

A SOSTIBILIDADE DA VIDA NO CENTRO

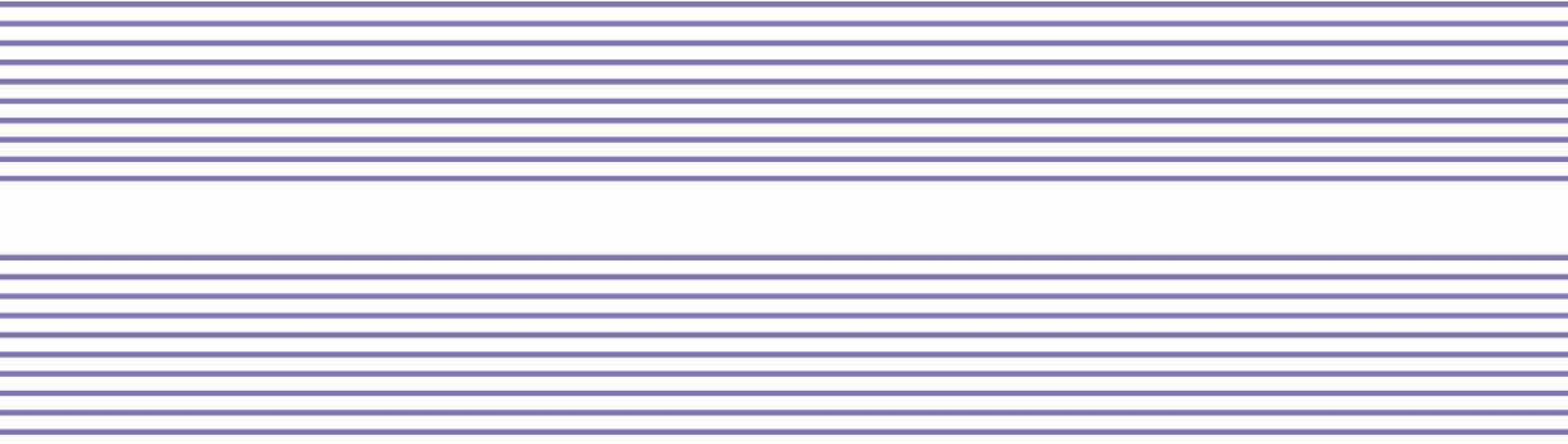
*Novas formas de corresponsabilidade
para a comunidade universitária da
Universidade de Vigo*

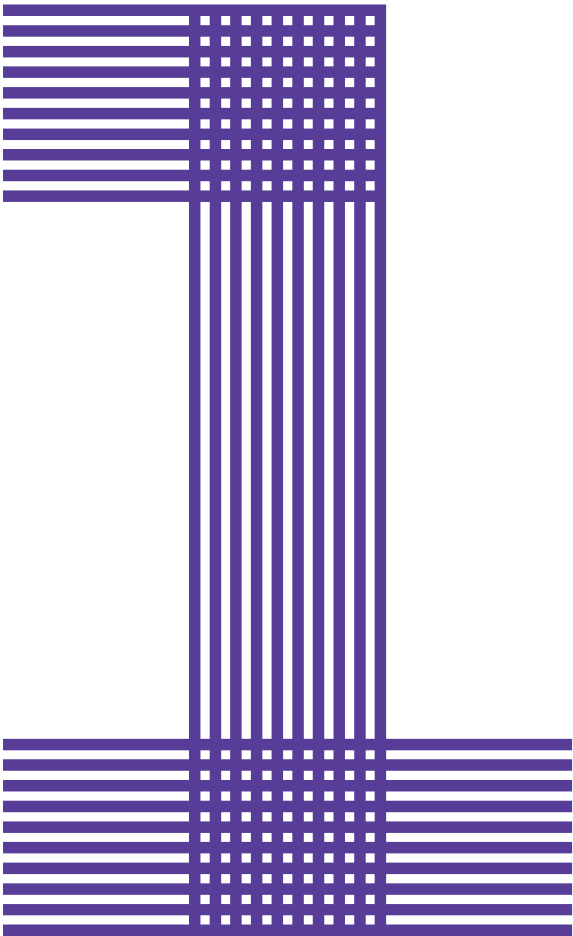
Iria Vázquez Silva

Socióloga experta en xénero









*Presentación
do diagnóstico*

1. PRESENTACIÓN DO DIAGNÓSTICO

O eido da conciliación entre a vida laboral, familiar e persoal é unha das claves para acadar maiores cotas de igualdade entre mulleres e homes na sociedade actual. A escaseza de políticas de conciliación retroalimentan unha desigualdade estrutural das mulleres na sociedade galega, que continúan discriminadas no eido laboral e nos tempos dedicados ao traballo non-remunerado.

O II Plan de igualdade da Universidade de Vigo (2016-2019) comprométese no «Eixe IV: condicións sociolaborais con perspectiva de xénero» a crear un contorno para o desenvolvemento profesional e persoal en igualdade de condicións para toda a comunidade universitaria. No seu obxectivo 4.2. propónse «crear espazos de convivencia laboral igualitarios promovendo especialmente a conciliación e a responsabilidade compartida».

Este diagnóstico, dentro deste marco institucional, quere analizar as demandas que teñen os distintos colectivos da universidade (alumnado, persoal docente e investigador – PDI– e persoal de administración e servizos –PAS–) sobre a conciliación da súa propia vida persoal coa profesional, académica e familiar. Entendemos que a comunidade universitaria está formada polas persoas vinculadas por contrato ou por nomeamento coa Universidade de Vigo, así como as persoas matriculadas nesta universidade. Isto inclúe os colectivos do PAS e do PDI, tanto funcionarios coma laborais, e tamén outros colectivos como as persoas contratadas de proxectos.

Nesta liña, os obxectivos fundamentais que se propón o diagnóstico son os seguintes:

- Analizar as necesidades e as demandas dos distintos colectivos da universidade (alumnado, PDI e PAS) sobre a conciliación da súa vida persoal coa laboral (académica) e familiar.
- Estudar as demandas que teñen os distintos colectivos da universidade (PDI, PAS e alumnado) sobre a coresponsabilidade.
- Diseñar un DAFO para diagnosticar as posibilidades de conducir a Universidade de Vigo a converterse nun referente dun modelo harmonizador e conciliador da vida persoal, familiar e laboral, partindo do paradigma da «economía da vida».

Hai que sinalar que a Universidade de Vigo posúe un valioso traballo previo no eido da análise da conciliación, que será empregado nalgunhas seccións deste diagnóstico. En efecto, existe un borrador do coñecido como Plan Concilia, un documento de ampla natureza xurídica presentado para estudar na comisión de igualdade do 23/10/2014 e que recolle as alegacións presentadas, pero que non se chegou a aplicar na práctica.

Por outra parte, con respecto á situación do PDI, existe o informe «Análise das traxectorias profesionais das mulleres na Universidade de Vigo» (2015), un estudo de consulta aberta que analiza a traxectoria das mulleres docentes na Universidade de Vigo. Posúe un apartado específico sobre o eido da conciliación, polo que tamén se tivo en conta para aprofundar na situación específica das profesoras.

En terceiro lugar, a Universidade de Vigo conta tamén cunha ampla recolección de datos segregados por sexo, que nos axudan a detectar e analizar a desigualdade de xénero nesta entidade. Recóllense a continuación algúns dos datos máis relevantes. Consultando os datos procedentes dos «Indicadores de persoal» do portal de transparencia da Universidade de Vigo (datos consultados o 31/12/2018), evidénciase a forte segregación vertical entre o seu persoal, onde as mulleres son máis numerosas nas categorías laborais inferiores e máis escasas nas categorías laborais máis estables e elevadas. Por exemplo, estes datos expoñen que o 40,9 % do PDI son mulleres, pero só representan o 36,5 % do PDI funcionario, mentres que forman o 46,4 % do PDI laboral. Por outra parte, as mulleres son só o 24,5 % catedráticas ou o 39,9 % titulares de universidade, mentres que o 71,8 % son interinas ou o 48,7 % axudantas doutoras. Se analizamos unicamente o persoal investigador, resulta interesante destacar que en total a metade son mulleres, unha porcentaxe que sobe ao 58 % nas investigadoras predoutorais e baixa ao 51 % no persoal investigador posdoutoral. Porén, os homes son maioritarios como persoal contratado con cargo a proxectos (55,8 %).

Con respecto ao PAS, o 60 % do total son mulleres, cunha representación elevada como funcionarias (79 %). Non obstante, os grupos máis baixos de funcionarios/as son os máis feminizados (o 84 % delas en grupo C2, mentres que só o 50 % no grupo A1).

É importante subliñar que, aínda que a Universidade de Vigo non conta cun plan Concilia, existe un acordo do Consello de Goberno, do 10 de outubro de 2016, sobre medidas de igualdade e conciliación na Universidade de Vigo. Nel acéptase aplicarlle ao seu persoal, tanto PAS coma PDI, independentemente do seu vínculo, as melloras que, no referente a políticas de igualdade, teñan a súa orixe na Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia (DOG do 4 de maio), tanto as actuais coma as que no futuro se poidan incorporar. Posteriormente, o 24 de febreiro de 2016, a Reitoría resolveu establecer un permiso de xestión retribuído para as traballadoras da Universidade de Vigo a partir das 37 semanas de embarazo ata o día do parto e de 35 semanas se é parto múltiple.

No ámbito autonómico galego existe tamén unha alusión directa á conciliación no eido universitario. Así, a Lei 6/2013 do 13 de xuño do Sistema Universitario de Galicia no artigo 96 sobre Conciliación da vida familiar e laboral, expón que: (1). As universidades do SUG prestarán especial atención ao dereito de conciliación da vida familiar e laboral do seu persoal docente e investigador; (2). Ademais doutros dereitos recoñecidos legal e regulamentariamente e da aplicación das medidas concretas acordadas en cada universidade, o persoal docente e investigador das universidades galegas con dedicación a tempo completo terá os dereitos seguintes: a) Terá preferencia na elección de materias docentes a impartir e de horarios, sempre que sexa posible, quen teña ao seu cargo un fillo ou filla menor de tres anos, ou quen teña ao seu cargo exclusivo e conviva no mesmo domicilio con familiar o familiares ata o segundo grao de consanguinidade e de grado III de dependencia (gran dependencia). b) Terá preferencia na elección de horarios respecto a outro profesorado da mesma categoría profesional, sempre que sexa posible, quen teña ao seu cargo un fillo ou filla

maior de tres e menor de doce anos, ou quen teña a o seu cargo exclusivo e conviva no mesmo domicilio con familiar o familiares hasta o segundo grado de consanguinidade e de grado III (gran dependencia), e non se atope no suposto contemplado no apartado anterior; (3). Nos supostos contemplados no apartado anterior, os membros de familias monoparentais terán preferencia sobre o resto; (4). Os dereitos recoñecidos no presente artigo se extinguirán ao finalizar o curso académico¹.

Con respecto ao contexto galego, hai que sinalar que no ano 2018 se aprobou o Plan Galego de Conciliación e Corresponsabilidade (2018-2021), que na súa Área estratéxica 4. "Reforzando o compromiso das organizacións cunha conciliación corresponsable", expón como obxectivo estratéxico: consolidar modelos de organización no ámbito institucional, social e empresarial comprometidos coa posta en marcha de accións efectivas que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e promovan un uso corresponsable das medidas entre as persoas traballadoras².

Por último, é necesaria a mención ao ámbito estatal, onde se fará alusión a dúas importantes leis. En primeiro lugar, a Lei Orgánica 3/2007 do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, no Título V regula o principio de igualdade no emprego público. Neste eido, o artigo 51 establece os criterios de actuación das Administracións públicas dispoñendo que "as Administracións públicas, no ámbito das súas respectivas competencias e en aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes, deberán remover os obstáculos que impliquen a pervivencia de calquera tipo de discriminación co fin de ofrecer condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso ao emprego público e no desenvolvemento da carreira profesional; así como facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sen menoscabo da promoción profesional".

En segundo lugar, tamén temos no marco estatal unha alusión específica á conciliación dentro das Universidades. A Lei 14/2011 do 1 de xuño, da Ciencia, a Tecnoloxía e a Innovación, no seu artigo 14, recolle os Dereitos do persoal investigador, expoñendo que o persoal investigador que preste servizos en Universidades públicas, en Organismos Públicos de Investigación da Administración Xeral do Estado ou en Organismos de investigación doutras Administracións Públicas terá os seguintes dereitos: Ao respecto ao principio de igualdade de xénero no desempeño das súas funcións investigadoras, na contratación de persoal e no desenvolvemento da súa carreira profesional; a participar nos programas favorecedores da conciliación entre a vida persoal, familiar e laboral que poñan en práctica as entidades para as que presta servizos. Estes dereitos entenderanse sen perxuízo dos establecidos pola Lei 7/2007 do 12 de abril, así como dos restantes dereitos que resulten de aplicación ao persoal investigador, en función do tipo de entidade para a que preste servizos e da actividade realizada".

