI, per exemple) o amb altres preguntes com, per exemple, considerar que el seu horari s'adapta bé a les necessitats familiars.

Taula 9. 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	48,6	51,4
Sí	56,4	43,6

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PDI de la UVEG

Les dones que han contestat l'enquesta tenen en un percentatge més alt que els homes persones al seu càrrec, que necessiten atenció constant, ja siga per edat (menors o majors) o per tindre una discapacitat o malaltia: un 56,4%, front a un 46,6% els homes.

Una informació que també hem preguntat en l'enquesta és si es tenen càrrecs de gestió per observar aquesta informació en dones i homes i, també, segons categoria del PDI. Com sabem, en la nostra Universitat els càrrecs de gestió poden tindre associats una reducció docent o no. Les opcions de resposta a aquesta pregunta han contemplat quatre possibilitats, és a dir: tindre un càrrec amb una reducció docent alta (130 hores anuals o més), mitjana (60-120 hores anuals) o baixa (menys de 60 hores anuals). Com podem observar a la taula següent, les dones assumeixen en una major proporció càrrecs amb una reducció docent baixa, i també amb una reducció docent mitjana i sense reducció.

Taula 10. Càrrecs de gestió segons sexe

Tipus de càrrec	Dones %	Homes %
Càrrec amb una reducció de docència alta	25,0	75,0
Càrrec amb una reducció de docència mitjana	54,3	45,7
Càrrec amb una reducció de docència baixa	61,7	38,3
Càrrec sense reducció de docència	53,6	46,4

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PDI de la UVEG

Si estudiem aquestes dades sobre els càrrecs de gestió segons categoria del PDI, els càrrecs amb una alta reducció de docència es distribueixen en la seua major part en persones que són CU i TU i, en canvi, en aquells càrrecs que no tenen reducció docent sí que augmenta el nombre de persones CD i AD.

Passem ara a veure com afecta aquestes responsabilitats de cura, que són majoritàries entre el PDI de la UVEG, i la seua vida acadèmica.

#### 4.2. La relació de la vida acadèmica amb la vida familiar i personal és problemàtica per al PDI?

El primer que ens plantejàvem al posar-se al davant d'aquesta enquesta és si el col·lectiu de PDI de la Universitat de València mostra o no un elevat grau d'acord amb el seu horari laboral, és a dir, si viuen com a problemàtica la seua relació entre la cura i la feina remunerada. En aquest sentit ens trobem que un 67,1% de les persones que han respost a l'enquesta manifesten que el seu horari s'adapta bé o molt bé a les seues necessitats familiars. Un percentatge que disminueix en el cas de les dones fins un 62,7% i s'incrementa en el dels homes amb un 71,7%. No podem obviar però que es tracta d'una feina que en termes d'estructuració horària no genera grans problemes per a la vida personal i familiar de la majoria de les persones enquestades.

Taula 11. 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	9,3	18,4
Bé	53,4	53,3
No gaire bé	29,2	23,4
Gens bé	8,0	4,9

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PDI de la UVEG

Les persones que no tenen persones que cuidar valoren de manera més satisfactòria el seu horari laboral (80%) front a les persones que tenen al seu càrrec persones a les que cuidar (56,3%).

Taula 12. 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	20,2	8,0
Bé	59,2	48,3
No gaire bé	16,8	34,9
Gens bé	3,9	8,8

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PDI de la UVEG

Si mirem ara la categoria del PDI s'aprecia que a major consolidació laboral o més alta posició en la jerarquia acadèmica, major és la satisfacció amb l'horari laboral respecte a la seua adaptació a les necessitats familiars. És el professorat catedràtic d'Universitat el que amb un 81,10% exposa en major mesura que el seu horari laboral s'adapta bé o molt bé al seu àmbit familiar. Els segueix el professorat titular d'universitat amb un 71,8% i va baixant quan passa al contractat doctor amb un 65,9%, amb un 60% trobem al professorat ajudant doctor i en el cas del professorat associat amb un 55,8%. Precisament la insatisfacció va apareixent a mesura que anem descendent en l'ordre de prelación per a la tria de la docència, marcat per la categoria professional fonamentalment en combinació amb l'antiguitat.

Si tenim en compte el sexe de la persona que contesta en relació amb aquesta pregunta de l'adaptació de l'horari a les necessitats familiars i la seua categoria professional, els resultats mostren un percentatge molt similar en la categoria de CU d'una molt bé o bé adaptació de l'horari, en canvi a mesura que anem descendint en la jerarquia les diferències entre dones i homes es marquen més.

Taula 13. L'horari s'adapta molt bé o bé amb les necessitats familiars segons sexe i categoria del PDI

Categoria de PDI	Dona %	Home %
Professorat Catedràtic d'Universitat	82,3	80,2
Professorat Titular d'Universitat	68,6	75,1
Professorat Contractat Doctor	61,6	73,9
Professorat Ajudant Doctor	58,3	62,3
Professorat Associat	47,6	63,0

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PDI de la UVEG

En la nostra anàlisi aquelles variables que estan resultant ser més significatives per a entendre com el PDI es posiciona davant de les mesures de conciliació del treball acadèmic amb la vida familiar i personal són el sexe i la categoria professional, juntament amb

l'existència o no de responsabilitats de cura, Tanmateix, hem volgut també considerar el fet de tindre o no un càrrec de gestió universitària. Especialment perquè, com veurem a l'apartat provinent de la pregunta oberta, la gestió apareix sovint com una font de feina molt intensa, alhora que molt oculta. En aquest cas, la presència de càrrecs de gestió no sembla que faça disminuir en el grau de satisfacció amb l'horari laboral, doncs en tots els casos supera el 60% de satisfacció, tant si es té responsabilitats familiars, com si sobretot no se'n tenen, amb un grau de satisfacció de bé o molt bé situat en un 83,6%. Ara bé, la percepció de la satisfacció és major a mesura que se li fa una reducció major del temps de docència. Així aquells càrrecs amb alta reducció de responsabilitats docents tenen un 85% de persones que responen que s'adapta bé o molt bé el seu horari a les seues responsabilitats familiars i personals. Mentre en aquelles persones que tenen càrrecs sense reducció docent la percepció de satisfacció disminueix fins a un 62,4%.

### 4.3. Qui renuncia a què en l'acadèmia?

En una següent pregunta hem indagat en si el PDI ha fet renúncies en la seua carrera professional per tal de poder atendre les responsabilitats de cura. Un 62,7% del PDI respon afirmativament a què sí que ha fet renúncies. A més, s'ha plantejat una llista de respostes que inclou diferents tipus de tasques o activitats vinculades a la recerca i la docència i es podia respondre a més d'una. Així, per renúncies, aquella més freqüent és la no realització d'estades de recerca (43,8%), seguida de no fer totes les publicacions que es voldria (40%) i no assistir a congressos internacionals (33,5%). La realització de projectes internacionals (23,5%) i el fet d'assumir la responsabilitat d'un projecte (23,1%) també són renúncies marcades en un percentatge significatiu. D'altra banda, la renúncia menys freqüent de la llista possible és la "d'atendre com m'agradaria les classes i estudiants" (11,7%), segurament perquè aquesta és una tasca que és més clara i menys opcional, tot i que veurem més endavant que hi ha diferències segons sexe.

Taula 14. Renúncies que ha fet el PDI per tindre responsabilitats de cura

Renúncies per responsabilitats de cura	Valor absolut	%
Publicacions	528	40,0
Participació en projectes de recerca nacionals	248	18,8
Participació en projectes de recerca internacionals	310	23,5
Responsabilitat en projectes de recerca	305	23,1
A càrrecs de gestió a la universitat	211	16,0
Estades de recerca	578	43,8
Congressos nacionals als que acudisc	285	21,6
Congressos internacionals als que acudisc	442	33,5
Invitacions acadèmiques (conferències, reunions científiques...)	295	22,3
Horari de docència	285	21,6
No puc atendre com m'agradaria les meues classes i estudiants	154	11,7

Font: Enquesta conciliació i coresponsabilitat del PDI de la UVEG

Aquestes renúncies no estan igualment distribuïdes entre el col·lectiu de PDI de la Universitat de València. La nostra anàlisi posa en evidència que la decisió de fer renúncies

en la carrera acadèmica per raons de responsabilitats de cura que atendre es relaciona amb el sexe de la persona. Si en termes totals, un 62,7% declara que ha fet renúncies aquest percentatge s'incrementa en referir-se a les dones exclusivament, doncs representen un 65,3% i això contrasta amb el 69,4% d'homes que responen que no han hagut de der cap renúncia a la seua carrera per raons de cura.

