

**Conciliació, promoció professional i percepció de la situació de
les dones PDI a la Universitat de les Illes Balears**

Oficina per a la Igualtat entre Dones i Homes de la UIB



Índex

Introducció Pàg. 2

Aspectes metodològics

Perfil del PDI participant pàg. 3

Satisfacció laboral pàg. 5

Resultats

A- Conciliació de la vida familiar i professional pàg. 7

B- Promoció professional pàg. 14

C- Percepció sobre la situació de les dones PDI a la UIB pàg. 20

Conclusions

Conclusions sobre la conciliació de la vida familiar i professional pàg. 24

Conclusions sobre la promoció professional pàg. 25

Conclusions sobre la percepció de la situació de les dones PDI pàg. 26

Bibliografia pàg. 28

Introducció

A continuació, presentam un informe amb els resultats i conclusions de l'enquesta «Conciliació i promoció professional a la Universitat de les Illes Balears», adreçada a personal docent i investigador (PDI), mitjançant l'anàlisi de dades quantitatives ordenades en quatre blocs, Satisfacció laboral, Conciliació familiar i laboral, Promoció professional i percepció de la situació de les dones PDI en la UIB, que es va dur a terme l'estiu de 2019. Uns dels objectius principals d'aquesta acció és conèixer una mica més bé la situació de la conciliació i la promoció professional de les dones PDI de la nostra universitat, a més de començar a donar resposta a l'acció 5.1.2 del II Pla d'igualtat «Estudiar els possibles obstacles subjectius i objectius que condicionen la promoció professional de les dones PDI i PAS, i, si escau, proposar mesures encaminades a superar-los».

Abans de continuar, volem fer notar que els resultats que hem obtingut són d'abans de la COVID-19, per tant, no recollim totes les conseqüències que ha tingut sobre la manera de fer feina, amb la imposició del teletreball, sobretot en el període del confinament, però també amb l'esforç extra que ha hagut de fer tant el PDI com el PAS per adaptar-se a una manera nova de treballar. Tota aquesta nova situació ens obliga a ressituar-nos i plantejar-nos preguntes noves, la majoria de les quals estan relacionades amb la manera com ha afectat i afecta el teletreball a la conciliació i a la vida professional de les dones treballadores i estudiants de la UIB. És per això que els nostres esforços en aquest moment es focalitzaran més en aquestes qüestions.

Aspectes metodològics

Respecte de la metodologia, hem recollit les dades mitjançant un qüestionari d'elaboració pròpia, en el qual hem introduït escales Likert i preguntes tancades i obertes, perquè el personal docent i investigador (PDI) pogués expressar-se lliurement sobre qüestions referides a la promoció professional, a la discriminació de les dones PDI i a les possibles solucions a aquesta situació.

La passació del qüestionari es va fer en línia, mitjançant l'eina Google Forms, i va estar activa durant tres setmanes al mes de juny de 2019¹. Es va contactar amb el tot el

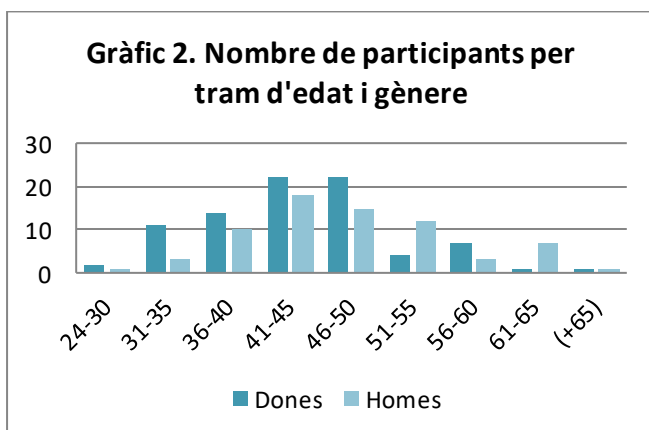
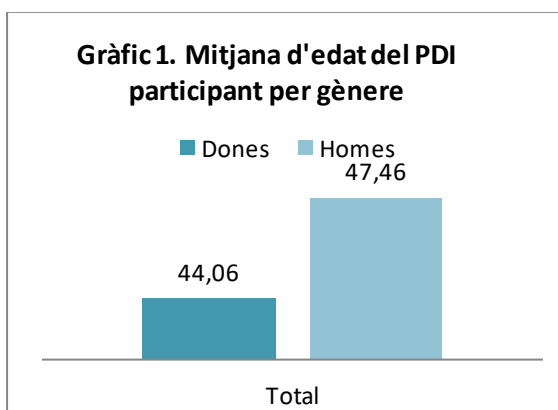
¹ Cal tenir en compte que les respostes són d'abans del context de pandèmia, que dura des del març de 2020 fins avui

personal PDI a través de correu electrònic, des del qual podien accedir amb un enllaç al qüestionari.