¹ Pode consultarse en:

http://www.usc.es/export9/sites/webinstitucional/gl/normativa/descargas/documentos/LEI_6-2013x_do_13_de_xuxox_do_Sistema_universitario_de_Galicia.pdf

² Pode consultarse en: http://igualdade.xunta.gal/sites/default/files/files/documentos/plan_galego_cc_20180406.pdf







*Enfoque
teórico*

2. ENFOQUE TEÓRICO

2.1. A visibilidade do «traballo de coidados»

Fronte ao individualismo metodolóxico da economía neoclásica e a consideración da clase social como unidade analítica de gran parte da economía heterodoxa, a economía feminista aposta por tomar o grupo doméstico como unidade analítica básica, cun posterior descenso para analizar as relacións (de poder) interpersoais. (Pérez, 2006: 24)

Nesta introdución recollerase dun xeito sintético o debate teórico que serviu para reconceptualizar o traballo e a economía desde un enfoque de xénero. Unha reconceptualización que vai desde unha noción limitada e patriarcal do traballo como sinónimo de emprego, ata unha definición de traballo (aínda non está asumida no ámbito social) que inclúe as tarefas domésticas e de coidado, tanto se son remuneradas coma non-remuneradas. Como sabemos, son múltiples os termos empregados, desde «traballo doméstico», «traballo non-remunerado», «traballo non-pagado», «traballo de coidados», entre outros. A cuestión non é simplemente semántica, senón que reflicte un longo itinerario teórico desde os anos setenta. Chega a un punto onde o traballo realizado desde os fogares se deixa de presentar como un conxunto de tarefas que se poden catalogar e pasa a concebirse como un conxunto de necesidades para satisfacer (Carrasco, 2009a: 177) e poñendo a sostibilidade das vidas no centro.

Foi a partir da segunda onda do movemento feminista cando o debate sobre o traballo doméstico estalou. Nesta época, o persoal vólvese político, e as relacións interpersoais de poder dentro do fogar comezan a analizarse desde o enfoque de xénero. A ollada xírase para analizar o que acontece dentro dos fogares, onde as mulleres se ocupan case en exclusiva de todo o traballo. Ao longo dos anos setenta iníciase un gran debate sobre o termo «traballo doméstico». Logo deste debate chegaremos ata o xa nomeado concepto da «sostibilidade da vida» (Carrasco, 2009a; López *et al.*, 2015), que se desenvolve a partir da primeira década de 2000, e seranos útil para enfocar logo en detalle o termo «corresponsabilidade».

Para o percorrido histórico empregáronse fundamentalmente as publicacións de Cristina Carrasco (2006, 2009a, 2009b), Amaia Pérez (2002), María Ángeles Durán (1998, 2018) e o excelente libro editado por Cristina Carrasco, Cristina Borderías e Teresa Torns (2011), no cal se realiza un minucioso repaso histórico das teorías e das políticas desenvolvidas sobre o traballo de coidados.

A concepción do «traballo» como actividade extradoméstica e remunerada arranca en pleno século XVIII. Anteriormente, os fogares preindustriais formaban as funcións produtivas e reprodutivas, e a división sexual do traballo –mercantil, doméstico e de coidados– variaba sensiblemente segundo os contextos económicos. Homes e mulleres participaban, segundo marcas de xénero e de idade, nestas tarefas, pero as distincións non respondían aos patróns

actuais e eran máis diversas ca en séculos posteriores» (Boydston, 1990; recollido por Carrasco *et al.*, 2011: 17).³

A análise histórica mostra que a «desvalorización do traballo doméstico e de coidados foi unha construción social que acompañou o desenvolvemento da produción mercantil» (Carrasco *et al.*, 2011: 16). Autores como David Ricardo, Adam Smith e Karl Marx asentarán os cimentos sobre os que se vai entender o traballo como o que é realizado no mercado.

Desde este modelo, «o ser humano económico racional é un adulto autosuficiente» (Badgett e Folbre, 1999: 362); asúmese que as traballadoras e traballadores (asalariados) son unha especie de champiñons ou «fungo de Hobbes» que brotan libres de cargas ou necesidades de coidados, plenamente dispoñibles para o emprego. Porén, o citado traballador/a só existe se hai quen, na retagarda, asume a responsabilidade de manter a vida día a día.

Noutras palabras, a análise económica do mercado laboral ten ignorado permanentemente a relación dinámica existente entre o proceso de produción de mercancías e o proceso de reprodución da forza de traballo. O enfoque feminista, como sinala Amaia Pérez (2002: 21), é unha visión económica enmarcada nun sistema ecolóxico que recoñece os sectores monetizados –público e privado– e non-monetizado. Hai que ter en conta que o traballo doméstico e de coidados pode estar ou non monetizado, e aínda que se adoita organizar desde os fogares, o seu desenvolvemento realízase a través dunha combinación destas tres vías: mercado, sector público (se existe) e traballo non-remunerado (Carrasco, 2006).

Para chegar a este enfoque de xénero, temos que situarnos nos anos setenta, cando se producen as principais discusións sobre o traballo non-remunerado. Foi moi intenso o coñecido como «o debate sobre o traballo doméstico» (DTD), impulsado fundamentalmente polas pensadoras feministas.⁴ Nunha primeira etapa, que chega ata principios dos anos oitenta, a controversia centrouse no debate conceptual sobre a natureza do traballo doméstico e as súas relacións co modo de produción capitalista. Varias autoras localizaron a opresión das mulleres no eido do traballo doméstico: o capital podía extraer un maior nivel de plusvalía porque o traballo doméstico non-remunerado das mulleres cubría parte dos custos da reprodución social (Humphries e Rubery, 1994: 407). Polo tanto, ao longo desta etapa, o sistema capitalista víase como o único beneficiario do traballo doméstico das mulleres (Borderías *et al.*, 1994: 26).

Porén, a francesa Christine Delphy vai provocar en 1970 un cambio de enfoque radical. Esta autora no seu coñecido artigo *L'ennemi principal* vai introducir o concepto da «autonomía

³A autora do informe traduciu as citas que non estaban en galego no texto orixinal.

⁴Para ampliar sobre o debate sobre o traballo doméstico, consúltese Borderías *et al.* (1994).

absoluta», no cal expón que a opresión das mulleres emerxe das relacións patriarcais de poder imperantes na familia e no sistema político, así como no eido das relacións sociais de produción (Benería, 1979).

Logo deste acalorado debate, vai xurdir a división entre dous tipos de traballo, coñecido como o esquema dual da «produción-reprodución», que recoñece a existencia de dous tipos de traballos que participan nun grao equiparable de importancia na reprodución do sistema global (Carrasco, 2009a: 176). Porén, este modelo dual posúe certos problemas, dada a confusión e a ambigüidade do concepto de «reprodución», aínda que hoxe segue sendo un termo de utilidade para diferenciar, polo menos conceptualmente, a esfera produtiva e a reprodutiva.

Como podemos definir o concepto de reprodución social? Segundo Picchio (1992) require mercancías e, polo tanto, o traballo asalariado necesario para producilas, mais tamén o traballo non-remunerado para transformalas no seu uso efectivo. Un dos problemas fundamentais que ten manifestado esta autora é a subordinación que sofre a reprodución social respecto ás necesidades de acumulación do capital (Picchio, 1992: 97).

Nos anos oitenta e dende o ámbito sociolóxico comeza a visibilizarse o «traballo de coidados», ou o que as sociólogas italianas denominan o «lavoro di cura» (por exemplo, Balbo, 1980; ou Saraceno, 1980). Paralelamente, autoras anglosaxoas desenvolven o «care» (coidado), o que posteriormente alcanzou maior recoñecemento. Un exemplo disto é o libro editado por Janet Finch e Dulcie Groves (1983), titulado *Labour and Love: Women, Work and Caring*.

A partir de 1990 comezan a multiplicarse as publicacións sobre os coidados. Unha das autoras máis relevantes, Folbre (1995), chegou ao argumento de que «o traballo de coidados está desvalorizado sinxelamente porque é un traballo que realizan as mulleres». Tamén desde a política social e desde as especialistas no estado de benestar, o concepto de traballo de coidados comeza a cobrar protagonismo. Dado o proceso de avellentamento e de dependencia, as necesidades de coidado non poden solucionarse no ámbito individual ou familiar, senón dun xeito colectivo.

No Estado español, é sobre todo a partir da década de 2000 cando se publican interesantes traballos sobre esta cuestión dende unha perspectiva feminista; entre eles cabe destacar os de María Jesús Izquierdo (2003), María Ángeles Durán (1988, 2018), Cristina Carrasco (2006, 2009a, 2009b), Amaia Pérez (2002, 2006) ou Antía Pérez- Caramés (2010).

A partir de Amaia Pérez, podemos achegarnos a unha definición de «traballo doméstico e de coidados», tendo en conta os distintos matices que se manexan nas distintas definicións:

De modo sintético, por coidados podemos entender a xestión e o mantemento cotián da vida e da saúde. Presenta unha dobre dimensión «material», corporal –realizar tarefas concretas con resultados tanxibles, atender o corpo e as súas necesidades fisiolóxicas– e «inmaterial», afectivo-relacional –relativa ao benestar emocional– (2006: 10).

Esta definición remite á distinción que se adoita facer actualmente empregando o termo *care* en inglés; permite distinguir entre o *care* como actividade, un aspecto práctico (*caring for*), que inclúe a provisión diaria de benestar físico e emocional, e o *care* como disposición, como preocupación pola outra persoa, un aspecto cognitivo (*caring about*). Ambas as vertentes inclúense no concepto de coidado que se manexará ao longo destas páxinas.

Como recollen Pérez e Del Río (2002), o traballo de coidados guíase pola satisfacción de necesidades; e a citada satisfacción non está mediada polo obxectivo dos beneficios, como acontece nos mercados. En segundo lugar, é un traballo que implica unha forte compoñente afectiva e relacional. Esta segunda característica fai difícil atopar un substituto de mercado para este traballo, ou polo menos para certas dimensións del. Por outra parte, non podemos esquecer as dúas características que habitualmente acompañan o traballo de coidados: a súa gratuidade e a súa invisibilidade, as cales, non por casualidade, adoitan ir unidas.

A profundidade alcanzada na análise do traballo de coidados fixo variar tamén o concepto de dependencia manexado. En moitas sociedades occidentais, o concepto de cidadanía segue vinculado a unha noción de individuo autónomo, autosuficiente, ligado á posesión de propiedades, traballo e outros recursos materiais, que debe sustentar economicamente a todas e todos os seus familiares «dependentes» (mulleres, fillos/as, persoas enfermas, maiores, con diversidade funcional). Esta idea de cidadanía implica unha acepción moi restritiva dos seres humanos como individuos produtivos e racionais e unha noción moi estreita do binomio autonomía-dependencia, obviando que a dependencia é inherente á condición humana e que a vulnerabilidade non é algo excepcional ou limitada a determinadas épocas da vida (Mayobre e Vázquez, 2015).

Moitos dos traballos publicados en España examinan a relación entre o estado de benestar e o traballo de coidados (véxase Pérez-Caramés, 2010). Como recolle esta autora, as investigadoras en materia de xénero e as políticas públicas criticaron o famoso esquema proposto por Esping-Andersen (1993), remarcando a cegueira deste guiión ante o feito de que a «variable xénero atravesa e fragmenta os diferentes réximes do estado de benestar» (Pérez-Caramés, 2010: 125). Hai que ter en conta que o traballo doméstico e dos fogares satisfécese a miúdo cunha ou varias das seguintes vías: o mercado, o sector público e o traballo non-remunerado (Carrasco, 2006), que a continuación detallamos.

En primeiro lugar, o traballo non-remunerado inclúe o traballo doméstico e tamén actividades afectivas que implican coidados directos ás persoas e que se prestan no contorno familiar (sobre todo por parte de mulleres) de modo gratuíto.

En segundo lugar, tamén se acode, nalgúns casos, á contratación de traballadores/as (sobre todo traballadoras) que se dedican ao coidado de persoas no fogar. O mercado ten respondido coa propagación dun sector especialmente informal e precario onde as mulleres inmigrantes posúen un importante protagonismo.

Por último, atópase o sector público. Evidentemente, a súa dimensión vai variar en función do territorio que esteamos analizando; é claro que as administracións públicas, a través das súas políticas sociais, poden poñer as bases para unha mellora da corresponsabilidade ou ausentarse de tal responsabilidade.

2.2 O eido da conciliación e a corresponsabilidade

Con este esquema enriba da mesa, xa podemos introducir os conceptos de «conciliación» e «corresponsabilidade». O termo conciliación a maioría das veces emprégase para referirse á dificultade de compaxinar as responsabilidades e os intereses do traballo (comprendido como traballo remunerado) e da vida familiar. Porén, reducir a vida das persoas ao binomio traballo-familia é tan perigoso como inxusto coa realidade. Toda persoa precisa, máis alá do traballo remunerado e da familia, un tempo e un espazo propio para gozar da súa dimensión social e persoal (Blahopoulou, 2015: 23-24). Por iso, a bibliografía actual entende a conciliación engadindo máis ámbitos da vida, definíndoa como o equilibrio entre a vida laboral, familiar e persoal. Polo tanto, a conciliación sería o intento de compaxinar responsabilidades e intereses en diferentes eidos, incluídos o traballo remunerado, o traballo doméstico e de coidados, as relacións afectivas, as responsabilidades familiares, o ocio e o tempo libre de cada persoa para o seu desenvolvemento persoal, así como o tempo dedicado a actividades sociais, voluntariado etc.

Dende este prisma, a conciliación é un eixe fundamental para todas as persoas, e non só para as que teñan fillos/as ou outras persoas ao seu cargo; sexa cal sexa a nosa situación persoal, precisamos tempo para realizar as tarefas domésticas, para cumprir con responsabilidades familiares, así como tamén desexamos ter tempo para o noso tempo libre e actividades sociais.