Taula 15. Renúncies que ha fet el PDI per tindre responsabilitats de cura segons sexe

Renúncies per responsabilitats de cura	Dones %	Homes %
Sí que he fet renúncies	65,3	34,7
No he fet renúncies	30,6	69,4

Font: Enquesta conciliació i coresponsabilitat del PDI de la UVEG

Com són aquestes renúncies? A què es renuncia més si el treball acadèmic i els seus ritmes entren en contradicció amb les dinàmiques de cura? Per a analitzar aquesta qüestió hem elaborat una nova variable que és el resultat de la suma de totes les renúncies possibles (de les que s'oferien en la llista de resposta a aquesta pregunta). Així, l'objectiu que ens plantejàvem amb aquesta variable suma era poder copsar el pes que l'acumulació de renúncies hi té en la vida de les persones que conformen el col·lectiu PDI de la Universitat de València. Una mirada a aquesta nova variable des del sexe de les persones enquestades ens posen en evidència que les dones sempre renuncien més que els homes a tasques que considerem fonamentals de la feina que hi fa el professorat a la nostra universitat. Per tant, estem referint-nos a què les dones no només renuncien en general, sinó que les seues renúncies s'acumulen, i això, a priori, els ha de posicionar en una situació més vulnerable a l'hora d'accedir a processos de consolidació i promoció de la seua carrera professional, alhora que mostra que estan més sotmeses a la cura que no pas els homes.

Si observem de manera pormenoritzada les renúncies que les persones enquestades diuen fer a causa de les seues responsabilitats de cura podem afirmar que en general les dones renuncien més que els homes a aquestes tasques acadèmiques plantejades en la pregunta, és a dir, que les dones estan més presents en aquesta pràctica de renunciar a qüestions cabdals en la carrera acadèmica per raons d'atenció de cura a familiars. Les respostes, proposades com a multiresposta (es podien triar més d'una), es distribueixen en diferents pesos entre dones i homes. Veiem, doncs, que elles renuncien més a assumir liderar projectes de recerca, a càrrecs de gestió, a anar a congressos i a horaris de docència per tal de conciliar-los millor amb les seues necessitats de cura.

Resulta significatiu que en l'ítem on major diferència per sexe existeix (atenció millor a classes i estudiants) té un menor valor per als processos de promoció en la carrera acadèmica i és al que més renuncien els homes (26,9% front a un 17,8% les dones).

Taula 16. Renúncies que ha fet el PDI per tindre responsabilitats de cura segons sexe

Renúncies	Dones %	Homes %
Publicacions	70,6	73,9
Projectes de recerca estatals	32,9	35,2
Projectes de recerca internacionals	40,9	45,1
Responsabilitat en projectes de recerca	42,1	40,3
Càrrecs de gestió	29,6	27,3
Estades de recerca	78,8	78,3
Congressos estatals	39,6	37,5
Congressos internacionals	61,0	58,5
Invitacions acadèmiques	40,0	40,3
Horaris de docència	40,3	36,4
Atenció a estudiants i classes	17,8	26,9

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PDI de la UVEG

Per al conjunt del PDI les renúncies més freqüents per raons de cura són la realització d'estades de recerca (43,8%), l'elaboració de publicacions (40%) i l'assistència a congressos internacionals (33,5%). Considerem important poder creuar aquestes renúncies més freqüents amb variables teòricament fonamentals per analitzar la relació de l'estructura social amb l'assumpció de responsabilitats de cura i el seu efecte en la carrera acadèmica.

En primer lloc parem atenció a les publicacions, donada la importància que hi tenen per a la construcció d'una carrera acadèmica a l'actualitat. I ací ens trobem d'entrada amb un element problemàtic doncs és el col·lectiu de professors i professores Ajudants Doctors que han contestat a l'enquesta un 84% diuen haver renunciat a l'elaboració de publicacions per la dificultat de fer-ho compatible amb les responsabilitats de cura. És a dir, que és el col·lectiu per al qual ha de ser més important publica per assolir major seguretat en una futura promoció, el que mostra un major nivell de renúncia a les publicacions. Li segueix el professorat Contractat Doctor amb un 79,5% i el de professorat titular d'universitat amb un 77,7%<sup>6</sup>. El cos de catedràtics amb un 51,9% és el que menor grau de renúncia a publicar mostra tenir, juntament amb el professorat associat amb un 59,9%.

Incloure la variable sexe en este creuament és imprescindible per tal de conèixer el seu pes en l'assumpció de responsabilitats de cura i aquesta assumpció en les renúncies realitzades en termes de carrera professional. Les diferències més grans entre dones i homes les trobem en el cas del professorat Contractat Doctor amb un 83,8% de les dones que diuen haver renunciat a publicar més front a un 65% en el cas dels homes.

En quant a la renúncia de fer estades de recerca les dones catedràtiques han contesten amb major freqüència que els homes catedràtics que han renunciat a anar-se'n d'estada, en un 87% en elles i en un 75,8% en el cas d'ells. En la resta de categories de PDI hi resulta un major equilibri entre dones i homes respecte a aquesta renúncia.

<sup>6</sup> Hem deixat de banda el professorat CEU i TEU així com els ajudants per la seua baixa incidència quantitativa entre el professorat de la UV i també en l'enquesta analitzada.



Quant a l'assistència a congressos internacionals les dones contractades doctores (77,4%) i ajudants doctores (66,7%) són les que en major mesura renuncien, tot i que la presència de les dones és més acusada en totes les categories laborals.

Hem volgut també introduir en aquesta anàlisi els càrrecs de gestió doncs hi havíem detectat una important diferència entre dones i homes, essent de nou les dones les que renuncien en major mesura. I així és en totes les categories professionals del PDI excepte en el cas de les catedràtiques, en aquest cas són els homes els que renuncien en major mesura a tindre càrrecs de gestió universitària en el cas de confluïr responsabilitats de cura, en un 47,4% front a un 52,6%. En la resta de categories professionals són les dones les que en major mesura renuncien, en especial en el cas del professorat contractat doctor (84,8%), ajudant doctor (71,4%) i titular d'universitat (57,4%). És una asimetria molt marcada que mostra clarament les prioritats de les persones que han respost a l'enquesta<sup>7</sup>.

A continuació hem parat atenció al fet de tindre responsabilitats familiars -és a dir, filles o fills menors, filles o fills menors amb discapacitat, progenitors d'edat avançada o dependent o bé altres familiars amb un grau de discapacitat- es veu que en un 67,2% d'aquestes persones han hagut de fer renunciïes en la seua carrera professional per raons de cura. I es tracta d'una relació estadísticament significativa. I aquest percentatge es polaritza en incloure a l'anàlisi el sexe i així s'aprecia que són les dones, que tenen responsabilitats familiars les que en major mesura responen que han fet renunciïes laborals per tal de poder atendre aquestes mateïxes responsabilitats familiars. Un 87,4% dels que estan en aquesta circumstància són dones, tot i que també destaca que els homes en aquesta mateïxa situació diuen haver fet renunciïes en un 61,9%, un valor considerable i que posa en evidència que les dinàmiques de la cura i les de la feina acadèmica són difícilment compatibles si es coincideïxen en el temps i que moltes de les persones davant d'aquesta circumstància han de renunciar a part del que suposa una feina a més a més especialment complexa i absorbent com la d'acadèmic/a.

Tornem a mirar una a una les renunciïes més freqüents entre el col·lectiu de PDI de la Universitat de València. En el cas de les estades de recerca en un 68,3% diuen haver renunciat si coincideïx que tenen responsabilitats de cura, un poc més en el cas dels homes que no en el de les dones: un 69,7% front a un 67,6%. També en la renúncia de l'elaboració de publicacions els homes mostren un nivell més elevat de renúncia que no les dones si es tenen responsabilitats de cura: un 71,1% front a un 69,7%. Es podria explicar perquè els homes tenen menys responsabilitats però quan en tenen necessiten més dedicació que en el cas de les dones. I, per últim, l'assistència a congressos internacionals on a penes hi ha diferència entre dones i home tot i que en aquest cas superen les dones als homes amb un 70,8% front a un 69,6%. En total un 70,4% diuen haver renunciat a aquests congressos si es té algun tipus de responsabilitat familiar.

