

CAL REDUIR LA DOBLE PRESÈNCIA I POTENCIAR LES MESURES DE CONCILIACIÓ A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Un recent estudi realitzat entre els treballadors i treballadores de la Universitat de València ha posat de manifest que entre els factors de risc per a la salut en què es troba la plantilla de la nostra Universitat destaca el de la **dobla presència**. Això significa que els treballadors (i sobretot les treballadores) de la Universitat tenen unes exigències simultànies en l'àmbit laboral i domèstic més altes que les del conjunt de la població treballadora espanyola. Una immensa majoria de les persones que treballen a la nostra Universitat es troba, per tant, exposada a la situació més desfavorable per a la salut respecte a les dificultats per a conciliar la seua vida laboral i la seua vida familiar i personal. Aquestes dificultats afecten en major intensitat a les dones que als homes, a causa sobretot de les grans desigualtats que encara es mantenen en la distribució del treball domèstic, i la Universitat també hauria de fomentar la **coresponsabilitat** en aquest àmbit. Ara be, aquest estudi constata que els problemes per a conciliar la vida laboral i la personal no tenen el seu origen només en l'esfera familiar, sinó que també troben les seues causes en l'escassa flexibilitat en l'organització de la jornada laboral i en un menor control dels temps de treball a disposició dels treballadors i especialment de les treballadores de la Universitat.

Les conseqüències que cal extreure d'aquest estudi són ben evidents: a la Universitat de València cal potenciar les mesures que possibiliten la conciliació de la vida laboral i familiar i, per tant, **CCOO proposa**:

- La Universitat ha d'encetar immediatament un procés de negociació al voltant de les mesures de conciliació amb l'objectiu de reduir al màxim els problemes derivats de la doble presència.
- Aquestes mesures han de centrar-se en la resolució de les necessitats de conciliació tradicionals derivades de **l'atenció de fills i filles**, però també en aquelles que es deriven de noves necessitats que cada vegada afecten més a la plantilla de la Universitat com són entre altres l'atenció i **cura de persones majors o dependents**, així com altres exigències de la vida personal. Cal, per tant, introduir mesures de llicències i permisos o de reducció i adaptació de jornada, que s'adapten millor a aquestes noves necessitats.
- En el cas del PAS, cal adoptar mesures que potencien una major flexibilitat de la jornada laboral, així com una reorganització de la mateixa i una major capacitat de les treballadores i els treballadors en la disponibilitat i **control del seu temps de treball**.
- En el cas del PDI, han d'introduir-se **mesures de reducció de la càrrega de treball** i també una reorganització de la seua jornada laboral -establint, per exemple, franges horàries de dedicació docent- que possibiliten una millor adaptació a les seues necessitats de conciliació. Cal també, entre altres mesures, fixar un marc estable i ben definit per a la reducció de docència derivada de les llicències de maternitat, paternitat, lactància, adopció, etc.

Si vols aportar les teues propostes o comentaris, pots enviar-nos un missatge a ccoo@uv.es