Na actualidade emprégase tamén un concepto moi relacionado co anterior: o de corresponsabilidade. Este termo alude ao reparto igualitario de tarefas e de responsabilidades familiares entre todas as persoas que conviven en familia. O interesante deste enfoque é que manifesta que para lograr ese «equilibrio» entre a vida laboral, familiar e persoal é preciso a distribución equilibrada dentro do fogar das tarefas domésticas e de coidados, co fin de distribuír xustamente os tempos de vida de homes e de mulleres.

Temos que ter en conta que a última enquisa de emprego do tempo en España segue mostrando grandes diferenzas por xénero. O resultado mostra que o tempo que as mulleres dedican ao fogar e aos coidados familiares segue a ser, en 2010, dúas horas e cuarto máis ca os homes, aínda que houbo un lixeiro cambio desde 2003, porque os homes aumentaron vinte minutos a súa dedicación a estas tarefas. Outro dato relevante que mostra a seguinte táboa ten que ver coa diminución da participación en actividades de vida social e diversión. O 57,7 % das persoas realiza esta actividade, o que supón nove puntos menos ca en 2003.

Táboa 1. Distribución de actividades nun día de media (en horas e minutos)

Distribución de actividades en un día promedio (en horas y minutos)				
Actividades	Varones 2002-03	Varones 2009-10	Mujeres 2002-03	Mujeres 2009-10
Cuidados personales	11:24	11:35	11:21	11:29
Trabajo remunerado	3:37	3:03	1:44	1:53
Estudios	0:42	0:47	0:43	0:47
Hogar y familia	1:30	1:50	4:24	4:04
Trabajo voluntario y reuniones	0:11	0:11	0:16	0:15
Vida social y diversión	1:32	1:01	1:27	0:57
Deportes y actividades al aire libre	0:56	0:49	0:39	0:33
Aficiones e Informática	0:27	0:44	0:12	0:23
Medios de comunicación	2:25	2:45	2:08	2:33
Trayectos y tiempo no especificado	1:15	1:14	1:05	1:07

Fonte: Enquisa de emprego do tempo 2009-2010, Instituto Nacional de Estatística.

Segundo o Instituto Nacional de Estatística (Durán, 2018: 57), o tempo anual dedicado ao traballo non-remunerado en España é un 30 % maior ca o tempo dedicado ao traballo remunerado, e repártese moi desigual segundo o xénero, idade e territorios. Outras fontes reflicten disparidades aínda maiores ca o Instituto Nacional de Estatística.

Tendo en conta estes datos, non é de estrañar que enquisas recentes (véxase, por exemplo, Adecco, 2019)⁵ mostren os problemas estruturais que teñen que soportar as mulleres para poder conciliar a súa vida persoal, familiar e laboral. En concreto, a citada enquisa de Adecco publicada o 23 de marzo de 2019, co gallo do Día Nacional da Conciliación e da Corresponsabilidade, confirma que dous de cada tres traballadores/as en España recoñecen ter problemas para conciliar durante a súa xornada laboral. Porén, esta porcentaxe sobe ata o 81 % cando se lles pregunta ás traballadoras con fillos/as ou outras responsabilidades familiares. Esta enquisa tamén pon sobre a mesa un dato que continúa facendo invisible a desigualdade de xénero na sobrecarga de traballo das mulleres nos cuidados: o 68,7 % das mulleres acóllese a medidas de conciliación fronte ao 31,3 % dos homes; medidas como a adaptación de horario, o gozo de días de libre disposición ou o uso de permisos especiais para acompañar a familiares a visitas médicas.

⁵A mostra é de 1000 traballadores/as. Pódese acceder ao informe en <https://adecco.es/wp-content/uploads/2019/03/D%C3%ADa-Nacional-de-la-Conciliaci%C3%B3n-y-la-corresponsabilidad.pdf> (2019).

Esta enquisa ofrece outro dato aínda máis concluínte: o 95 % das solicitudes de redución de xornada por maternidade ou paternidade son de mulleres. Isto evidentemente terá consecuencias salariais (e, polo tanto, nas posibles prestacións por desemprego ou nas futuras pensións). Ademais, en moitos casos e en función do tipo de empresa ou institución contratadora, este feito terá tamén consecuencias na promoción profesional das mulleres.

Os datos da última enquisa de poboación activa (cuarto trimestre de 2018, INE), mostran que en Galicia, do total de traballadores/as que posúen xornada a tempo parcial, un 77,2 % son mulleres. Non se poden entender estes datos laborais sen ter en conta o desequilibrio de traballo que existe dentro dos fogares. Noutras palabras, para acadar máis igualdade no mercado laboral resulta imprescindible modificar os tempos de traballo de coidado nos fogares, e repartir entre homes e mulleres os tempos dedicados a este eido. É claro que ambas as esferas están interrelacionadas, aínda que o traballo nos fogares non se valora na súa xusta medida, nin económica nin socialmente (Cabeza *et al.*, 2007: 21).

Tal e como sinala o Plan de conciliación e corresponsabilidade da Xunta de Galicia (2018-2022), Galicia posúe unha poboación altamente envellecida, 100 persoas menores de 20 anos por cada 154 persoas con 65 ou máis anos. O proceso é máis acentuado en Lugo e en Ourense (exceso de persoas maiores). Hai máis mulleres maiores de 65 anos ca homes. O envellecemento é, polo tanto, un fenómeno sobre todo feminino. As mulleres son nais aos 32,4 anos cunha media de 1,1 fillos/as. O 32 % da poboación posúe parella e fillos/as; o 24 % vive en parella sen fillos; e o 21,7 % dos fogares son unipersoais; mentres que o 10,3 % dos fogares son monoparentais (un 70 % deles son mulleres con fillos/as). O 85 % das mulleres realiza en exclusiva as tarefas do fogar fronte ao 14 % dos homes. Hai segregación laboral horizontal e vertical por xénero, e as mulleres cobran 22 % menos ca os homes. As mulleres renuncian máis ao mundo laboral por coidado de nenos/as ou dependentes. O 98 % das baixas por maternidade son só de mulleres fronte ao 1,2 % en que a collen ambos. O 91,6 % das persoas que piden excedencia por coidados de dependentes son mulleres. Nas enquisas sobre percepción e temas de conciliación, o 60 % das mulleres e dos homes din que é doado conciliar fronte ao 38,6 % que di que resulta difícil ou moi difícil. O 30 % recoñece ter sempre ou case sempre problemas para concentrarse no seu traballo por dificultades de conciliación. O 60 % di ás veces estar cansa para realizar tarefas do fogar. O 40 % di que o traballo lle impediu dedicar tempo á súa familia. Por último, o 40 % afirma que a súa empresa posibilita a conciliación, e o grao de satisfacción vital sitúase ao redor de 7, máis baixo nas mulleres (Xunta de Galicia, 2018).

E ben, como podemos tratar de «equilibrar» esa corresponsabilidade por xénero? María Jesús Izquierdo (2004: 30) sinala que, entre as instancias que interveñen ou poden intervir na provisión do coidado, hai unha pluralidade de posibilidades, como tamén en canto ás formas de tratalo, e non é o mesmo facelo desde o ámbito microsocal ca desde o macrosocial. Desde o ámbito macrosocial, aténdese á infraestrutura do coidado (os servizos e o diñeiro en efectivo). Porén, desde o ámbito microsocal analízase concretamente quen realiza o coidado,

quen é o receptor ou receptora do coidado ou a persoa beneficiaria dos servizos dispoñibles, que tipo de relacións existen entre o/a donante e o receptor/a dos coidados ou baixo que condicións económicas, sociais e normativas se leva a cabo o coidado (Izquierdo, 2004: 31).

Por outra parte, como se apuntaba máis arriba, as administracións públicas poden (e deben) favorecer a provisión de coidados, ademais de facilitar a conciliación da vida laboral, persoal e familiar. Certamente, tanto España coma Galicia posúen un tipo de estado de benestar caracterizado por seguir un modelo asistencial, parcialmente privatizado ou externalizado e centrado na familia, que ofrece certo nivel de cobertura pero unha protección de baixa intensidade. Así, distintos traballos teñen caracterizado o noso estado de benestar como «familista» (Esping-Andersen, 1993), dado que, como noutros países do sur de Europa, a familia se constitúe como un elemento diferenciador e característico. Como é coñecido, nos países con modelo familista, a responsabilidade da provisión das necesidades dos membros dunha familia correspóndelles á mesma persoa (e dentro da familia, ás mulleres); o estado actúa subsidiariamente, e só (ás veces) cando elas non son capaces de facerlles fronte.

No noso contexto, desde hai unha década estase a facer unha especial énfase na denominada «crise dos coidados», como unha das crises ás que nos temos que enfrontar como sociedade. Isto obríganos (tarde ou cedo) a reformular a economía poñendo a vida no centro, o cal supón repensar a división entre a economía monetizada e a non-monetizada, e rexeitar tamén o individualismo económico (Pérez, 2006).

Na actualidade, no ámbito teórico estase ampliando o enfoque ás políticas públicas, ao estado de benestar e á protección social, e chega a formularse a necesidade de reivindicar un recoñecemento social dos coidados.

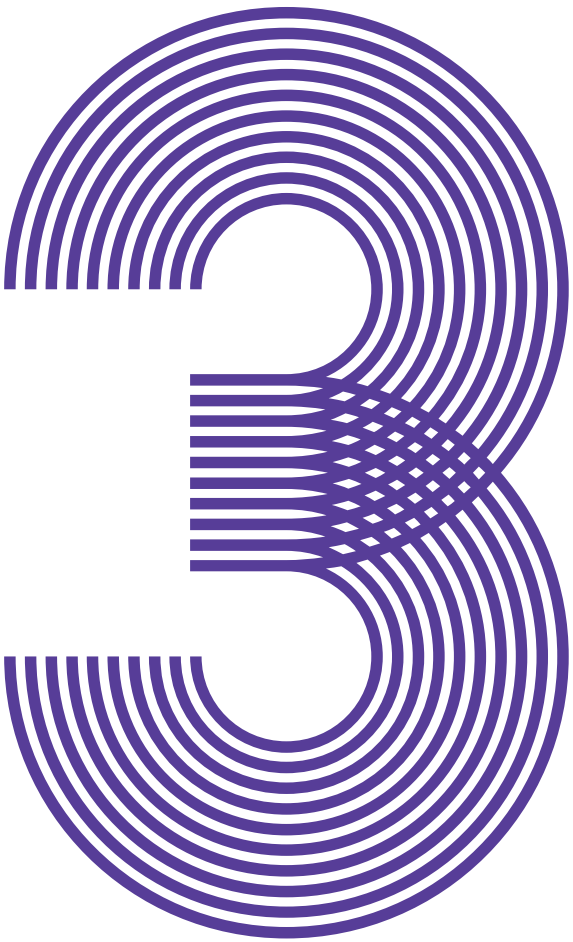
Por último, acudindo ao borrador do Plan Concilia (2014), hai que sinalar que no ámbito normativo temos como referencia no marco estatal a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes. Esta lei, no título v regula o principio de igualdade no emprego público. Neste eido, o artigo 51 establece os criterios de actuación das administracións públicas dispoñendo que «as administracións públicas, no ámbito das súas respectivas competencias e en aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes, deberán remover os obstáculos que impliquen a subsistencia de calquera tipo de discriminación co fin de ofrecer condicións de igualdade efectiva entre mulleres e homes no acceso ao emprego público e no desenvolvemento da carreira profesional»; así como «facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, sen menoscabo da promoción profesional». Trátase dunha concreción no ámbito do emprego público dos principios consagrados no artigo 14 e 9.2 da nosa constitución, así como na Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia que recolle, reproducindo o artigo 9.2 da Carta Magna, a obriga dos poderes públicos galegos de promover a igualdade e a liberdade do individuo e dos grupos nos que se integran para que estas sexan reais e efectivas.

É importante sinalar que no ano 2018 aprobouse o Plan galego de conciliación e coresponsabilidade (2018-2021) por parte da Xunta de Galicia, cuxo fin é aspirar á

conciliación entendida como harmonización da vida laboral, persoal e familiar, e o uso racional dos tempos, a partir do reparto equitativo dos traballos e das responsabilidades entre homes e mulleres. Isto implica superar a visión da conciliación como «asunto de mulleres», cuxos obxectivos son xerar conciencia e coñecemento, coeducar para unha sociedade corresponsable, artellar unha nova cultura dos tempos, reforzar o compromiso das organizacións cunha conciliación corresponsable e fortalecer os recursos de apoio, favorecendo a corresponsabilidade nos cuidados de menores e de persoas dependentes, o fomento de novas formas de organización do traballo e o impulso de novas modalidades de xestión do persoal, tanto na administración pública coma nas empresas.







Metodología

3. METODOLOXÍA

Este diagnóstico pretende achegarnos á análise da corresponsabilidade no eido da comunidade universitaria, un tema que require falar de cuestións do plano persoal como con quen se convive, que responsabilidades familiares existen, que tipo de permisos se solicitaron, ou que propostas de mellora, a partir da experiencia propia, se propoñen neste ámbito. Dado este carácter persoal que posúe a análise da conciliación e a corresponsabilidade, optouse por un tipo de achegamento metodolóxico cualitativo, a través de entrevistas en profundidade coa comunidade universitaria.