Cal assenyalar que, tot i ser una petita mostra els que han respost a l'enquesta i presenten un fill menor amb discapacitat (32 persones, un 2,4%) és important assenyalar que les renunciïes arriben a un 92,9% en el cas de les dones i a un 58,8% en el cas dels homes. Igualment ens resulta interessant assenyalar que el fet de tindre progenitors dependents

---

<sup>7</sup> El professorat associat no respon a aquesta pregunta amb suficient nombre com per a ser tinguda en compte, no debades els càrrecs de gestió són una responsabilitat que recau poques vegades en aquest col·lectiu.

no ens apareix com una variable especialment discriminatòria doncs els estadístics apareixen com a no significativa, però tot i així és interessant veure el pes que té el sexe en l'assumpció d'aquestes responsabilitats. Són les dones les que fan renunciés a la seua carrera professional en major mesura que els homes si estan en aquesta circumstància (un 79,8% front a un 44%).

#### 4.4. 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 PDI un 48,2% de les persones que han hagut de demanar un permís per atendre assumptes personals o familiars consideren que els permisos existents són suficients, mentre que un 24,7% consideren que no ho són. Mentrestant un 27,1% no s'han vist en la disjuntiva de d'haver de demanar cap permís o llicència.

Si considerem aquesta variable amb la circumstància de tenir responsabilitats de cura els resultats es matisen. Aquelles persones que tenen persones a les que cuidar consideren que els permisos no són suficients en una proporció menor (31,8%) en comparació amb els que no tenen persones a càrrec (16,8%). En dones i homes, elles es mostren més crítiques davant d'aquesta percepció de la insuficiència dels permisos: les dones amb responsabilitats de cura són més crítiques sobre la suficiència dels permisos, perquè consideren en una major proporció que els permisos no són suficients (37%), mentre que ells ho creuen en un percentatge inferior (24,6%).

És interessant també parar atenció al fet de com les persones que no tenen responsabilitats de cura el nivell de satisfacció s'eleva de manera significativa, fins un 52,3%.

Hem preguntat també si creuen que hi ha suficients mesures de conciliació i la resposta es reparteix en una meitat que diu estar d'acord i l'altra en desacord. Tanmateix si observem la resposta segons sexe les dones contesten que estan en desacord (gens d'acord o poc d'acord) en un 68,5% mentre que els homes ho estan en un percentatge menor, en un 45,8%.

Un 34,8% de les persones que han respost a l'enquesta han passat algun període d'inactivitat laboral, especialment en el cas de les dones amb un 48% front als homes en un 19,8%. Entre les raons d'aquesta inactivitat la més freqüent és la baixa maternal i paterna amb un 69,8%, seguit de la malaltia (37,4%). La llicència de cura i les reduccions per cura a familiars és una raó minoritària amb un 10,2% i un 5,9% respectivament. Si mirem des de la variable sexe els motius dels períodes d'inactivitat laboral s'aprecia que són les dones les que en major mesura tenen aquests períodes d'inactivitat laboral: un 84,36% de les persones que tenen una baixa per maternitat i paternitat són dones, un 61,21% de les que tenen baixes per malaltia. I el percentatge ja es dispara en el cas de les llicències per cura (82,22%) i les reduccions d'horari per cura de familiars (80,7%).

En aquest sentit aniria també l'ús de les mesures de conciliació existents a la UVEG i així podem veure dues qüestions bàsiques: l'escàs ús de mesures de conciliació més enllà de les més bàsiques com és el cas dels permisos de maternitat i de les llicències per lactància. En primer lloc els permisos per maternitat i per paternitat estan clarament adscrits a un o a un altre sexe, representant les dones un 97,25% de qui pren un permís per maternitat i un 95,2% els homes amb permís de paternitat.

Aquesta proporció tan elevada en el cas de les dones es dona també per a la llicència per lactància amb un 95,53% del total de persones que el gaudeixen en el PDI. Les llicències per cura a menors també l'agafen més les dones amb un 80,95% com les reduccions de la jornada per raons familiars, tot i que en menor mesura: 66,6%. Tot i que ací és important assenyalar que la mostra és massa menuda per a poder generalitzar i no és significatiu. Un 50% de les que agafen reducció de jornada per raó de discapacitat o d'especial dedicació i un 80% pels permisos sense sou.

Moltes vegades no es fa ús de les mesures de conciliació existents per temor a que pugui afectar, negativament, a la situació professional de la persona. Per eixe motiu hi preguntàvem de manera directa a l'enquesta realitzada. Les respostes que se'ns donen mostren com aquesta temor és minoritària però existeix: una de cada quatre persones del col·lectiu de PDI de la UVEG han renunciat a fer ús de les mesures de conciliació existents (en percentatges representa un 25,3% de les persones enquestades). Una proporció que si incloem el sexe, com hem vist en altres ocasions, varia de manera important. I així s'observa que s'incrementa aquesta temor fins afectar al 33% de les dones, mentre que només un 16,7% dels homes diuen haver passat per eixa renúncia a reclamar les mesures ja existents no fora que perjudicaria la seua carrera professional.

Si a aquesta mateixa relació incloem ara la categoria professional que en el cas dels homes és el professorat Ajudant Doctor, el més inestable, el que manifesta haver sigut més reacció a fer ús d'aquestes mesures no fora a donar-se conseqüències negatives. I en la categoria on en menor grau incideix aquesta circumstància, en el cas dels homes, és en la dels Catedràtics d'Universitat (6,5%). El volum de les dones que no han gaudit de mesures de conciliació ja existents per por a veure perjudicada la seua situació professional, s'incrementa notablement en totes les categories professionals. També entre les Catedràtiques d'Universitat que tot i ser les que menys han assumit aquesta situació entre les professores que han respost a l'enquesta, tripliquen el percentatge dels homes en la seua mateixa categoria: 18,6%. Després també són les professores Ajudant Doctor les que en major mesura han patit aquesta circumstància, un 49,4% (quasi doblen als seus companys), seguides per les professores Contractades Doctor (41,8%).

#### 4.5. Quines mesures de conciliació reclama el PDI?

El PDI que ha contestat l'enquesta està d'acord en incloure mesures de conciliació en les tasques docents i també en les investigadores en percentatges que superen el 80% en ambdós casos. Aquesta resposta s'eleva a un 92,4% en les dones que consideren que cal

incloure mesures de conciliació en les tasques docents, mentre que els homes en són un 86,3%; pel que fa a mesures en les tasques investigadores les dones són un 93,7% i els homes un 83,6%. Dit d'una altra manera, dones i homes mostren una diferència clara a aquesta pregunta perquè ells dupliquen a les dones en la resposta de què no cal incloure mesures de conciliació. Però tot i així no es pot deixar de remarcar que la gran majoria de persones que treballen com a PDI a la Universitat de València estan d'acord en incloure mesures de conciliació laboral i familiar-personal.

De manera congruent amb el que hem vist fins ara hi ha una major resposta positiva a incloure mesures de conciliació en les tasques docents en els col·lectius del professorat titular (89%), Contractat Doctor (88,5%), Ajudant Doctor (91,8%) i Associat (94,5%), mentre que en el cas de les persones que són catedràtics d'universitat no arriba al 80% (79,8%). Però aquest darrer percentatge varia sensiblement a l'introduir el sexe en la combinació doncs les catedràtiques demanen la inclusió de mesures de conciliació en un 83,6% front a un 76,8% dels catedràtics. Aquesta major resposta afirmativa de les dones respecte els homes és general: en el cas del professorat titular es situa en un 92,1% les dones i un 85,6% els homes. Per al professorat Contractat Doctor és d'un 92,6% i un 81,3% respectivament i en el professorat associat estariem parlant de percentatges aclaparants: un 97,5% de les dones i un 91,3% dels homes. El punt discordant ens arriba amb el professorat Ajudant Doctor que són els homes els que en major mesura reclamen aquestes mesures, tot i que homes i dones ho fan en percentatges molt i molt importants: un 92,4% i un 91,3% respectivament. Petites diferències al que és evident: una rotunda acceptació a la inclusió de mesures de conciliació en les responsabilitats docents per part del professorat de la nostra universitat.