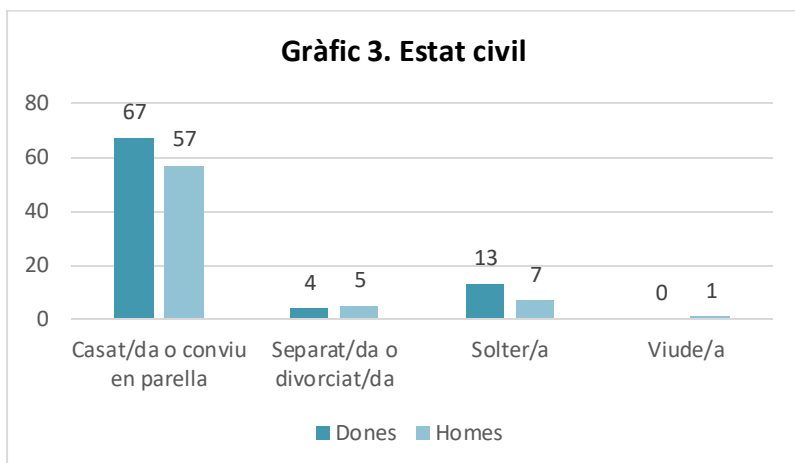
Finalment, 154 persones varen contestar el qüestionari, 70 de les quals són homes i 84 són dones. Aquestes xifres representen un 8 per cent dels homes i un 15 per cent de les dones del PDI total. Com que és un percentatge petit de la població PDI, l'anàlisi de les dades aporten percentatges obtinguts a manera d'aproximació qualitativa a les opinions del PDI, comparant el grup d'homes amb el de dones. A més, se 'han completat els resultats amb l'anàlisi de freqüències i la comparació de mitjanes, a través del programa estadístic SPSS.

Perfil del PDI participant

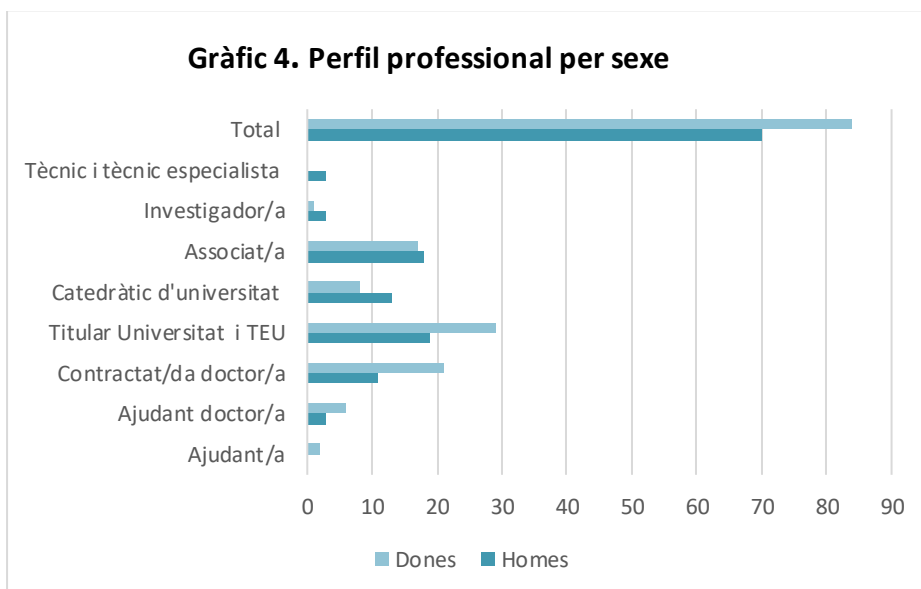
Respecte de l'edat, la mitjana d'edat de les dones que han contestat l'enquesta és de 45 anys i la majoria es concentren entre els 31 i 50 any. Per part seva, la mitjana d'edat dels homes de l'enquesta és de 47 anys, una mica per sobre de les dones, però sense gaires diferències.