Así, o motor deste diagnóstico foron as propias voces dos e das informantes. Realizáronse un total de 19 entrevistas en profundidade, co obxectivo de recoller demandas e propostas no eido da corresponsabilidade para o conxunto da comunidade universitaria. Entrevistáronse en realidade 22 persoas, pero unha das entrevistas ao alumnado foi grupal. Evidentemente, neste traballo de campo non se buscou unha representatividade da comunidade universitaria, senón unha recollida de diferentes sensibilidades desde o PDI, o PAS e o alumnado, que se plasmou nunha mostra cualitativa e estrutural, e que recolle as voces dos tres colectivos universitarios atendendo ademais aos tres campus.

A selección das persoas entrevistadas e a contactación foi, por unha banda, a través da Unidade de Igualdade, xa que este servizo recibiu diferentes escritos por parte fundamentalmente de PDI e de PAS, nos cales expresaban unha serie de necesidades vinculadas á conciliación. Así que se retomaron os seus contactos para realizar o traballo de campo. A partir destas entrevistas e a través da coñecida como o método da «bóla de neve» (novos contactos froito das primeiras entrevistas), fomos achegándonos a outros perfís de interese, para tratar que estivesen presentes diferentes figuras tanto do PDI (desde persoal investigador a profesorado con distintas categorías profesionais) coma do PAS (persoal laboral e funcionario con distintas categorías e en distintos servizos). Por último, puidemos entrevistar varias persoas na súa calidade de «informantes clave», polo seu traballo profesional vinculado ao ámbito da igualdade ou da conciliación. Tamén certo alumnado foi seleccionado na súa calidade de informantes clave, dada a súa participación como representantes de alumnado en diferentes órganos.

Como se pode ver nas seguintes táboas-resumo das entrevistas, a maioría das entrevistadas son mulleres (das 19 entrevistas, 7 homes foron entrevistados), porque foron precisamente máis mulleres as que contactaron coa Unidade de Igualdade. Por outra banda, existe tamén un importante volume de entrevistas a PDI, dada a cantidade de categorías existentes, e que quixemos reflectir nas entrevistas. Para este diagnóstico interesounos fortalecer a análise dese PDI máis «novo», persoal investigador que está en idade reprodutiva. Hai que ter en conta que a carreira docente e investigadora posúe na actualidade a «particulariedade» dunha estabilización moi tardía, e onde é habitual que persoas con experiencia investigadora vaian encadeando contratos posdoutorais ou con cargo a proxecto

coa esperanza de máis adiante sacar algún tipo de contrato ou praza máis estable. A cuestión clave é que a decisión de ter fillos/as se acaba pospoñendo e xúntanse ademais varios factores que fan especialmente difícil a conciliación da vida persoal, familiar e laboral: a ausencia de apoio das administracións, a escaseza de redes familiares e a intensidade horaria da carreira investigadora. Todos estes atrancos fan realmente difícil para estas persoas, que roldan os 35-40 anos e que deciden ter fillos/as, poder facelo nun ambiente medianamente estable. Ao longo deste estudo puido constatarase o caso de moitas parellas novas e con fillos/as que non contan con redes familiares extensas, dado que non residen nas súas cidades natais. Esta nova realidade posúe unhas necesidades específicas e desde logo requiren un maior esforzo por parte das administracións públicas para favorecer a corresponsabilidade.

Por outra parte, existe outra problemática relacionada neste caso co PDI e co PAS que ten que estar pendente das persoas maiores e dependentes, unha realidade presente nunha sociedade galega envellecida e con escasos recursos públicos para a súa atención. Hai que ter en conta que o cadro de persoal da Universidade de Vigo está bastante envellecido, e a media de idade do PDI é de 50,9 anos; moi semellante á media de idade do PAS, de 50,1 anos. En cambio, a media de idade collendo unicamente o persoal investigador é moito máis baixa, rolda os 32 anos.

O que tamén se pode constatar nos cadros-resumo das entrevistas é que hai perfís variados con respecto ao modo de convivencia, idade, número de fillos/as etc. É moita a bibliografía específica que mostra a diversidade de formas familiares e de fogar que hoxe en día existen no noso contexto. Esa diversidade pasa por fogares unipersoais, familias *monop(m)arentais*, familias onde ambos os proxenitores viven en cidades diferentes por cuestións de traballo, e onde as persoas dependentes non se limitan ás nenas e nenos pequenos, senón que a dependencia afecta tamén a persoas maiores ou enfermas. Ademais, como se comentou no apartado teórico, a conciliación inclúe o equilibrio entre os tempos laborais, familiares e persoais, e comprende, polo tanto, a todas as persoas.

Estes cadros-resumo mostran só algunhas características das persoas entrevistadas, e non entramos a detallar os cargos ou os postos máis específicos do PAS para manter o anonimato dos e das informantes. Todas as entrevistas realizadas graváronse e agradecemos especialmente a todas as persoas a súa colaboración desinteresada con este estudo, xa que sen elas sería imposible este diagnóstico.

Táboa 2. Cadro-resumo das entrevistas ao PDI

	Campus de Vigo	Campus de Ourense	Campus de Pontevedra
Persoal administración e servizos	Muller, 47 anos, funcionaria, vive con parella e dous fillos. Servizo de biblioteca.	Home, 50 anos, persoal laboral, vive so. Servizo de deportes.	Home, 49 anos, persoal laboral, vive con parella e dous fillos e unha filla. Conserxeiría.
	Muller, 47 anos, persoal laboral, vive con parella e un fillo e unha filla. Servizo de biblioteca.		
	Muller 49 anos, funcionaria, vive coa parella. Servizo de		

	Campus de Vigo	Campus de Ourense	Campus de Pontevedra
Persoal docente e investigador	Muller, 34 anos, contratada posdoutoral, vive coa parella e coa filla.	Home, 37 anos, axudante doutor, vive só.	Muller, 54 anos, contratada doutora, vive coa parella.
	Home, 51 anos, catedrático, vive coa parella e cos fillos/as.	Muller, 51 anos, asociada, vive soa.	
	Home, 35 anos, contratado posdoutoral, vive coa parella.	Muller, 48 anos, contratada doutora, vive coa parella e cos fillos/as. Docencia en Vigo e en Ourense.	
	Muller, 38 anos, contratada predoutoral, vive coa parella e co fillo.		
	Muller, 42 anos, contratada con cargo a proxecto, vive coa parella.		

Táboa 3. Cadro-resumo das entrevistas ao PAS

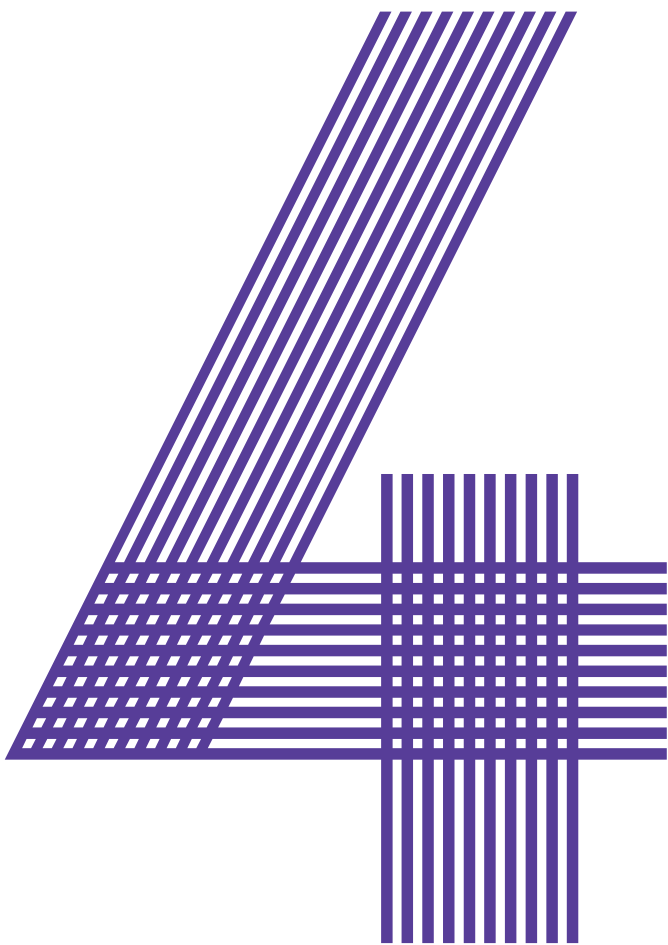
apoio á investigación e o desenvolvemento.

Home, 56 anos, persoal laboral, vive coa parella e filla, un fillo estuda fóra. Conxexaría.

Táboa 4. Cadro-resumo das entrevistas ao alumnado

	Campus de Vigo	Campus de Ourense	Campus de Pontevedra
Alumnado	Home, 19 anos, alumno de Dereito e ADE, vive cos proxenitores. Representante de Xunta de Facultade.	Muller, 23 anos, alumna de Educación Social, vive con compañeiras de piso. Representante de Claustro.	Muller, 23 anos, alumna de Comunicación Audiovisual, vive cos proxenitores, avoa e irmán.
		Entrevista conxunta a catro alumnas de Educación Social, viven con compañeiras de piso.	





*Análise de
necessidades na
comunidade
universitaria*

4. ANÁLISE DE NECESIDADES NA COMUNIDADE UNIVERSITARIA

Neste apartado recolleemos as necesidades expresadas polas persoas entrevistadas. Dentro do PDI e do PAS recolléronse unha serie de necesidades e de propostas semellantes (sobre todo as relacionadas cos horarios e coa maternidade e paternidade), aínda que dadas as especificidades relatadas nas entrevistas, algunhas das necesidades expóranse de xeito individualizado. Por outra parte, as necesidades detectadas no alumnado, polas características propias e diferenciais deste colectivo, analizaranse por separado.

As necesidades recollidas nos seguintes apartados xorden directamente das entrevistas realizadas e, evidentemente, non representan a sensibilidade de toda a comunidade universitaria, pero preténdese recoller algunhas das principais demandas presentes nos tres colectivos analizados. Este diagnóstico quere, polo tanto, visibilizar as necesidades e as propostas que xorden da propia comunidade, tentando engadir unha ollada sociolóxica que vaia máis alá das normativas e mostre as dinámicas e as prácticas que, día a día, se dan na universidade e que poden afectar os procesos de conciliación.

Como veremos ao longo destas páxinas, moitos apartados temáticos están relacionados entre si. Por exemplo, malia que imos distinguir o eido da xornada laboral do de despenalizar a crianza na carreira investigadora, os dous ámbitos están estreitamente vinculados entre si; porén, por cuestións analíticas examinarémolos por separado.

As variables que a partir das entrevistas se mostraron máis relevantes para o diagnóstico e nas que iremos afondando nos seguintes apartados, foron as seguintes:

Táboa 5. Necesidades principais detectadas nas entrevistas do PDI, PAS e alumnado

PDI e PAS	ALUMNADO
Racionalización da xornada laboral e adaptación horaria tras a maternidade, con especial atención ás quendas de tarde	Racionalización da xornada lectiva do alumnado
Transparencia na selección de materias e de horarios laborais	Mellora da conciliación dos horarios lectivos con outras actividades formativas
Despenalización da crianza na carreira investigadora	Melloramento dos medios de transporte entre os tres campus, e entre as cidades e os campus
Espazos: sala de lactancia, descanso, escola infantil no campus de Vigo	Espazos: sala de descanso, de estudo nos centros. Gratuidade das escolas infantís

Antes de entrar en detalle en cada apartado, sintetizamos a continuación algúns datos clave para a análise dos tres colectivos.

Táboa 6. Datos do PDI e do PAS

PDI e PAS
Das 14 persoas entrevistadas, 11 (6 delas mulleres) salientan dificultades para conciliar a súa vida laboral coa persoal e familiar
Das 14 persoas entrevistadas, 7 tiveron ou teñen que contratar empregadas de fogar ou cuidadoras externas
Das 14 persoas entrevistadas, 8 teñen fillos/as e 5 teñen que estar pendente dun proxenitor/a maior
Das 14 persoas entrevistadas, 2 (só mulleres) tiveron ou teñen redución de xornada por cuidados

Táboa 7. Datos do alumnado

Alumnado
Das 7 persoas entrevistadas, 5 viven con compañeiros/as de piso e 2 coa unidade familiar
Das 7 persoas entrevistadas, 1 compatibiliza os estudos con traballo remunerado
Das 7 persoas entrevistadas, 3 coidan algún ou algunha familiar

4.1 A XORNADA LABORAL E OS COIDADOS

a) PDI: a selección dos horarios e o perigo da «dispoñibilidade continua»

Un dos temas fundamentais para as medidas de corresponsabilidade ten que ver coa xornada laboral e cos horarios. Unha das cuestións que saíu maioritariamente nas entrevistas realizadas ten que ver coa racionalización da xornada laboral e o perigo da dispoñibilidade continua do persoal docente e investigador.

As diferentes tarefas que leva a cabo o PDI poden levar unha sobrecarga de horarios que a miúdo supoñen unhas xornadas laborais de longa duración. En realidade, no caso do profesorado, existe unha diversidade de casuísticas en función da categoría posuída (e, polo tanto, das horas docentes asignadas), así como da intensidade da carreira investigadora e da responsabilidade en cargos de xestión. O certo é que, por exemplo, o axudante doutor entrevistado salienta a súa dificultade na coordinación horaria da xestión administrativa, a investigación e a docencia; no seu caso, vive só e non ten fillos/as nin dependentes ao seu cargo, pero si salienta que a intensidade da súa xornada fixo que deixara de «prestar» axudas concretas de apoio familiar como acompañamentos médicos etc. Outro dos aspectos que se reflicte no seu discurso é a obriga de «recuperar» as horas empregadas para días de asuntos propios e que, dalgún xeito, imposibilitan exercer este dereito dun xeito completo:

Moito menos ocio, pois son cuestións que ti deixas de prestar, en plan... acompañamentos médicos, e que poidas ter con familiares, e que poidas ir. Isto é un pouco, sona mal decilo pero, eu na Xunta tiña un día de asuntos propios e ese día non traballaba, tiña dereito a iso, aquí ti tes dereito, buscas un compañeiro que te cubra e que che firme esas horas, pero se hoxe te cubre un compañeiro, mañá tes que cubriro a el, co cal che supón un sobreesforzo, cando na Xunta un día de asuntos propios é un día de asuntos propios (axudante doutor, 37 anos).