Un fet que es repeteix en el cas de les tasques investigadores que van associades a la figura del PDI i que, de nou, presenten petites diferències. Com és el cas que el col·lectiu de professorat catedràtic considera en menor mesura necessari ací incloure mesures de conciliació que no en les docents. Un 68,4% en els homes i un 87,3% en les dones. En el cas del professorat titular aquest pes percentual és d'un 92,7% en dones front a un 82,4% en homes, en el cas del professorat Contractat Doctor un 97,6% i un 81,6% respectivament, entre el professorat associat un 96,1% en dones i un 90,7% en homes. De nou en el cas del professorat Ajudant Doctor aquesta diferenciació s'intercanvia i són els homes –amb un 95,5%– els que demanen en major mesura mesures per a conciliar la dimensió investigadora amb la familiar i personal. Són però, com ja hem dit, petites diferències que no deixen de posar en evidència l'ampli acord existent entre el professorat de la Universitat de València en la implementació de mesures per afavorir la conciliació.

Un acord que s'estén fins i tot a les persones que manifesten no tindre responsabilitats familiars i que responen afirmativament a la possibilitat d'incloure mesures de conciliació treball acadèmic i vida familiar i personal en més del 80% (85,4% per a tasques docents i un 85% per a tasques de recerca). Per suposat aquest pes s'incrementa en quasi deu punts en el cas de tindre responsabilitats de cura (un 93,1% i un 92,6% respectivament) però cal assenyalar el grau d'acord que existeix al voltant de la conciliació. Almenys dels que han contestat a l'enquesta, però que també és cert han tingut una taxa de resposta molt important.

Si al binomi entre acord en la introducció de mesures de conciliació i la presència de responsabilitats de cura l'hi afegim, com hem fet fins ara, la variable sexe, els pesos percentuals varien, sobretot cap a les dones que mostren estar més d'acord en aquestes mesures, però repetim: l'acord és clarament general. En aquest cas el 95,4% de les dones amb responsabilitats familiars diuen que són necessàries aquestes mesures conciliadores en les tasques docents respecte el 90% dels homes. Però es que allò important és que també les dones i els homes sense responsabilitats familiars ho veuen fonamental en un 82,5% en els homes i en un 88,4% en les dones. Potser la conciliació i la necessitat d'incloure mesures racionalitzadores dels temps acadèmics, personals i familiars és un element cada vegada més punyent en l'experiència quotidiana del nostre cos de professorat. Si mirem ara les tasques investigadores, els percentatges baixen una miqueta, però ens estem referint a xifres altíssimes: un 96% de dones amb responsabilitats familiars i un 88% d'homes en les mateixes circumstàncies però també un 90,7% de dones i un 79,1% d'homes que responen que no tenen cap responsabilitat de cura.

En la darrera pregunta de l'enquesta hem plantejat una bateria de possibles mesures de conciliació que es podrien implementar en la nostra Universitat i hem preguntat el grau d'acord que té el PDI amb una escala 1-5 on 1 és estar gens d'acord i 5 és estar molt d'acord. Els mesures plantejades són les següents:

- Habilitar espais per a la cura de fills/es a les instal·lacions universitàries
- Escoles infantils/ ajudes econòmiques per a despesa
- Habilitar espais per a la cura de majors a les instal·lacions universitàries
- Horaris reunions compatibles amb horari escolar
- Canvis en els horaris docents entre companys/es de departament
- Crear franges horàries compatibles amb la conciliació
- Crear grups de docència en horaris de específics o docència semipresencial
- Modificar criteris d'avaluació de la tasca investigadora
- Modificar criteris promoció per efectes negatius de la conciliació

D'aquestes, la mesura de conciliació que més grau d'acord aglutina (molt d'acord, prou d'acord i d'acord) és la creació d'escoles infantil o rebre una ajuda econòmica per a cobrir la despesa (85%), en segon lloc la realització de canvis d'horaris docents entre companys i companyes del departament (83%) junt amb una altra mesura relacionada amb els horaris docents com és la creació de franges docents compatibles amb les necessitats de conciliació (83%). La mesura d'habilitar espais a les instal·lacions universitàries per als fills i filles també té un grau d'acord alt (83%), així com també condensa un grau d'acord prou alt l'habilitació d'espais per a majors o rebre alguna ajuda econòmica per a cobrir aquesta necessitat de cura (80%). Hi ha tres mesures que han tingut menys suport, tot i que superen el 70% d'acord com és la modificació dels criteris de promoció per neutralitzar els efectes negatius per necessitats de conciliació (75%), la creació de grups de docència específics o de docència semipresencial (74%) i modificar els criteris d'avaluació de la tasca investigadora en els casos de persones amb necessitats de conciliació (73%).

Taula 17. Grau d'acord del PDI 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	3,6	5,1	13,7	18,3	50,5	8,6
Escoles infantils/ ajudes econòmiques per a despesa	2,9	3,6	12,1	18,0	54,4	8,9
Habilitar espais per a la cura de majors a les instal·lacions universitàries	3,8	5,6	14,7	20,8	44,3	10,8
Horaris reunions compatibles amb horari escolar	3,4	4,0	16,0	19,1	46,8	10,6
Canvis en els horaris docents entre companys/es de departament	3,8	4,1	17,8	21,8	43,7	8,6
Crear franges horàries compatibles amb la conciliació	2,7	4,8	16,2	22,8	43,8	9,5
Crear grups de docència en horaris de específics o docència semipresencial	4,0	8,2	17,42	20,98	36,0	13,2
Modificar criteris d'avaluació de la tasca investigadora	6,7	7,4	12,2	16,0	45,2	12,2
Modificar criteris promoció per efectes negatius de la conciliació	5,3	7,3	12,5	16,7	45,7	12,3

Font: Enquesta conciliació i corresponsabilitat del PDI de la UVEG

Les respostes de l'enquesta a aquesta bateria de possibles mesures semblen dibuixar que el PDI estaria més d'acord en mesures més factibles a curt termini que tenen relació amb els horaris docents i menys d'acord amb mesures que segurament crearien més dificultats de poder-les materialitzar, com és la modificació dels criteris de promoció perquè, com a hipòtesis es pot plantejar, no depenen tant de la pròpia Universitat.

Aquesta idea també es constata quan estudiem les mitjanes de resposta per a les possibles mesures de conciliació, és a dir el valor mitjà que sorgeix del grau d'acord de la mesura plantejada atorgat per cada persona que respon a l'enquesta. El càlcul de les mitjanes del grau d'acord amb les mesures de conciliació plantejades en la mateixa enquesta deixa clar que les dones són molt més proclius a la posició d'implementar mesures de conciliació. En el cas de les dones en una escala de zero a 5, en totes les possibilitats supera el 4. És més alta aquesta mitjana en la possibilitat de crear escoletes (4,43), però també apareix de manera important canviar els horaris de les reunions (4,31) i hi ha un consens important en modificar els criteris de promoció professional per tal de neutralitzar els possibles efectes negatius en la carrera acadèmica de tindre responsabilitats de cura que atendre (4,3). Entre els homes només supera el 4 dues opcions: crear escoles infantils o bé concertar-les en la proximitat dels campus (4,13) i habilitar espais de cura per a xiquetes i xiquets en les instal·lacions universitàries (4,09). És important que la mesura que menor consens troba entre els homes és la de modificar els criteris d'avaluació de la tasca investigadora amb un 3,64 quan en el cas de les dones aquest valor arriba a un 4,26.