Respecte de l'estat civil, la majoria de les persones enquestades són casades o conviuen en parella. Seguidament, ve el grup d'homes i de dones fadrins. No hi ha grans diferències quant a dones i homes: el nombre d'homes casats és una mica superior al de dones en el mateix estat civil, i hi ha més dones fadrines que homes fadrins.



Respecte de la categoria professional, la majoria de les persones enquestades pertanyen a la categoria de professorat titular (TU), seguit per professorat associat i professorat contractat doctor/a. Tant en les categories de professorat titular com de professorat contractat i associat han contestat l'enquesta més dones; en canvi, entre el personal investigador i professorat catedràtic aquestes xifres s'inverteixen i els homes són majoria.



En resum, no hi ha gaires diferències entre dones i homes en el nombre de participants. La majoria estan casats o viuen en parella, i la mitjana d'edat és al voltant dels 45 anys, tot i que hi ha participant gent de tots els trams d'edat. Per últim, respecte de la categoria professional, la majoria pertanyen a la categoria de titular d'universitat, i en aquesta, hi ha més dones participants que homes.

Satisfacció laboral

Taula 1. Valoració sobre la satisfacció laboral, per sexe

| | Dones | Homes | Total |
|---|------------|------------|-------------|
| M'agrada la meva feina | | | |
| Bastant | 23 (24,4%) | 18 (27,7%) | 41 (26,6%) |
| Molt | 59 (70,2%) | 51 (72,9%) | 110 (71,4%) |
| Poc | 2 (2,4%) | 1 (1,4%) | 3 (1,9%) |
| Total general | 84 | 70 | 154 |
| M'agrada la docència | | | |
| Bastant | 28 (33,3%) | 20 (28,6%) | 48 (31,2%) |
| Molt | 53 (61,1%) | 47 (67,1%) | 100 (64,9%) |
| Poc | 3 (3,6%) | 3 (4,3%) | 6 (3,9%) |
| Total general | 84 | 70 | 154 |
| M'agrada la investigació | | | |
| Bastant | 27 (32,1%) | 14 (20%) | 41 (26,6%) |
| Gens | 0 | 1 (1,4%) | 1 (0,6%) |
| Molt | 53 (63,1%) | 49 (70%) | 102 (64,4%) |
| Poc | 4 (4,8%) | 6 (8,6%) | 10 (3,9%) |
| Total general | 84 | 70 | 154 |
| Estic content/a amb l'horari laboral | | | |
| Bastant | 46 (58,8%) | 31 (44,3%) | 77 (50%) |
| Gens | 1 (1,2%) | 5 (7,1%) | 6 (3,9%) |
| Molt | 27 (32,1) | 23 (32,9%) | 50 (32,5%) |
| Poc | 10 (11,9%) | 11 (15,7%) | 21 (13,6%) |
| Total general | 84 | 70 | 154 |
| Estic content/a amb l'ambient a la feina | | | |
| Bastant | 37 (44%) | 32 (45,7%) | 69 (44,8%) |
| Gens | 6 (7,1%) | 4 (5,7%) | 10 (6,5%) |
| Molt | 24 (28,6%) | 23 (32,9%) | 47 (30,5%) |
| Poc | 17 (20,2%) | 11 (15,7%) | 28 (18,2) |
| Total general | 84 | 70 | 154 |



Quant a la taula 1, sobre la valoració general del treball, les persones participants han contestat amb la categoria «Molt» les preguntes «M'agrada la meva feina» (71,4%), «M'agrada la docència» (64,9%) i «M'agrada la investigació» (64,4%). Respecte de les dues últimes qüestions, trobam que, per a la frase, «Eestic content/a amb l'horari laboral», hi ha més varietat de respostes. Així, un 50% dels enquestats ha contestat «Bastant»; seguit d'un 32,5%, «Molt», i un 13,6%, «Poc», i algunes persones han contestat «Gens». Respecte de l'última qüestió, «Eestic content/a amb l'ambient a la feina», un 44,8% ha contestat «Bastant»; un 30,5%, «Molt»; un 18,2%, «Poc», i un 6,5% no estan gens contents a la feina. Quant al gènere, no hi ha grans diferències en aquests blocs de preguntes sobre la satisfacció laboral.