Por outra parte, a dispoñibilidade persoal continuada é outro dos ámbitos que neste diagnóstico saíu como un eido preocupante para moitas persoas PDI:

Ao mellor tampouco podo comparar moito, fago unha comparativa entre isto e a administración pública, nunca traballei na privada, e non sei... Na Xunta eu sabía que ías de vacacións e non te ía chamar ninguén, aquí chámante dende secretaría por cuestións de traballo, é dicir, que nin sequera podes desconectar no mes de vacacións nin na fin de semana. Mándanche un *mail* na fin de semana, todo o mundo está conectado, ou sexa que practicamente non desconectas en ningún momento, como unha cobertura case permanente de dispoñibilidade permanente, mañá, tarde e... claro, por que vés aquí de nove a nove? Porque ao mellor, este curso académico levo varias coordinacións, se tes aulas pola tarde, como é o caso, esas coordinacións supoñen que tes que facer traballo administrativo, o persoal administrativo só está de mañá, entón tes que vir pola mañá, eles vanche consultar cousas, ou mandar un correo para que revises... Entón, eu son coordinador do prácticum, do TFG, e coordinador de cuarto curso, implican xestión co persoal administrativo e o persoal está un tempo reducido, entón se vés pola tarde, iso xa non o vas poder solucionar, ou entregar papeis ou certas cuestións que non podes solucionar (axudante doutor, 37 anos).

Para desenvolver e mellorar a conciliación entre a vida laboral e persoal é imprescindible acoutar esa «demanda de dispoñibilidade sen límites» presentes en moitas xornadas laborais que nunca rematan, dado que desde a «casa» seguimos conectados/as (Blahopoulou, 2015: 36). Unha profesora, nesta liña, comenta que sería necesario un «apagón de correos electrónicos» na fin de semana, pois continúan chegando correos de alumnado para titorías ou outros temas relacionados coa docencia ou coa investigación: «O correo telo aí pendente, precisamos algo que facilitase esa separación entre a vida propia e a académica» (contratada doutora, 54 anos).

Outro entrevistado salienta a importancia de incrementar a transparencia e o rendemento de contas con respecto aos horarios docentes e á selección de materias para impartir por parte do profesorado. Aínda que existe moita diversidade de casuística en función do departamento específico que se analice, este catedrático alude á importancia de xerar unha normativa clara e transparente con respecto á selección da docencia impartida e dos horarios lectivos; unha transparencia que debería poñer no centro a corresponsabilidade entre a vida laboral, familiar e persoal. Neste senso, o diagnóstico detectou unha necesidade de reformular unha normativa transparente e común para todos os departamentos, onde se lles dea prioridade ás persoas con responsabilidades familiares de coidado para seleccionar os horarios docentes:

Hai un discurso formal e un discurso real, o discurso formal é o discurso da adaptación da xornada e tal, eu son bastante pesimista porque o que me di a historia é que toda a universidade é moi medieval, todo isto de axustes horarios, eu vexo moi pouca marxe de mellora, eh... quen elixe primeiro a docencia? Hai unha norma que elixa primeiro a persoa que teña fillos ao seu cargo, esa norma como se executa? É dicir, a ver aquí trátanme como un príncipe: a ver escolle ti a docencia, iso non pode ser así, digamos que hai unha serie de malos hábitos, a min paréceme que todo isto vai por dúas cousas: transparencia e rendemento de contas... Nesta universidade, isto paréceme esencial. A norma pode existir, a min paréceme elemental, que se lle dean prioridades a xente que ten máis necesidades (...), conta a idade dos fillos, conta o contorno familiar, e moitas veces pertence á privacidade, conta a capacidade económica, entón... pero basicamente o que hai é unha mala transparencia e un mal rendemento de contas; por exemplo, o criterio que se seguiu masivamente nesta facultade é a xerarquía de antigüidade, que é o que realmente se segue, estámolo recoñecendo? Estamos recoñecendo? Porque logo resulta que hai un Plan Concilia... Entón a min paréceme que non é un tema de rendemento de contas, é dicir, que criterios se seguiu? É un tema de transparencia, (...), os departamentos e as facultades somos responsables, hai moitos anos que non asisto a xornadas de selección de horarios, son un *mercadeo* de quen é máis antigo e ten máis categoría, non? (catedrático, 51 anos).

Sobre os horarios docentes, tamén é importante sinalar que as figuras docentes máis precarias (profesorado convidado, asociado e interino) deberían, segundo comentaron varios entrevistados/as, ter máis voz na selección horaria.

Tamén no ámbito do deseño dos horarios, a seguinte docente introduce o tema da reincorporación tras a baixa de maternidade. Como se pode ler a continuación, a dificultade no seu caso tivo que ver con dar docencia ata as 21.30 horas, tendo que atender tamén a súa filla tras o remate da baixa de maternidade. A súa proposta é ter un criterio claro para seleccionar as materias e os horarios: facilitarlles os horarios ás persoas con fillos/as menores de tres anos, e sobre todo ás mulleres acabadas de reincorporar da baixa de maternidade:

Cando te incorporas xusto despois da baixa de maternidade (...) pois dar un tempo de facilidades en canto aos horarios, porque eu cando precisamente tiña clase na facultade, e claro, atopábame con esas clases de rematar ás 21.30, e sabes que me dixeron? Que colla unha *chica*, como fixemos todas; a ver, ter unha pouca de consideración, que un bebé pequeno non é o mesmo que un neno de tres anos; agora con tres anos xa é distinto, pero cando o bebé é moi pequeniño, e sobre todo se está con lactancia materna, que a nena non quería biberón de ningunha forma, tiñan que darlla aí obrigado... Nunca quixo biberón, ou sexa que o leite que eu extraía, había que facerlle papa... Era difícil. Cada neno é un mundo; polo menos cando é a reincorporación, un mínimo (contratada doutora, 48 anos).

Neste senso, tal e como sinalaron diferentes informantes, a racionalización dos horarios nos centros pode ser unha medida importante para implantar. É dicir, os horarios docentes ata as 21.30 horas resultan excesivos se queremos traballar por unhas xornadas laborais que permitan a corresponsabilidade. Isto tamén afecta, por suposto, os horarios de peche dos centros e, polo tanto, a xornada laboral do PAS na quenda de tarde. O peche de centros, tal e

como salientaron diferentes persoas, debería unificarse; ao redor das 20.30 horas pode ser unha hora límite máis axeitada.

Por último, ao longo das entrevistas tamén recolleemos os casos de PDI e de PAS que se ocupan e están pendentes de proxenitores maiores e nalgúns casos dependentes. Nestas situacións, adoita haber un reparto dos coidados entre varios irmáns/ás e outros ou outras familiares. Nestes casos, os episodios de hospitalización e da saída inmediata do hospital de familiares próximos son especialmente complexos de xestionar, dada a ausencia de apoio institucional. Así, encadéanse permisos por hospitalización con días de asuntos propios para a atención posterior do/a familiar.

b) Persoal de administración e servizos: as especificidades da quenda de tarde

No ámbito da xornada laboral detectáronse os problemas específicos do PAS en quenda de tarde. Existen servizos, como as conserxarías e as bibliotecas, que posúen a citada quenda de tarde, e que ao longo das entrevistas realizadas foi un dos eidos máis problemáticos para a conciliación do persoal de administración e servizos. O horario da quenda de tarde en moitas conserxarías e bibliotecas é de 15.00 a 22.00 horas, o que imposibilita a conciliación da vida laboral, familiar e persoal.

A seguinte entrevistada (persoal laboral PAS) leva case vinte anos traballando na biblioteca na quenda de tarde e, dado o horario que posúe, ten moitas dificultades para a conciliación. Nun principio tivo adaptación horaria, pero máis adiante e dadas as «necesidades do servizo» non puido continuar con ela. A esta traballadora non lle quedou outro remedio que reducir a xornada, coa redución salarial consecuenta. Neste senso, hai que ter en conta que son mulleres a maioría de persoas que reducen a súa xornada, o cal supón unha discriminación salarial clara por unha desigualdade estrutural das mulleres. Por este motivo, deberíamos repensar canto se debe reducir o salario pola redución da xornada laboral.

O discurso desta entrevistada é especialmente crítico e alude á necesidade de que a institución universitaria deixe de «castigar por ter fillos/as» as súas traballadoras e traballadores. Hai que ter en conta, no seu caso, a especificidade do campus de Vigo, que se atopa afastado da cidade, e dificulta aínda máis a atención a menores. Como sinalaremos nos seguintes apartados, PAS e PDI reclaman, por estes motivos, unha escola infantil no campus de Vigo:

Ou sexa que, hai conciliación? Si, pero segundo que posto, segundo... Eu empecei tendo adaptación, en vez de entrar ás tres, entraba ás dúas, pero despois solicitouna outra compañeira, e como é baixo necesidades do servizo, dixeron que non, agora xa nada. Ter fillos é un castigo na universidade, a verdade se o pensas, ti tes fillos porque queres, obviamente, pero a nivel empresa castígate, porque eu fago redución, pero o meu soldo é a metade, fago a metade de xornada, hai de todo. Eu teño unha *compa* que fai todos os días, todo o mes metade de xornada, eu fago unha semana si, unha semana non, eu teño *compas* pero cando o neno era pequeno, pagaba unha persoa para que estivera toda a tarde. Eu deixo os

nenos sós de catro a seis, se algún día pasa algo..., ese tipo de cousas, son detalles que vamos..., o maior é moi espabilado, e non lle quedou outra que con 8 anos que andar con chaves, andar con móbil (muller PAS, 47 anos).

Os horarios desta quenda de tarde afectan, como comenta esta mesma informante, a ter que seleccionar escolas para os fillos/as adaptándose aos horarios laborais de nais e pais e fomentando, nalgúns casos, a escolla de escolas privadas por este motivo: «Eu fun "rarita", metín os nenos en colexios públicos, con eses horarios que temos, a maioría dos compañeiros van a privados ou concertados porque son os que teñen clase de tarde... Tamén fomentando a escolarización en concertada e privada, se empezas a tirar do fío» (muller PAS, 47 anos).

Como recolleremos detalladamente no apartado seguinte das propostas, unha das demandas concretas que realiza esta PAS consiste en que as persoas que teñan fillos/as menores de 12 anos e estean en quenda de tarde, teñan preferencia no cambio de quenda á mañá nos casos de baixas e substitucións, incluíndo diferentes centros do mesmo campus: «Reclamando, para cambios temporais, cando hai baixas, que tiveramos preferencia..., cando hai unha baixa pola mañá, se ti tes solicitada a quenda de mañá, o cambio de quenda pois chámante, que pasa? Baseándonos nesta lei do SUG, que tivera unha preferencia no cambio de quendas as persoas que teñen crianzas de menos de 12 anos» (muller PAS, 47 anos).

Outras traballadoras PAS, neste caso unha funcionaria da quenda de mañá, tamén tivo redución horaria (coa conseguinte redución salarial), e na actualidade ten adaptación horaria, que neste caso si lle permite mellorar a conciliación da vida familiar, persoal e laboral:

Teño unha adaptación horaria, entro unha hora máis tarde e saio unha hora máis tarde, para deixar o fillo pequeno no colexio, máis que por deixalo no colexio, por estar con el... Xustamente, o meu compañeiro marcha sobre as 8.30, entón esa media hora tería que quedar só, entón estou eu con el, déixoo no colexio... e logo saio máis tarde. Eles comen xuntos, e eu chego máis tarde. E como o meu horario é de 9.15 a 16,00, aproximadamente (...), mentres os nenos foron pequenos tiven redución, si que pedín redución, cheguei a ter de dúas horas, o salario moito menos, nótase moito, tiven de forma intermitente, non me lembro agora, pero ao nacer o segundo, que xa tiñamos que compatibilizar colexio e escola infantil, houbo unha temporadiña, un curso probablemente de redución, tanto a primeira hora como a última para poder comer con eles, eu quería estar (muller PAS, 47 anos).

Existen outras casuísticas no PAS que teñen que ver coa mobilidade entre os tres campus. Por exemplo, un informante laboral PAS, residente en Vigo, traballou tanto en Ourense coma en Pontevedra na quenda de tarde, e dado que compartía coche con outros traballadores/as para desprazarse ao seu posto laboral, non solicitou a adaptación horaria, xa que lle impediría compartir o transporte ata o traballo. Neste senso, a mellora do transporte entre os tres campus tamén lles posibilitaría acollerse á adaptación horaria a máis persoas posiblemente interesadas niso.

4.2 DESPENALIZAR A CRIANZA NA CARREIRA INVESTIGADORA E FORMATIVA

No eido da carreira investigadora, todo o PDI que ten fillos/as fixe aludiu á dificultade de conciliar a maternidade coa carreira investigadora. A intensidade investigadora, a dificultade de conciliar proxectos de investigación e *m(p)aternidade*, os problemas derivados de realizar estadias longas no estranxeiro para conciliar coa vida persoal, ou a existencia dos sexenios «vivos» foron algúns dos temas clave.