El grau d'acord amb les possibles mesures de conciliació que es podrien implantar segons categoria del PDI també presenta diferències, encara que el grau d'acord en implantar aquestes mesures proposades és molt elevat. Les persones que són CU presenten un nivell d'acord general inferior destacant que mostren un nivell d'acord inferior a les mesures de modificar els criteris d'avaluació de la tasca investigadora (3,38) i a la de modificar els criteris de promoció (3,44). En el cas de les persones TU mostren un menor grau d'acord en la mesura de crear grups de docència en horaris de conciliació específic (3,74). En el cas del col·lectiu dels CD, el grau d'acord menor apareix en aquesta mateixa mesura i també en fomentar canvis en els horaris docents entre companys. En el cas dels AD la mesura amb menor grau d'acord és la de crear grups de docència en horaris de conciliació específics. En el col·lectiu d'associats aquella mesura amb menor d'acord és la de modificar els criteris de la tasca investigadora, sent aquesta una resposta prou esperable tenint en compte que, en general, les persones associades fan menys investigació.

Si considerem ara el grau d'acord amb la implantació de noves mesures de conciliació segons les responsabilitats familiars (tindre persones a càrrec) comprovem que, en general, les persones que no tenen persones a càrrec mostren un menor nivell d'acord en la implantació d'aquestes mesures. En canvi, aquelles persones que tenen persones que cuidar estan més d'acord en totes les mesures plantejades. Les majors diferències entre un col·lectiu i l'altre (PDI que han de cuidar a altres persones i PDI que no) es donen en les dues darreres mesures: modificar criteris d'avaluació de la investigació i modificar els criteris de promoció.

En definitiva, l'acord d'implantar noves mesures de conciliació en la UVEG és molt ampli entre el col·lectiu de PDI i tot que hi trobem diferències segons sexe, categoria professional i existència de responsabilitats de cura, aquestes diferències no invaliden el clam per millorar les mesures existents doncs en cap moment baixen del 2,5 que en una escala de 0 a 5 suposaria un escàs suport. Més bé al contrari estan sempre al voltant d'un 4 o més.

#### 4.6. Propostes directes del professorat sobre mesures de conciliació

Al finalitzar l'enquesta s'oferia la possibilitat de proposar mesures o iniciatives en termes de conciliació que les persones participants no hagueren vist reflectides en l'enquesta. A aquesta pregunta oberta respongueren un total de 371 persones, el que representa 28,1% dels participants en l'enquesta. Són moltes les propostes que se'ns realitzen des del PDI però, en gran mesura, es poden agrupar en tres grans apartats: la gestió del temps, la implementació de serveis de cura i la inclusió de canvis que veuen necessaris al voltant de les formes de treball del PDI i també referent als criteris i processos d'avaluació i promoció de la carrera científica.

Abans de començar a apuntar aquelles demandes més repetides en les respostes formulades –doncs hem evitat l'anècdota i ací només incidim en les propostes més freqüents- cal incidir en un element fonamental i és la diversitat d'origen de les necessitats de cura. És a dir, que tot i que allò que és més comú i per al que sembla que podem trobar una major resposta des de l'Administració Pública és la cura de xiquets i xiquetes menuts, apareixen moltes altres necessitats que la seua invisibilitat genera una punyent sensació de desamparament de les persones que ho viuen. Són freqüents les demandes per ampliar els col·lectius de persones a les que cuidar i que la institució té en compte per a aplicar les mesures de conciliació ja existents. En primer lloc i de manera preponderant ens trobem

amb la cura a les persones majors. I no és un problema menor donada l'evolució demogràfica que estem experimentant en la nostra societat cap a un envelliment generalitzat. En aquest sentit es reclama que es tinguen en compte les circumstàncies en que la gent gran que necessita atenció no resideix a la llar familiar, sinó que manté l'habitatge propi (i per tant no es considera membre de la unitat familiar i es limita molt optar a facilitats de conciliació). D'altra banda també es reclama que es tinguen en consideració parents no de primer grau però amb qui tenen un compromís evident de cura (com ties o tios o fins i tot néts). També s'assenyala la necessitat d'incloure les especificitats de persones malaltes cròniques i de persones amb diversitat funcional que requereixen d'atenció més constant. I l'ampliació de l'edat dels fills i filles amb necessitat d'atenció més enllà dels 12 anys. I per últim, és important assenyalar com són moltes les persones enquestades que paren esment a les dificultats que impliquen o bé no residir ells i elles a la ciutat de València i per tant qualsevol imprevist (ser cridats per l'escola de les seues filles i fills per exemple) esdevé un obstacle important per a conciliar treball remunerat i de cures. Però també el fet que les persones a les que han d'atendre (gent gran sobretot) mantinguen la seua residència a una altra població que no és València. Una distància que genera més dificultats per tractar d'equilibrar les diverses responsabilitats de les persones. Es demana major atenció a la diversitat familiar que existeix a l'actualitat, especialment la monoparentalitat, i que no arriba a estar contemplada en les mesures existents. També s'ha de tindre en compte la pròpia discapacitat del mateix professor/a. I l'auto cura, amb temps per atendre les necessitats més bàsiques del professorat i que també ací es reflecteixen: escasses hores de descans, pràctica de l'exercici físics, cultiu de les relacions personals i afectives...

A continuació parem esment de les propostes realitzades en aquest apartat obert a les persones enquestades. Ho hem dividit en tres grans grups: demandes de serveis, demandes de temps i demandes respecte als processos de promoció en l'actual construcció de la carrera científica.

## **DEMANDES DE SERVEIS**

La principal demanda que fan les persones enquestades respecte a possibles millores en les condicions en les que tracten de fer compatible treball remunerat i treball de cures és la implementació de serveis de cura als nostres campus. Òbviament, perquè ha estat una demanda tradicional, hi trobem l'establiment d'una escoleta en cadascun dels campus de la Universitat de València amb horaris flexibles i recolzant-se en l'estudiantat de la Facultat de Magisteri. Però també reclamen amb molta força centres de dia per a gent gran, en aquest sentit arriben a demanar una bossa de professionals que vinguen de la mateixa universitat per a poder contractar-los per a tindre cura dels majors i altres persones dependents.

Altres demandes de serveis passen per ampliar la Nau dels Xiquets i les Xiquetes a tot el període que en què no hi ha escola en estiu així com al Nadal i Pasqua. I incloure als xiquets i xiquetes que encara no estan escolaritzats així com els que pateixen algun tipus de discapacitat.



Es demana la possibilitat de tindre sales de lactància a totes les facultats així com espais acollidors per a que els xiquets i xiquetes hi puguen estar durant un temps mentre que els seus progenitors PDI assisteixen a tutories o reunions.

I per últim, es demana també major sensibilitat per a les persones que cuiden per part de serveis ja existents a la Universitat i que són cecs a aquesta circumstància. Especialment fan esment del servei de pàrquing i la necessitat d'establir mesures per a que les persones que arriben als nostres campus després de dur a les xiquetes i xiquets a escola puguen aparcar fàcilment, almenys tan fàcilment com si pogueren aplegar abans de 9 del matí. O també el proveïment de llocs a tots els departaments per a que es pugui menjar en condicions òptimes sense tindre que acudir a cap cafeteria.

## DEMANDES DE TEMPS

La lectura dels comentaris i propostes realitzades posa en evidència el mal encaix de la carrera acadèmica amb la cura i que ja havíem contrastat en la part qualitativa del nostre estudi. Tant la vida acadèmica com la cura de les persones reclamen una dedicació molt intensa, gairebé exclusiva, en certs moments de la vida de les persones, a vegades al llarg de tot el seu cicle vital com a persona adulta. A més a més les rigideses d'ambdues esferes genera la necessitat de tria i per tant de renúncia, a banda de la sensació de frustració de perdre oportunitats en una i altra esfera.

El temps apareix a les intervencions realitzades en aquesta part de l'enquesta com un element central i es poden distingir tres grans conjunts: el temps dedicat a la docència (preponderant en les propostes realitzades), el temps dedicat a la recerca i el temps dedicat a la gestió. Cal avançar ací que en general allò que intervé en aquests temps és el temps dedicat a la família i que són molts els que reivindiquen com a element a prioritzar des d'una institució com la nostra i en general en tota la societat. Però també fan esment de la dificultat de fer quadrar temps i per tant de les moltíssimes renúncies que a nivell personal suposa la quasi impossible convivència entre aquests temps.

La docència apareix al centre de les demandes realitzades. La majoria de respostes venen a incidir en una qüestió ja tractada a la mateixa enquesta i és les dificultats en que els horaris de docència que són rígids, introdueixen en la vida de les persones enquestades que tenen responsabilitats de cura, que generalment també són rígides. La quantitat d'hores de docència impartides, especialment a l'inici de la carrera acadèmica que és també, en molts casos, a l'inici del cicle familiar d'un gran nombre del professorat, però també la distribució d'aquestes hores al llarg de la jornada laboral, és el principal obstacle per a la conciliació que exposen a les respostes del PDI. En eixe sentit hi ha un gran volum de demandes per a la reducció del temps de docència però també la negativa a impartir-la en horaris molt tardans (a partir de 19h., per alguns a partir de 17h.) o molt prompte de matí (no abans de 9h. que és l'inici de la jornada escolar). Aquests horaris són identificats com totalment contradictoris per a poder desenvolupar les seues necessitats de conciliació però també les de l'estudiantat.

Una altra dimensió d'aquest clam generalitzat per introduir canvis en els horaris de docència és la possibilitat de la tria d'assignatures i per tant d'horaris. La norma general en tots els departaments de la Universitat de València és ordenar al professorat segons criteris de categoria i antiguitat i eixe ordre determina les opcions de tria que té el professorat. Lògicament amb alguns criteris específics del departament o àrea de coneixement. Això per a una gran part del professorat que respon a aquesta pregunta oberta és un obstacle fonamental per a poder dur endavant la docència i les seues responsabilitats familiars. Sobretot, com hem assenyalat, perquè són els i les docents més recents (i la majoria dels casos, més joves) els que tenen més dificultat per a poder triar horari docent i alhora els que poden estar en una situació més probable de cura de xiquets i xiquetes menuts. I amb la docència també s'inclouen els horaris en què es constitueixen tribunals d'avaluació de treball de fi de Grau i de fi de Màster. Precisament hi ha qui es lamenta de la pèrdua dels mesos de juny i juliol amb els canvis en l'organització dels exàmens de 2a convocatòria que conjuntament amb la proliferació dels TFG i TFM i dels seus tribunals impossibiliten fer servir estos mesos per a fer estades de recerca o per a anar a congressos i implicar-se més en la investigació. I es reclama valorar la diversitat de situacions dels diferents departaments de la universitat segons la cobertura per part del persona existent de les seues responsabilitats docents.

I es demana també l'estudi de la possibilitat d'implementar docència no presencial a través de les noves tecnologies. Però en conclusió respecte la docència les demandes principals són la reducció de les hores docents, la possibilitat de tria segons l'existència de responsabilitat de cura i les seues especificitats i establir horaris de classes més favorables a la cura.

La doble condició del PDI entre la docència i la investigació fa que apareguen també amb força les demandes per a fer més senzill poder equilibrar recerca amb el treball de cures. És cert que apareix en menor mesura que la docència perquè aquesta darrera té uns horaris més rígids i clars, mentre que la majoria de la investigació té unes necessitats horàries més flexibles amb la qual cosa, no ho podem obviar, amaren tot el dia del PDI i això dificulta en gran mesura la conciliació. Què reclamen en aquest aspecte els i les participants en l'enquesta? D'entrada atendre la complexitat d'aquesta recerca i que s'assumeix des de la institució que per arribar als estàndards existents a l'actualitat per construir una carrera acadèmica de cert nivell s'ha de treballar a tothora el que és totalment incompatible amb cuidar. I això s'ha de prendre en consideració en els processos de selecció i promoció del professorat, com reprendrem més endavant.

En quant a la recerca es demana mesures de discriminació positiva de les dones (que assumeixen la cura en major mesura) al capdavant de projectes de recerca per a poder optar a llicències de sabàtics o contemplar que en les estades de recerca s'han de fer amb els fills i filles i això està absent en les condicions de les ajudes existents.

I per últim és precís parlar del temps dedicat a la gestió. Un temps que denominen moltes de les persones participants com invisible i que cal que siga més valorat en termes de temps (descàrrega docent) però també materialment. A més a més es demana reiteradament una veritable desburocratització de la universitat al temps que una major provisió de personal que facen tasques administratives que ara realitza el PDI consumint

una gran part del seu temps, un temps que va especialment escàs quan hi ha responsabilitats de cura.

## CONSTRUCCIÓ DE LA CARRERA ACADÈMICA I CANVIS LABORALS

Un element fonamental que tot el PDI té sempre present és que per a la construcció d'una carrera acadèmica i sobretot per aconseguir processos de selecció i promoció reeixits cal implicar-se molt en la tasca investigadora que en massa ocasions és totalment incompatible amb la cura. Per eixe motiu moltes de les demandes realitzades per les persones participants en aquesta pregunta oberta ve a redundar en matisar segons les circumstàncies familiars del professorat l'accés a determinats mèrits d'investigació. És el cas dels sexennis que es demana que s'aplique un factor de correcció pel temps que passen les dones dedicades als embarassos, parts, a l'alletament i també als avortaments. Un factor també reclamat per a la memòria d'investigació i per al càlcul de l'IPC i per tant per a l'accés a convocatòries de finançament de recerca. I per suposat, tindre-ho en compte a l'hora de comptabilitzar els crèdits impartits per part de les docents que es troben en baixa maternal que fins ara no són tinguts en consideració.

D'altra banda es planteja per part de diferents persones enquestades la possibilitat de diferenciar dos perfils entre el PDI, un més dedicat a la docència i per tant menys condicionat a l'existència de mèrits investigadors sobre els que s'avalua la seua trajectòria. O bé un altre més dirigit a la recerca amb menys càrrega docent que permeta seguir el ritme investigador amb major tranquil·litat i concentració. I per suposat, ambdós perfils permetria millor la conciliació amb la cura.

És assenyalable també com incideixen molt amb les especials dificultats que hi pateix el professorat associat per a poder conciliar docència a la universitat, cura i feina principal. Es reclama també que es matise a les dones que han sigut mares el requisit de presentar tres anys de cotització per a poder formalitzar un contracte de professorat associada a la universitat. A més a més de la recerca que fan molts doncs massa sovint una figura de professor/a associat suposa una de les eixides per a acadèmics que no troben lloc a l'estructura formalitzada de la institució.

En definitiva són moltes les propostes realitzades totes però tenen en comú la dificultat de fer compatible horaris i dinàmiques d'entrada oposades. Però també existeixen resistències a la implementació d'aquest tipus de suport a la conciliació per part de la Universitat de València.

En primer lloc, es posa també de rellevància la importància dels recursos econòmics per a poder plantejar-se fer cap mena de reducció per cura o bé poder assumir alguna llicència parental. Per eixe motiu caldria plantejar-se mesures sense contraprestació econòmica per a evitar possibles fonts de desigualtat entre el PDI segons el seu poder adquisitiu. A més a més hi ha qui posa en qüestió que les mesures que la Universitat de València puga introduir siguen acceptades per altres instàncies fonamentals en la carrera del PDI, com és el cas de l'ANECA i per tant sense això qualsevol mesura local seria intranscendent.

En segon lloc perquè entenen que són suficients les facilitats existents a l'actualitat, sobretot si s'està parlant de professorat en una situació laboral estable. D'altra banda apareixen reticències per l'escassa confiança respecte a la capacitat de treball del professorat i pel que entenen que pot generar frau i enganys. I al capdavant perquè hi ha el temor verbalitzat de manera freqüent que aquestes mesures de conciliació que es puguin introduir acaben perjudicant i sobre-carregant al professorat que no les necessite o no les demane, que acaben generant desigualtat. El que es reclama són mesures més generals, referents més bé a la societat en general, i que estiguen dirigides a tota la població, tinguen o no responsabilitats de cura doncs reclamen un temps per al gaudi personal (fins i tot en parlen de serveis de fisioteràpia o odontològics dirigits al benestar individual).