En primeiro lugar, varias persoas investigadoras entrevistadas salientaron a dificultade de conciliar a *m(p)aternidade* con traballar con cargo a proxectos de investigación. A cuestión clave é que nos grandes proxectos de investigación (financiados por axencias autonómicas ou estatais e internacionais) non está recollida a prórroga se algunha persoa do equipo investigador solicita unha baixa por maternidade ou paternidade. Hai proxectos nos cales existe, para estes casos, unha prórroga unicamente para o investigador/a principal (IP), pero non no caso de que outra persoa do equipo investigador teña fillos/as. Este feito afectou especificamente unha das nosas entrevistadas, que se viu realizando traballo de campo nunha investigación nos últimos días do seu embarazo, logo de incorporarse a un proxecto de investigación estatal, dado que non había outro xeito de rematar o experimento a tempo pola ausencia de prórroga polo seu embarazo:

Lo que me pasó a mi, mi contrato estaba en un proyecto del Ministerio, que empezó antes de que yo me uniese, entonces yo tenía que hacer un experimento, embarazada de ocho meses y pico, hasta tres semanas antes de dar a luz, haciendo un experimento que duró un mes, y trabajando todos los días, o lo hacía o no se hacía, porque el proyecto no se paraba, no tenía tiempo para hacerlo después (contratada predoutoral, 38 anos).

Existe unha normativa da Universidade de Vigo (Resolución do 24 de febreiro de 2016 pola que se establece un permiso de xestión retribuído), na cal se aprobou que a partir do primeiro día da semana 37 de embarazo ata o día do parto (e no caso de xestión múltiple, desde o primeiro día da semana 35) haxa un permiso retribuído para todas as traballadoras da universidade. Aínda que esta normativa é positiva, e pode axudar a aumentar os días retribuídos por maternidade, mantense a dificultade de substituír a investigadora, se o proxecto en concreto non posúe dereito a prórroga polo citado permiso gozado pola traballadora.

Outro investigador entrevistado salienta, na mesma liña, que o feito de ser nai ou pai choca co ideal de «investigador/a», que se fomenta desde a maioría dos proxectos de investigación. A cuestión clave novamente é a necesidade de prórrogas para poder completar os resultados de investigación:

Que vayas a ser padre o madre es un problema del sistema, y más en el mundo de investigación en el que se centra por proyectos (...), le dan un proyecto a tu jefe, te puede contratar, pero vas a ser padre o madre, ¿cómo hace esa persona investigadora para contratarte si no vas a poder trabajar? Te contrata, te

dan la baja, muy bien, es un permiso, el dinero vuelve al proyecto... pero ese trabajo no se consigue hacer, o tienen que contratar a otra persona para que haga ese trabajo, que no está formada, porque es para tres meses (contratado posdoutoral, 35 anos).

Hai outra particularidade no caso das investigadoras posdoutorais da Xunta de Galicia que son nais durante o contrato. Este é o caso dunha das nosas informantes. Aínda que neste caso si tivo dereito a prórroga pola baixa maternal, a cuestión que cómpre solucionar administrativamente é como poder acceder ao seguinte contrato posdoutoral (modalidade B da Xunta de Galicia). No seu caso, como o seu contrato vai rematar máis tarde ca o das persoas do seu grupo, vai ter que esperar uns meses no desemprego para poder volver presentarse á seguinte convocatoria. En definitiva, non só se trata de ofrecer prórrogas (que son necesarias), senón tamén de repensar como se poden encadear tales prórrogas coa continuidade da carreira investigadora:

Todo el tiempo de baja al final del embarazo..., lo que me pasa es que yo voy descoordinada con mi cohorte digamos, yo al terminar en enero, estoy meses en... sin saber ni siquiera si me van a dar la siguiente (...), si tú tuviste una baja, puede ser por accidente, permiso de maternidad, lo que sea, te dan elegir, puedes presentarte a esta convocatoria siguiente, que a mí no creo que me dejen, porque me quedarán siete meses de contrato, te puedes presentar a la siguiente, entonces en cierta forma estás corrigiendo eso, pero te dejan ese tiempo en paro..., ellos dicen..., tampoco, pero bueno, hombre, pues deberían facilitar, algo seguro que hay, para decir, pues que me dejen presentar ahora, y que tengan en cuenta que no he trabajado, lo que pasa es que si la pido ahora, que tengan en cuenta que yo en junio, yo solo habré disfrutado en ese momento de dos y medio, que se tenga en cuenta eso para evaluar mi curriculum, pero bueno, que se tenga en cuenta, esas correcciones en Alemania se hacen, con padres y madres (contratada posdoutoral, 34 anos).

Relacionado tamén coa maternidade, pero esta vez no ámbito da docencia, outro dos temas fundamentais para o persoal docente é conseguir sexenios. A seguinte entrevistada, nai de dous fillos/as, non acadou o último sexenio dada a carga de coidados que tivo que asumir nos últimos anos. A non-consecución do sexenio supón unha sobrecarga («intensificación») de horas docentes, que no seu caso vai ser moi complexa de conciliar coa súa vida familiar. Hai que lembrar que segundo o informe de datos da composición de mulleres e homes na Universidade de Vigo, no período 2009-2014, só o 38,8 % dos sexenios concedidos son a mulleres:

Pois que agora parece ser que para o ano que vén sigo quedando a 240 horas, non teño o sexenio, pero no primeiro ano aínda non intensifican, é no seguinte, pero entón... Xa non sei como dicirlle á directora de área de profesorado, que cando sexa que me vaian intensificar que teñan en conta o anterior (é nai de dous fillos/as), porque iso é un lastre que as nais acarreamos toda a vida logo, igual me soben ata 280 horas, pero non para o ano que vén, para o outro máis, claro, pero, habería... pois non sei, dispor dun tempo (contratada doutora, 48 anos).

O certo é que con respecto á docencia e á baixa maternal, outro dos nosos informantes sinala a necesidade de propor medidas de acción positiva, á vez que sinala que cómpre evitar prácticas de «culpabilización» sobre as traballadoras nais que teñen que ser substituídas na docencia:

Hai un tema fundamental que ten moito que ver coa promoción profesional, isto aínda non está claro, aquí hai que facer unha política clarísima de acción positiva, que nunca houbo, eh..., cómputo de horas dedicado á crianza, de como se valoran este tipo de cousas, medidas de acción positiva, digamos de comparación entre currículos masculinos e femininos, diso, non hai na práctica, nada! Pero iso existe en moitas organizacións, xa, non? Ata que punto regras de concursos, ou regras de substitucións, non? Como se pode favorecer a substitución á maternidade? En termos non unicamente de promoción de quen ten os fillos, senón a persoa que a substitúe (...), aínda por riba, hai certo nivel de culpabilización do feito da maternidade nesta universidade, porque crea un desaguizado nos departamentos (catedrático, 51 anos).

Por outra parte, dentro da carreira investigadora, existe unha etapa, logo do doutoramento, cando moitas persoas se ven na obriga de «encadear» contratos posdoutorais para continuar as súas investigacións. No caso galego, o contrato posdoutoral que outorga a Xunta de Galicia obrígate a realizar unha estadía no estranxeiro durante dous anos, para despois estabilizar un ano de contrato nalgunha universidade galega. A esixencia de longas estadías no estranxeiro posúe un claro matiz de xénero, xa que como sabemos, as responsabilidades familiares adoitan recaer en maior medida sobre as mulleres, polo que esta esixencia resulta máis difícil de acadar para elas. No anterior «Informe das traxectorias profesionais das mulleres na Universidade de Vigo» (2015), tamén se recollía a dificultade específica de moitas mulleres de realizar estadías no estranxeiro.

Foi un dos nosos informantes quen salienta que nun mundo globalizado e interconectado como o noso, quizais as estadías de longa duración non resulten o propicias que eran no pasado, e que a medio prazo sería interesante repensar as esixencias deste tipo de contratos posdoutorais:

Es bastante desalentador, y más en el mundo académico, esa obligación casi inherente a tenerte que ir de tu casa, de tu país, de tu tierra a otro sitio, porque necesitas tener una internacionalización para que te cuente y que puedas hacer tu carrera investigadora, me parece... bastante, para empezar bastante retrógrada, porque en el mundo que vivimos hoy en día que estamos todos conectados y comunicados, la necesidad de estar fuera calentando una silla me parece absurda..., que las obligaciones por ejemplo para pedir una beca de la Xunta sea irte dos años fuera me parece también absurdo, me parece lógico que tengas que aprender de otros sitios, me parece muy bien, pero estar leyendo o escribiendo en un país fuera de mi casa, no entiendo muy bien para qué sirve, yo entiendo que hay ciertas técnicas, o ciertos análisis o ciertas partes de la investigación que son importantes que hagas fuera porque te dan ese punto de vista, que desde aquí no se tiene, pero tener que estar fuera, mientras estás escribiendo no me parece (contratado posdoutoral, 34 anos).

Tamén entre o persoal de administración e servizos saíu o tema da formación especializada no estranxeiro. Por exemplo, unha traballadora do servizo de biblioteca comenta que cando os seus fillos eran pequenos resultaba para ela imposible asistir a cursos de formación, congresos fóra da casa, e moito menos no estranxeiro. Na actualidade, xa cando os seus fillos teñen 13 e 10 anos, propónse volver retomar a formación fóra de Vigo: «Para ir a congresos ou cursos fóra, que hai que pasar varios días fóra, dentro de España, no estranxeiro nunca se me ocorreu pensalo, ou mesmo Portugal, eh... tiven varios anos que renunciei a facer esa formación, agora volvo outra vez..., non puideron por estar criando» (muller PAS, 47 anos).

Por último, é importante sinalar que a esixencia da carreira investigadora e a tardanza na estabilización laboral neste eido afecta tamén a idade en que se decide ter fillos/as. Este conflito ás veces resólvese sen poder tomar a decisión de formar unha familia. É dicir, as esixencias para continuar a carreira investigadora, a tardanza na estabilización no eido docente e investigador provocan que moitas mulleres e homes deixen aparcada esta decisión para sempre. Noutras palabras, a precariedade fai que moitos «conflitos de conciliación» se resolvan sen ter fillos/as. Está claro que a precariedade laboral actual na investigación e na docencia (coma noutros ámbitos laborais) están mostrando a conflictividade coa sostibilidade da vida.

Dentro do persoal de administración e servizos tamén recolleemos discursos neste senso. Unha das informantes sinalou que a tardanza na estabilización laboral supuxo para ela non poder tomar a decisión de ter máis fillos/as: «De feito, eu tivenos máis tarde, eu naquel momento xa tiña sitio onde vivir, unha parella estable, e unha idade... que se nos poñiamos, había que poñerse xa, e tivemos que atrasalo, e non nos decidimos ata que tiven a seguridade da praza (...) O problema ese de atrasar a idade de ter fillos, fixo que non tivese máis, que podía ter tido máis fillos» (muller PAS, 47 anos).

Por último, tamén entre o persoal de administración e servizos recolleemos dificultades para a promoción laboral por cuestións de conciliación. En concreto, o acceso e a promoción profesional a través de oposicións require o investimento de moito tempo de estudo, coas dificultades intrínsecas de atención a fillos/as ou a outras persoas dependentes:

Presenteime á promoción interna para ascender a A1, e non aprobei, é unha oposición, como a de administración dentro da Universidade de Vigo, só para persoal da Universidade de Vigo, para ascender. Eu preparei esas oposicións, eu xa tiña familia, o feito de ter nenos pequenos naquel momento si que supuxo unha dificultade para min para preparar esa oposición, claro, pero bueno..., estudaba todas as tardes, despois de traballar, e o meu compañeiro encargábase dos nenos sempre que podía, marchaban a visitar a familia a outro sitio, para deixarme un pouquiño de tempo a min, estiven seis meses aproximadamente; non saíu, non pasa nada..., pero quero dicir, que se afecta o feito de ter responsabilidade familiar, si, claro! (muller PAS, 47 anos).

4.3 ESPAZOS E CONCILIACIÓN

Tanto o PDI coma o PAS concorda na necesidade de determinados espazos para facilitar a conciliación. En primeiro lugar, en catro entrevistas das cinco realizadas a mulleres que son nais traballadoras na Universidade de Vigo, reclamouse a introdución das salas de lactancia para sacar o leite tras a reincorporación da baixa maternal. Elas sinalan a importancia de normalizar procesos como a lactancia, e ter espazos onde poder levalo a cabo nun ambiente tranquilo.

A seguinte informante sinala a dureza de ter que facelo nos baños ou en despachos «prestados». A proposta das entrevistadas é ter, polo menos, unha sala de lactancia para varios centros, de modo que estea próxima ao posto de traballo:

Fue un horror, bueno, en el baño probé un día, me pareció un horror, fui corriendo al decanato, en plan, por Dios, ¡dejadme un sitio! Allí, pues me dieron las llaves del despacho que había allí en el decanato, que supuestamente no iba nadie, pero al final si iba gente, había días que me tenía que cambiar de sitio, tenía que encerrarme con la llave, y era un horror, la gente esto... que no le pasa, no lo sabe, pero..., extraer leche hay que hacer en un ambiente tranquilo, y cómodo, no puedes estar pasando frío, ni estar estresada porque están petando en la puerta... ¡es que no te sale la leche! Bueno, depende de cada caso, en general es así, entonces lo que falta es una sala específica para eso, y que tenga condiciones higiénicas a poder ser, un lavabo, eso... es ya pedir ¡uf! Simplemente una sala acondicionada para eso (contratada predoutoral, 38 anos).