En conclusió, l'anàlisi de les respostes a la pregunta oberta inclosa en l'enquesta sobre conciliació dirigida a PDI ens aporta unes indicacions molt profitoses per a solucionar el que per a moltes persones enquestades representa un problema fonamental: la impossibilitat de conciliar treball docent i investigador amb treball de cures, sobretot si aquest darrer és intens, doncs el del PDI ja es dona per descomptat que ho és d'intens. Reclamen la visibilitat de la cura, de la seua complexitat, de la importància de tindre en consideració l'acumulació de circumstàncies que incrementa el volum de cura a atendre i reclamen temps i serveis així com evitar penalitzacions en la construcció de la carrera professional del professorat. I ho fan sempre des de la demanda de que existeixi una normativa molt clara al respecte que permeta fugir de la dependència actual de les relacions personals o de la sensibilitat de la direcció del departament, perquè és insuficient per a poder establir amb fermesa mesures, per exemple, de tria diferenciada de docència segons la situació d'atendre necessitats de cura. Però una cosa hi ha clara al capdavant de totes les intervencions: cal una promoció decidida per a posar la cura al centre no només a la universitat sinó a la societat en general.

## 5. Conclusions

---

L'enquesta realitzada sobre els possibles conflictes existents entre la comunitat universitària de la Universitat de València per a fer compatible la vida acadèmica amb la personal i familiar ens aporta informació molt valuosa sobre el lloc que ocupa la cura a la nostra vida quotidiana i les friccions que sorgeixen amb les dinàmiques i els temps dedicats al treball remunerat. Per a la seua elaboració hem resseguit el coneixement que sobre aquestes friccions ens havia proporcionat l'anàlisi qualitatiu ja realitzat amb la intenció de poder mesurar el volum de les friccions al temps que valorar les possibles accions per a pal·liar-les. En aquest primer informe ens hem basat en l'anàlisi de les respostes del col·lectiu de PDI, un col·lectiu en el que es barreja l'elevada autonomia i capacitat per a decidir sobre ritmes i temps de treball alhora d'una incommensurable capacitat d'absorció d'aquests mateixos ritmes, impregnats per un horitzó al que mai s'arriba.

La conclusió primordial a la que hem arribat és que les responsabilitats de cura hi són presents en la vida quotidiana de la majoria del PDI de la UVEG, prenent cos en xiquetes i xiquets però també (segurament cada vegada més) en gent gran (progenitors però també altres parents) que requereixen una atenció creixent a les seues necessitats. Aquesta cura xoca de manera frontal amb unes dinàmiques de treball molt absorbents i mediatitzades per processos d'avaluació (i per tant de promoció) que amb la seua pretesa neutralitat no tenen en compte que la cura hi és i requereix atenció i temps i que ni es reparteix igualment ni té la mateixa incidència entre el col·lectiu de PDI, sinó que respon a les posicions estructurals que ocupa el professorat i on el gènere és un element bàsic per a entendre aquest repartiment i les seues conseqüències.

Tot seguit hem tractat de sintetitzar les principals conclusions a les que hem arribat:

- L'enquesta ha obtingut una taxa de resposta molt elevada que permet extrapolar la majoria de resultats obtinguts a la població a la que anava dirigida. En el col·lectiu de PDI hem obtingut un total de 1.320 qüestionaris complets que representa el 29,87% del professorat de la UVEG (a 31 de desembre de 2019).
- L'enquesta té una certa sobrerrepresentació de respostes provinents de dones (han contestat un 52,5% l'enquesta, mentre que les dones representen el 43,8% del PDI a la universitat), cosa que, d'entrada, ens pot indicar un major interès pel tema sobre el que pivota l'enquesta.
- Les cohorts més representades en l'enquesta són les que van dels 35 al 44 anys, uns anys d'intensa necessitat de conciliació, especialment en cures relacionades amb la criança.
- Pel que fa a la representació de les diferents categories o col·lectius del PDI, hi ha una alta resposta per part de les persones que són contractades doctores i les persones ajudants doctores. També les persones titulars d'universitat i els catedràtics i les catedràtiques han contestat de manera significativa. El col·lectiu que menys ha contestat l'enquesta ha sigut el professorat associat.

- La taxa de resposta per centres ha sigut distinta: destaca l'alt percentatge de la Facultat de Ciències Socials (més de la meitat del seu professorat ha contestat l'enquesta), mentre que les facultats de Fisioteràpia i de Medicina i Odontologia no arriben al 20%. Val a dir que en aquestes dues facultats hi ha un alt percentatge de professorat associat de tipus assistencial (en més d'un 73%) i que pot haver-se vist influenciat per la relativa baixa resposta del professorat associat a l'enquesta.
- La forma familiar de convivència més habitual en el PDI és la de formar una parella amb filles i fills comuns en quasi un 50%. Un 20% viuen amb la seua parella. No és menyspreable la xifra d'un 8,2% que viuen sols amb els seus fills/es per les necessitats de conciliació que pot implicar.
- Un 37,3% del PDI tenen fills i filles menors d'edat que necessiten de la seua atenció, i un 13,4% afirmen haver d'atendre a progenitors d'edat avançada i/o dependents. El 6,4% de les persones que han contestat han d'atendre a familiars amb discapacitats (ascendents, descendents o altres).
- El grau d'adaptació de l'horari laboral del PDI a la necessitat d'atendre responsabilitats de cura és elevat: un 67,1% manifesten que el seu horari s'adapta bé o molt bé a les seues necessitats familiars. Un percentatge que disminueix en el cas de les dones fins un 62,7% i s'incrementa en el dels homes amb un 71,7%, les dones doncs estan més descontentes amb el seu horari, amb tota probabilitat perquè també són les que assumeixen més càrrega de cura. De fet, són les persones que no tenen responsabilitats de cura les que valoren de manera més satisfactòria el seu horari laboral que aquelles que en tenen (un 80% front a un 56,3%). I si això es creua amb la categoria professional del PDI s'apercep que és aquell professorat amb major inestabilitat laboral i doncs els que manifesten un descontent major amb el seu horari.

És a dir, que el problema de conciliació en el PDI no vindrà tant de l'horari laboral – caldria esbrinar si entenem que aquest horari és simplement el docent, conforme es fa des de la mateixa institució- sinó d'altres elements que vénen a conformar l'activitat del PDI així com de la confluència de necessitats de cura i també de les característiques d'aquesta cura.

- La renúncia a qüestions laborals per raons de necessitat d'atenció de les responsabilitats de cura és majoritària (62,7%), essent la renúncia més freqüent la realització d'estades de recerca (43,8%), seguida de no fer totes les publicacions que es voldria (40%) i no assistir a congressos internacionals (33,5%). En el cas de les dones aquests percentatges s'incrementa fins un 65,3% i això contrasta amb el 69,4% d'homes que responen que no han hagut de fer cap renúncia a la seua carrera per raons de cura.

Renúncies que també es distribueixen desigualment en termes de categoria professional del PDI, sent el cas dels més febles en la posició acadèmica els que fan renúncies en major mesura (especialment les dones), afeblint doncs encara més

la seua posició, sobretot per la importància de moltes d'aquestes tasques del PDI en l'avaluació de la carrera del professorat.

Les respostes a la pregunta oberta donen també la possibilitat de percebre que a banda d'aquestes renúncies laborals hi ha molta renúncia a qüestions personals com la de passar més temps amb la família, treballar quan s'hauria de descansar (nits, festius) o bé decidir ajornar la maternitat/paternitat.

- La valoració de les mesures dirigides a millorar la conciliació treball remunerat-vida familiar i personal és positiva, en general. Un 48,2% de les persones que han hagut de demanar un permís per atendre assumptes personals o familiars consideren que els permisos existents són suficients, mentre que un 24,7% consideren que no ho són. Mentrestant un 27,1% no s'han vist en la disjuntiva de d'haver de demanar cap permís o llicència. Aquelles persones que tenen persones a les que cuidar consideren en un percentatge superior que els permisos no són suficients (31,8%) en comparació amb els que no tenen persones a càrrec (16,8%). Per sexe, elles tenen una opinió més crítica: les dones que tenen persones al seu càrrec consideren que els permisos no són suficients en un percentatge superior (37%) al dels homes (24,6%).
- I un 48,2% de les persones que han hagut de demanar un permís per atendre assumptes personals o familiars consideren que els permisos existents són suficients, mentre que un 24,7% consideren que no ho són. Mentrestant un 27,1% no s'han vist en la disjuntiva de d'haver de demanar cap permís o llicència. Creuant aquesta variable amb la circumstància de tenir responsabilitats de cura els resultats es matisen. Aquelles persones que tenen persones a les que cuidar baixen, és cert que lleugerament, el seu grau de satisfacció amb les mesures de conciliació existents a la UVEG: un 44,5% consideren que són suficient mentre que un 31,8% no hi estan d'acord en aquesta afirmació. Precisament són les dones amb responsabilitats de cura les més crítiques i manifesten en 37% que no són suficients aquestes mesures, mentre que els homes ho fan en un percentatge inferior (24,6%). I és interessant també parar atenció al fet de com les persones que no tenen responsabilitats de cura el nivell de satisfacció s'eleva de manera significativa, fins un 52,3%.
- De les mesures de conciliació vigents a la UVEG hi trobem una molt baixa utilització de la llicència per cura i de les reduccions de la jornada laboral també per cura a familiars: un 10,2% i un 5,9% respectivament. Ara bé, són mesures totalment feminitzades amb un 82,22% de dones que opten per demanar llicències per cura i un 80,7% en les reduccions de jornada.
- L'existència de mesures de conciliació no significa, és clar, que els potencials usuaris en facen ús. Ho hem vist en el cas anterior. El cost d'aquestes mesures tant en termes econòmics com de pèrdua d'oportunitats per a construir una carrera acadèmica, cada vegada més competitiva, és un factor a tindre en consideració. Per eixe motiu hem preguntat al voltant de la inhibició d'acollir-se a aquestes

mesures per raons del temor que afecte negativament a la carrera professional. I encara que és una opció minoritària hi és: una de cada quatre persones del col·lectiu de PDI de la UVEG s'han vist en aquesta disjuntiva. I, de nou, és un fet més habitual entre les dones (33%) que no entre els homes (16,7%) i sobretot en aquelles categories de professorat més insegur i inestable, el professorat ajudant doctor bàsicament, sobretot en el cas de les dones.

- El PDI, tant dones com homes, mostren majoritàriament el seu acord en incloure mesures de conciliació de la vida familiar tant en les tasques docents com investigadores. Un 92,4% de les dones consideren que cal incloure mesures de conciliació en les tasques docents, mentre que els homes en són un 86,3%; pel que fa a mesures en les tasques investigadores les dones són un 93,7% i els homes un 83,6%. I és general en totes les categories de PDI, al voltant del 80%, però en el professorat associat en percentatge d'acord en introduir aquestes mesures és especialment elevat: un 97,5% de les dones i un 91,3% dels homes.
- Entre les mesures que es reclamen per a la seua incorporació destaca la creació d'escoles infantils o bé donar suport econòmic per a acudir a d'altres properes als campus així com l'habilitació d'espais per a la cura de xiquetes i xiquets en les instal·lacions universitàries. Ara bé, la diferència entre dones i homes és important ací també. Les dones mostren en totes les possibilitats plantejades un major grau d'acord, superant en totes el 4 (quan el màxim acord es situa en 5) i especialment la possibilitat de crear escoletes (4,43), canviar els horaris de les reunions (4,31) i modificar els criteris de promoció professional (4,3). Els homes però només superen el 4 en dues opcions: la creació d'escoles infantils i establir espais de cura per a xiquetes i xiquets en les instal·lacions universitàries (4,09), i al contrari la que menys acord troba és la de modificar els criteris d'avaluació de la tasca investigadora amb un 3,64 quan en el cas de les dones aquest valor arriba a un 4,26. Tot i així no podem negar l'elevat grau de suport que tant en dones com en homes tenen aquestes possibles mesures de conciliació que hem plantejat a l'enquesta.
- Les respostes obtingudes a la pregunta que deixàvem oberta al final de l'enquesta ens ha proporcionat un element de riquesa i de complexitat important alhora de pensar en possibles mesures per a implementar en la UVEG. Mesures que, com hem assenyalat, es poden classificar en tres apartats: la gestió del temps, la implementació de serveis de cura i la inclusió de canvis que veuen necessaris al voltant de les formes de treball del PDI i també referent als criteris i processos d'avaluació i promoció de la carrera científica. I que fan emergir qüestions que no han estat tractades en l'enquesta com el fet de tindre cura de parents que no hi resideixen al seu domicili sinó que mantenen la seua residència habitual i això dificulta molt fer compatible cura amb treball remunerat. També sorgeix que moltes d'aquestes persones a les que atendre, però també, el mateix PDI no resideix a la ciutat de València i això introdueix un obstacle més a una conciliació ja de per si complicada. I la necessitat d'incloure reglaments que eliminen la discrecionalitat que pot existir en l'aplicació de determinades mesures o criteris que podrien



alleugerir la càrrega d'haver de fer compatible la vida acadèmica amb la familiar i personal.

En conclusió, l'enquesta contribueix a mesurar, a establir el volum, d'una realitat que en anteriors estudis era més que evident: hi ha un important conflicte entre la responsabilitat d'atenció de necessitats de cura, pròpies, però sobretot de familiars i una vida acadèmica cada vegada més i més competitiva que reclama una atenció quasi absoluta per les persones que s'hi dediquen. I aquest conflicte hi és més present en el cas de les dones de manera innegable. No obstant això, hi ha un consens molt elevat entre tota la comunitat de PDI en la necessitat d'establir mesures que puguin vindre a pal·liar les conseqüències negatives de les constants friccions existents entre la cura i la feina.

1. Quin és el teu sexe?
2. On vas nàixer?
3. Quina és la teua actual categoria professional a la Universitat de València?
  - CU
  - TU
  - CEU
  - TEU
  - CD
  - AD
  - Ajudant
  - Associat/da
4. En quin departament desenvolupes actualment la teua feina?
5. Actualment, tens algun càrrec de gestió a la universitat?
6. Ens pots dir quin tipus de càrrec?
  - Càrrec amb alta reducció de temps de docència (de 130 hores anuals fins la totalitat de la docència)
  - Càrrec amb mitjana reducció de temps de docència (60-129 hores anuals de docència)
  - Càrrec amb baixa reducció de temps de docència (Menys de 60 hores anuals de docència)
  - Càrrec sense reducció de docència (coordinadors d'assignatures, d'unitats docents al departament...)
7. Tens fills i/o filles?
8. Assenyala quants/es fills/es tens i l'edat de cadascun/a:
9. Hui 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
10. 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?
  - Fills/es menors
  - Fills/es menors amb discapacitat
  - Progenitors d'edat avançada i/o dependents
  - Altres familiars amb un grau de discapacitat

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

12. 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?

13. Consideres que has hagut de fer renúncies en la teua carrera professional per tal de poder atendre les teues responsabilitats de cura?

14. Ens pots dir quines?

- Publicacions
- Participació en projectes de recerca nacionals
- Participació en projectes de recerca internacionals
- Responsabilitat en projectes de recerca
- A càrrecs de gestió a la universitat
- Estadies de recerca
- Congressos nacionals als que acudisc
- Congressos internacionals als que acudisc
- Invitacions acadèmiques (participació en conferències, taules redones, reunions científiques...)
- Horari de docència
- No puc atendre com m'agradaria les meues classes i estudiants

15. Creus que és necessari incloure mesures de conciliació en les tasques docents?

16. Creus que és necessari incloure mesures de conciliació en les tasques investigadores?

17. Has tingut algun període d'inactivitat laboral?

18. 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

19. La Universitat de València actualment té les següents mesures de conciliació, ens pots dir si n'has fet ús d'alguna d'elles?

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

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

21. 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.
- Fomentar canvis en els horaris docents entre companys/es del departament, comptant amb el consens d'aquest per tal d'atendre necessitats de conciliació degudament acreditades.
- Crear franges horàries compatibles amb la conciliació corresponsible per a qui acredite aquesta circumstància.
- Crear grups de docència en horaris de conciliació específics (o amb docència semi-presencial), per tal d'acollir a professorat i alumnat amb necessitats acreditades de conciliació corresponsible.
- Modificar els criteris d'avaluació de la tasca investigadora en el cas de presentar responsabilitats de cura (sexennis, estades de recerca, projectes d'investigació...)
- Modificar els criteris de promoció per tal de neutralitzar els efectes negatius en la carrera acadèmica que es deriven de la conciliació corresposables.

22. 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