Outra entrevistada, que se atopa na actualidade embarazada, fai fincapé tamén na necesidade de que non se propoñan novos edificios sen planificar a introdución destas salas de lactancia: «Es el tema de una sala de lactancia, en condiciones, me parece increíble que un edificio como este, tan nuevo, no se haya planificado una sala de lactancia en condiciones, yo conozco gente que se ha estado sacando la leche en un despacho compartido, eso es inviable» (contratada con cargo a proxecto, 42 anos).

En relación tamén coa crianza, o 90 % das persoas entrevistadas que traballan no campus de Vigo e teñen fillos/as, aludiron directamente á necesidade de crear unha escola infantil no campus de Vigo. A seguinte informante di que a propia Universidade de Vigo debe dar exemplo no eido da conciliación, e apostar por unha escola infantil pública para o seu persoal: «La universidad tendría que dar ejemplo, ¿cuántas personas están pidiendo una guardería? Vamos a hacerla... ¡no! Pon la guardería, y luego ya las personas seguramente las van a usar, las que la están pidiendo y muchas otras, que una vez que la vean, digan, ¡ah! ¡Mira! Tiene que estar ahí, tiene que estar fija» (contratada predoutoral, 38 anos).

Como se comentaba máis arriba, a expansión de novas formas familiares, como as familias onde os dous proxenitores traballan, núcleos familiares asentados nunha cidade distinta da natal, sen redes familiares extensas, son algunhas das situacións familiares que nos atopamos entre as persoas traballadoras da Universidade de Vigo. A seguinte informante,

investigadora posdoutoral, céntrase na dificultade de conciliar os coidados da súa filla. Nun primeiro momento decidiron contratar unha coidadora, pero na actualidade están pensando en meter a nena nunha gardaría. Un dos problemas ten que ver con que o campus de Vigo está afastado da cidade, e isto supón unha dificultade engadida no caso de que a nena enferme, porque hai que ir buscala e pode demorar unha media hora. A informante acaba salientando a importancia de que a administración pública asuma o seu papel para garantir a conciliación e facilite, neste caso, o traballo de coidados dos fillos/as:

Decidimos tenerla en casa, esto, agora estos primeros meses, ahora en dos meses irá a la guardería, lo que te comentaba, si en la guardería se pone enferma, te la mandan para casa, estamos los dos trabajando, entonces pues ajustamos ahí el presupuesto, y entonces decidimos contratar a alguien cinco horas (...) En mi caso, que siempre, yo creo que en este país se tiende mucho a decir la familia, la familia, yo estoy muy unida a mi familia, pero estamos aquí los dos solos, entonces eso pues claro, o sea, es una idea que yo creo que se tiene que empezar a desmontar, y tiene que haber ayudas desde la administración pública, porque cada vez más la gente se mueve y vive en otros sitios que no son sus ciudades natales, y que no tienen el apoyo directo de sus familias, ese es un reto para los dos en el día a día (contratada posdoutoral, 34 anos).

Aínda que as necesidades recollidas polo alumnado exporanse detalladamente no próximo apartado, o certo é que unha das alumnas entrevistadas e representante claustral sinalou tamén como unha dificultade os prezos das escolas infantís, no seu caso, falando do caso de Ourense. Con respecto ás escolas infantís, e pensando nos/as estudantes universitarios que poidan ser nais/pais, ela apunta que se deberían reducir os prezos da gardaría (100 euros de matrícula e 229 euros/mes por neno/a).

Ademais dos espazos relacionados co coidado de fillos/as, as persoas entrevistadas salientaron a necesidade de incorporar salas de descanso e para comer nos centros e facultades. Nalgúns centros xa existen este tipo de salas, pero non é así en todos os casos, tal e como sinala esta informante:

Non só de lactancia, quero decir, aquí necesitaríamos un espazo onde poder tomar un té, se decidimos non saír, ou onde comer. A xente que vén pola tarde, por exemplo, que non temos ningún sitio onde poder comer, tranquilamente, comer, ou facer estiramientos os que temos problemas de costas; por exemplo, eu teño moitos problemas de costas, e non teño onde poñer unha esteira e facer estiramientos, e eu creo que si que é necesario, e de feito aquí reclamouse, e estivemos buscando, e ao final a conclusión é que temos un microondas nun corredor. E hai xente que ten necesidade de comer aquí, porque date conta de que a quenda de tarde comeza ás tres, ás veces non lles dá tempo, hai xente que trae a comida e a quenda no microondas, con olor por toda a biblioteca, e que non tes un sitio onde comer (muller PAS, 47 anos).

4.4. NECESIDADES DETECTADAS NO ALUMNADO

a) Horario lectivo e conciliación da vida persoal

Un dos temas máis relevantes no eido da conciliación apuntado polo alumnado é a racionalización dos horarios lectivos; é dicir, ter horarios máis repartidos ao longo da semana que permitan poder conciliar a vida académica coa persoal. Hai alumnas que sinalan que posúen toda a carga lectiva concentrada durante tres días moi intensos, e a súa proposta consiste en repartir máis as horas lectivas. Isto permitiríalles poder participar en xornadas, coloquios, aulas de idiomas, voluntariados etc. Na seguinte entrevista colectiva a varias alumnas do Grao en Educación Social relatan a intensidade dos horarios lectivos e a imposibilidade de realizar outras actividades de interese formativo, como a escola de idiomas ou a asistencia a xornadas, conferencias etc.:

A: Tenemos clase, nosotras por ejemplo, de lunes a miércoles, prácticamente todo el día, eso si que nos perjudica en conciliar con otras actividades (elas dúas están na escola de idiomas e este cuadrimestre non poden ir).

B: Ni inglés ni gimnasio, es que era inviable, al final acabas agotada, solo tres días, tres días de agotamiento máximo y luego el resto, o te vas o ya no haces vida aquí...

C: Ese horario, para asociacións, voluntariado nin pensar, son actividades que non podes nin ter en conta, nós por exemplo o ano pasado estivemos no voluntariado, estivemos buscando... soamente podíamos a hora de comer, e acabamos nun comedor social, que ao mellor non era o que nun primeiro momento... foi por horarios ao que puidemos ir.

D: Á parte, hai ofertas de cursos de formación superinteresantes, de xornadas como as que houbo hoxe, que tes que decidir faltar á clase, asumir a falta, e se tes outras dúas es non-presencial, e se es non-presencial perxudícate en todo, aí fai falta que se involucre máis o profesorado (entrevista en grupo a catro alumnas de Educación Social).

En relación coa racionalización do horario lectivo, nas entrevistas tamén se fai fincapé na importancia de que o profesorado se coordine dun xeito máis eficaz cando existen xornadas formativas que teñan un interese académico para facilitar a súa asistencia: «De nada serve que programen xornadas, e formación, conferencias, se non podemos asistir, porque creo que somos as primeiras interesadas, moitas veces nin nos informan de que as hai, que nos temos que informar polos anuncios» (entrevista en grupo a catro alumnas de Educación Social).

Outra alumna, neste mesmo senso, recalca que a Universidade de Vigo debería apoiar máis claramente as actividades, xornadas, charlas, conferencias etc, que realizan as diferentes asociacións de estudantes.

Na decisión sobre os horarios, unha das alumnas entrevistadas comenta que a voz do alumnado debería terse máis en conta para visibilizar as súas necesidades e intereses particulares. Tamén salienta que nos estudos onde abunda o profesorado asociado o deseño

dos horarios docentes é especialmente complexo, xa que a dispoñibilidade horaria das asociadas e asociados é estreita, e a miúdo só poden dar aulas de tarde:

Na reunión que se fai, que nós fomos, para cando se organizan os horarios do curso seguinte... invítante a que vaias como alumnado para dar a túa opinión, pero en verdade non te teñen en conta para nada, que eu entendo que o profesorado... Que pasa? Aquí hai unha maioría de profesorado asociado, que teñen outros traballos fóra, como que prevalece a dispoñibilidade do profesorado, claro, e se ti estás traballando pola mañá en tal sitio, aquí terás que vir pola tarde... Esas materias terán que ser pola tarde, é un tema complexo, por iso... Eh, é que nos propuñamos que moitas materias, claro como Educación Social e que a maioría das clases as temos pola tarde, e preferiamos pola mañá, ou intercalar un pouco, mañá e tarde, menos de tarde, si, o tema do horario é sobre todo moi difícil por exemplo, se tes que traballar, xa é difícil, pero inda que sexa para... facer outras cousas de, *bueno*... eu que sei, ir a unhas xornadas, ou cousas que se fan dende AUCE (alumna de Educación Social, 23 anos).

Neste senso, e visibilizando as necesidades propias do alumnado, na entrevista en grupo realizada, as alumnas fan fincapé na necesidade de mellorar a planificación docente e ter a disposición antes do período de matrícula das materias, as datas dos exames, para saber a priori se son compatibles ou non coas materias de diferentes cursos.

Con respecto á conciliación da vida académica e familiar, cómpre sinalar que varias alumnas posúen responsabilidades familiares. Unha delas convive cos seus pais, o seu irmán e a súa avoa, e realiza tarefas de coidado con respecto á súa avoa. Neste caso, como ela comenta, rematar as clases ás nove da noite imposibilitalle deitar a súa avoa, unha das tarefas que realiza na casa. Novamente, repensar os horarios lectivos para que non se remate tan tarde a docencia é unha das propostas lanzadas polo alumnado:

Mi abuela, es muy mayor y tiene problemas de movilidad, 85 años, entonces le tenemos que ayudar a vestirla, ducharla, luego ya no tenemos que hacer mucho más, pero si que tenemos que ayudarla a ducharse, vestirse, a comer..., Y entonces me supone por ejemplo, los días que tenía clase hasta las nueve, mi abuela se acuesta muy temprano, sobre las nueve, yo esos días ya no podía ayudar a mis padres, entonces tenían mis padres que organizarse un poco para ayudarla a acostar, porque yo llegaba muy tarde, entre que salgo a las nueve, dejo a los que llevo en coche y llego a mi casa, llegaba igual a las diez a casa (alumna de Comunicación Audiovisual, 23 anos).

b) Espazos de estudo

Os alumnos e alumnas entrevistados salientan a necesidade de ter espazo de estudo nos propios centros. En moitos graos o alumnado ten docencia pola mañá e pola tarde, e por este motivo resulta importante ter espazos de estudo no propio centro para aproveitar as «horas mortas» na facultade. O tipo de salas que máis precisan son para realizar traballos en grupo, un lugar polo tanto onde se poida traballar e falar.

Así mesmo, outro dos eidos que reivindica unha das alumnas é máis horas de apertura das bibliotecas en etapas de exames. A propia alumna aclara que para iso se precisaría máis

persoal de bibliotecas, dado que esta medida non debe supor a explotación laboral das persoas traballadoras. O certo é que esta proposta choca un pouco co recollido máis arriba con respecto á racionalización horaria do persoal de administración e servizos, aínda que ela deixa claro que para a apertura horaria sería necesario máis persoal laboral:

O tema da biblioteca pediamos que se ampliasen os horarios e que en época de exames estivera aberta 24 horas como en Santiago de Compostela, eh... obviamente sen explotar o persoal, respectando os dereitos laborais das persoas, a cousa supoño que sería contratar máis persoal, organizarse ben as quendas, que pasa? No último claustro falamos deste tema, e dixéronnos que non había presuposto, que se se lle dedicaba presuposto á biblioteca, había que recortar nas bolsas de comedor (alumna de Educación Social, 23 anos).

c) Transporte colectivo

Por último, outro dos eidos onde maior énfase fixo o alumnado entrevistado foi na mellora do transporte colectivo. Tamén algún PDI e PAS menciona esta mellora, pero sobre todo é o alumnado quen máis fincapé fai neste eido. O alumnado entrevistado salienta a necesidade de mellorar o transporte público entre as cidades e os campus, e tamén entre os tres campus.

Por unha parte, con respecto ao campus de Vigo, súxírese ter máis autobuses e desde máis puntos de Vigo, atendendo máis aos barrios. Por outro lado, con respecto a Pontevedra, propónse tamén ter máis autobuses que unan Vigo con Pontevedra, xa que tal e como comenta a seguinte alumna, ás veces as persoas quedan fóra deses autobuses, o que complica moito o transporte entre Vigo e o campus de Pontevedra:

Por las mañanas, si estás a las 8.15 esperando ahí en García Barbón (Vigo), y que hubiera tanta gente, que el bus se llenaba y la gente se quedaba en tierra, y entonces teníamos que decirle al conductor que, por favor, avisara, esperar igual media hora a que trajeran otro autobús y lo llenaran y tal, hay un poco de descontrol ahí de la gente y los autobuses, y la gente se queja bastante de eso, ahora tengo suerte de que voy y vengo en coche, pero si que es horrible, la verdad (alumna de Comunicación Audiovisual, 23 anos).

Esta mesma alumna tamén expón que os autobuses que saen desde o campus de Pontevedra sexan máis numerosos, xa que o último autobús sae antes de que remate a docencia nese campus. Nesta situación, como ela comenta, hai alumnado que ten que saír antes das aulas para poder coller o autobús:

Yo por ejemplo, cuando tenía que ir en autobús, igual si tenía clases hasta las ocho y pico, tenía que pedirle a la profesora que me dejara salir antes, porque sino perdía el bus, y si perdía el bus, me quedaba sin nada (...), igual la solución es poner más frecuentemente, saber que horarios tienen los alumnos y adaptarlo un poco a eso (alumna de Comunicación Audiovisual, 23 anos).

A maiores do transporte específico que van aos campus, o alumnado tamén expón a necesidade de mellorar en xeral o transporte colectivo entre as cidades onde existen campus. Especialmente denigrante é a pésima comunicación entre Vigo e Ourense, tanto a través do ferrocarril coma en autobús.

Por último, unha das alumnas e representante claustral tamén sinalou a importancia de facilitar a través de bolsas de transporte a realización das prácticas do grao. En función dos estudos, pode que as prácticas sexan en vilas afastadas da cidade e a asistencia complícase para as persoas con problemas económicos.





*Propostas de
mellora*

5 PROPOSTAS DE MELLORA

Co fin de sintetizar as necesidades detectadas na comunidade universitaria, exporemos a continuación unha análise DAFO, que nos servirá para presentar posteriormente as propostas de mellora.

D. Debilidades	F. Fortalezas
<ul style="list-style-type: none"> - Horarios lectivos moi extensos polas tardes - Falla de transparencia na selección de horarios e materias, e resistencias ao cambio - Ausencia de adaptación horaria tras a baixa maternal/paternal - Xornadas con dispoñibilidade sen límites para o PDI - Intereses ás veces contrapostos entre diferentes categorías laborais - Falla de espazos para conciliar: salas de lactancia, de descanso, de estudo - Ausencia de escola infantil no campus de Vigo 	<ul style="list-style-type: none"> - Comunidade universitaria concienciada coa mellora da conciliación - O II Plan de igualdade recolle explicitamente a mellora da conciliación para a comunidade universitaria - Nos convenios actuais xa están recollidas medidas e permisos de conciliación. Necesidade de ampliación de permisos - Expertos/as en igualdade e coresponsabilidade da Universidade de Vigo que poden trazar accións positivas
A. Ameazas	O. Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - Políticas de austeridade na administración - Aumento continuado da precariedade das novas incorporacións do PDI - Tardanza na estabilización laboral no PDI e no PAS - Ausencia de prórroga nos proxectos de investigación por baixas de m(p)aternidade do equipo - Ausencia de accións positivas para conseguir sexenios tras a maternidade - Persistencia de estereotipos sexistas e de reparto de tempos de coidados - Mala conexión do transporte colectivo entre os tres campus, e entre as cidades e os campus 	<ul style="list-style-type: none"> - Vontade política para implantar a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres de maneira transversal - Políticas públicas con nova lexislación sobre conciliación

Logo desta síntese e análise DAFO expóranse as propostas de mellora, xurdidas da propia comunidade universitaria.

Regulación máis racional da xornada laboral. Apertura de horarios dos centros de 8.00 a 20.30 horas, e que o horario lectivo se reduza de 9.00 a 20.00 horas.

Selección de horarios docentes con prioridade por coidados familiares: regular unha normativa común para todos os departamentos e que se cumpra con transparencia. Debe fomentarse a escolla, en primeiro termo, quen presente necesidades de conciliación máis importantes como, por exemplo, familias monomarentais con fillos/as menores de 12 anos ou con dependencia grave ou discapacidade.

Creación dunha táboa de necesidades de conciliación que recollan a situación familiar e a acumulación de horas polo coidado de fillos/as e de persoas dependentes.

Nas quendas de tardes darlles prioridade ás substitucións de mañá ás persoas con responsabilidades por coidado familiar.

Darlles prioridade ás adaptacións horarias por coidado de familiares mediante a creación dun servizo para facilitar a citada prioridade.

Nos casos de redución de xornada dun terzo ou da metade, repensar o tipo de redución salarial, que podería ser dun 80 % ou dun 60 % total das retribucións, respectivamente.

Recoméndase ampliar o elenco de permisos relacionados coa conciliación das obrigas persoais e das obrigas profesionais (permisos por separación, asistencia a citas médicas de familiares etc.).

As vítimas de violencia de xénero (acreditada por un informe de servizos sociais e sen estar suxeita a unha «caducidade anual») deben ter dereito á reorganización do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible e de mobilidade do posto de traballo.

Na aplicación da intensificación horaria por non ter un sexenio vivo, ter en conta o cómputo de horas dedicadas aos coidados, e dar unha prórroga para aplicar a citada «intesificación horaria».

Nos proxectos de investigación dependentes da Universidade de Vigo facilitar prórrogas no caso de que un investigador/a do equipo teña unha baixa maternal ou paternal, ou un permiso por coidados familiares.

Análise comparativa de currículos de homes e mulleres e trazado de medidas de acción positiva para a promoción de mulleres; por exemplo, no eido da valoración das estadías longas no estranxeiro.

Evitar as comunicacións por correo electrónico ou por teléfono fóra da xornada laboral e na fin de semana.

Salas de lactancia e de descanso en cada centro ou cada varios centros próximos.

Escola infantil no campus de Vigo.

Ampliación do número de salas de estudo nos centros.

Mellora do transporte colectivo das cidades aos campus e entre os tres campus.

No caso do campus de Vigo mellorar o percorrido dos autobuses por barrios e en horarios laborais.

No caso do campus de Pontevedra mellorar a conexión entre Vigo e Pontevedra, co aumento do número de autobuses e horarios.

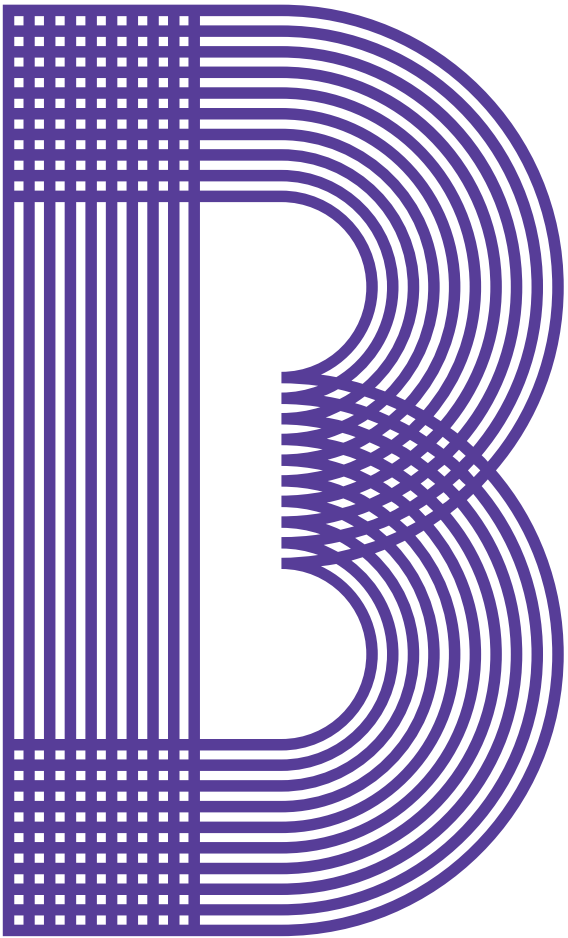
Axudas de transporte para realizar as prácticas.

Facilitar a conciliación no alumnado das actividades lectivas con outras actividades formativas (xornadas, conferencias etc.).

Participación máis activa do alumnado no deseño dos horarios para evitar a concentración das aulas en poucos días e con horarios moi extensos polas tardes.







Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA

- ADECCO (2019): *Dos de cada tres trabajadores en España tienen problemas para conciliar vida laboral y personal* [en línea]. [Ref. do 23 de marzo de 2010]. Disponible en: <https://www.publico.es/economia/igualdad-laboral-tres-trabajadores-dicen-problemas-conciliacion.html>.
- BADGETT, M. V. L. e N. FOLBRE (1999): «¿Quién cuida de los demás? Normas sociosexuales y consecuencias económicas», *Revista Internacional del Trabajo*, 118 (3), 347-365.
- BALBO, L. (1980): «Riparliamo del welfare state: la società assistenziale, la società dei servizi, la società della crisi», *Inchiesta*, 46-47.
- BENERÍA, L. (1979): «Reproduction, production and the sexual division of labour», *Cambridge Journal of Economics*, 3 (3), 203-225.
- BORDERÍAS, C.; C. CARRASCO e C. ALEMANY (comp.) (1994): *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.
- BLAHOPOULOU, J. (2015): *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en tiempos de crisis*. Palma: Edicions UIB.
- BOYDSTON, J. (1990): *Home and work: housework, wages and the ideology of labor in the early republic*. Nova York: Oxford University Press.
- CABEZA, J. et al. (2007): *Estudo sobre a situación sociolaboral da muller en Galicia*. Santiago de Compostela: Consello Galego de Relacións Laborais.
- CARRASCO, C. (2006): «Presentación», *Revista de Economía Crítica*, 5, 5-6.
- (2009a): «Mujeres, sostenibilidad y deuda social», *Revista de Educación*, núm. extraordinario, 169-191.
- (2009b): «Tiempos y trabajos desde la experiencia femenina», *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 108, 45-54.
- ; C. BORDERÍAS e T. TORNS (2011): «Introducción. El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales», en C. Carrasco; C. Borderías e T. Torns (eds.): *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Catarata, 13-95.
- CASTRO, C. (10/03/2019): *La crítica al modelo de cuidados es una crítica directa al sistema económico y patriarcal* (entrevista) [en línea]. [Ref. do 11 de marzo de 2019]. Disponible en: https://www.eldiario.es/economia/Carmen-CatroLa-critica-sistema-patriarcal_0_875962814.html.
- DURÁN, M. A. (1988): *De puertas adentro*. Madrid: Instituto da Muller.
- (2018): «Las cuentas del cuidado», *Revista Española de Control Externo*, vol. xx, núm. 1, 58, pp. 57-89.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1993): *Los tres mundos del estado del bienestar*. València: Alfons el Magnànim.
- FINCH, J. e D. GROVES (1983): *Labour and love: women, work and caring*. Londres: Routledge e Kegan Paul.
- FOLBRE, N. (1995): «Holding hands at midnight: the paradox of caring labor», *Feminist Economics*, 1 (1), 73-92.
- HUMPHRIES, J. e J. RUBERY (1994): «La autonomía relativa de la reproducción social: su relación con el sistema de producción», en C. Borderías; C. Carrasco e C. Alemany (comp.): *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria, 392-423.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE): *Enquisa de emprego do tempo 2009-2010*.
- : *Enquisa de poboación activa (EPA)*, cuarto trimestre de 2018.
- IZQUIERDO, M. J. (2004): *Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: hacia una política democrática del cuidado*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde.

- LÓPEZ, S. et al. (2015): «Sostenibilidad de la vida», *Cuadernos de Debate Feminista I*, Guipuzkoa: Diputación Foral de Guipuzkoa.
- MAYOBRE, P. e I. VÁZQUEZ (2015): «Cuidar cuesta. Un análisis del cuidado desde la perspectiva de género», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 151, xullo-setembro, 83-100.
- PÉREZ, A. (2002): «¿Hacia una economía feminista de la sospecha?», *Revista en Otras Palabras*, 13 (14), 1-29.
- e S. DEL RÍO (2002): «La economía desde el feminismo: trabajos y cuidados», *Rescaldos. Revista de Diálogo Social*, 7, 15-37.
- (2006): «Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico», *Revista de Economía Crítica*, 5, 7-37.
- PÉREZ-CARAMÉS, A. (2010): «Configuraciones del trabajo de cuidados en el entorno familiar. De la toma de decisión a la gestión del cuidado», *Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social*, 17, 121-140.
- PICCHIO, A. (1992): *Social Reproduction: the political economy of the labour market*. Cambridge: CUP.
- SARACENO, C. (1980): *Il lavoro mal diviso*. Bari: De Donato.
- UNIDADE DE IGUALDADE (2015a): *Informe análise das traxectorias profesionais das mulleres na Universidade de Vigo* [en liña]. [Ref. do 1 de marzo de 2019]. Dispoñíbe en:
https://www.uvigo.gal/opencms/export/sites/uvigo/sites/default/uvigo/DOCUMENTOS/igualdade/ANL_INFORME_TRAXECTORIAS_PROFESIONAIS_completo_ITCBaskerville.pdf.
- (2015b): *Informe de datos da composición de mulleres e homes na Universidade de Vigo (2009-2014)* [en liña]. [Ref. do 1 de marzo de 2019]. Dispoñible en:
https://www.uvigo.gal/opencms/export/sites/uvigo/sites/default/uvigo/DOCUMENTOS/igualdade/Informe_da_composicixn_de_mulleres_e_homes_da_Uvigo_maio_2015_.pdf
- (2016): *II Plan de igualdade entre mulleres e homes da Universidade de Vigo (2016-2019)* [en liña]. [Ref. do 1 de marzo de 2019]. Dispoñible en:
https://www.uvigo.gal/sites/uvigo.gal/files/contents/paragraph-file/2018-05/II_Plan_de_Igualdade_.pdf_0.pdf.
- UNIVERSIDADE DE VIGO (2016): Resolución do 24 de febreiro de 2016 pola que se establece un permiso de xestión retribuído.
- XUNTA DE GALICIA (2018): *Plan galego de conciliación e corresponsabilidade (2018-2021)* [en liña]. [Ref. do 1 de marzo de 2019]. Dispoñible en:
http://igualdade.xunta.gal/sites/default/files/files/documentos/plan_galego_cc_20180406.pdf.