RESULTATS

1. Conciliació de la vida familiar i professional

La primera part d'aquest apartat està format per quatre preguntes generals sobre conciliació. Després, ve una pregunta general referida a si tenen familiars al seu càrrec o si no, i, segons si la seva resposta ha estat positiva o negativa, un bloc de preguntes relacionades per a cada grup.

1.1. Preguntes generals sobre conciliació

Taula 2. Respostes sobre conciliació familiar i laboral

| Ítem 1. Tinc o he tingut dificultats a l'hora de conciliar la feina i la vida familiar | | | |
|---|--------------|--------------|----------------------|
| | Dones | Homes | Total general |
| No | 30 (33,7%) | 30 (42,9%) | 60 (39%) |
| Sí | 54 (64,3%) | 40 (57,1%) | 94 (61%) |
| Ítem 2. He hagut d'ajornar o de renunciar a la maternitat/paternitat | | | |
| No | 48 (57,1%) | 56 (80%) | 104 (67,5%) |
| Sí | 36 (42,9%) | 14 (20%) | 50 (32,5%) |
| Ítem 3. Alguna vegada he hagut de renunciar a assistir a un curs/jornada | | | |
| No | 29 (34,5%) | 24 (34,3%) | 53 (34,4%) |
| Sí | 55 (65,5%) | 46 (65,7%) | 101 (65,6%) |
| Ítem 4. Em sent malament quan dedic més atenció a la feina que a la família | | | |
| No | 19 (22,6%) | 21 (30%) | 40 (26%) |
| Sí | 65 (77,4%) | 49 (70%) | 114 (74%) |

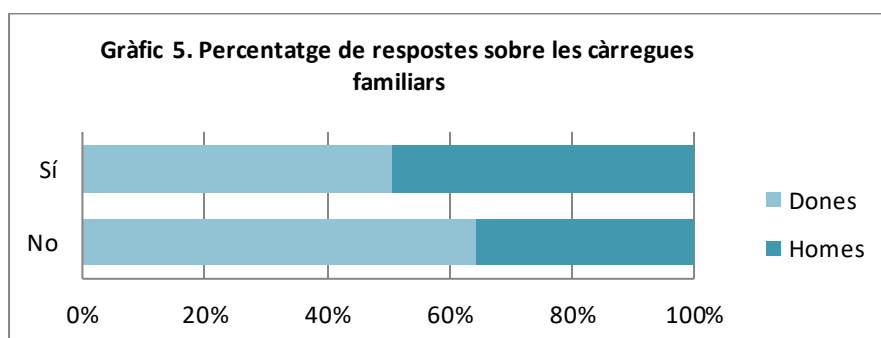
La major part de les persones enquestades, el 61 per cent, ha respòs afirmativament l'ítem 1 i manifesten, per tant, tenir o haver tingut dificultats a l'hora de conciliar la vida laboral i la familiar. En aquest grup, les dones, amb el 64,3 per cent, se situen una mica per sobre dels homes, que arriben al 57,1 per cent. No són, per tant, diferències significatives.

A la pregunta 2, la majoria de les respostes marcades són *No he hagut d'ajornar o de renunciar a la maternitat/paternitat*. Ara bé, si ens fixam en les respostes afirmatives, detectam diferències significatives entre les dones i els homes ($t(151) = -2.743$; $p < .01$) a favor de les dones. És a dir, majoritàriament són les qui han hagut d'ajornar o de renunciar a tenir fills.

Pel que fa a la qüestió 3, *Alguna vegada he hagut de renunciar a assistir a un curs/jornada*, la majoria de les respostes són afirmatives i no hi ha diferències significatives entre dones i homes. Finalment, a la pregunta 4, més del 70 per cent de les persones enquestades reconeixen haver-se sentit malament quan han hagut de prestar més atenció a la feina que a la família, i aquí tampoc no hi ha gaires diferències entre dones i homes.

1.2. Respostes sobre les càrregues familiars (ítem 8)

Respecte de les càrregues familiars, la major part de les respostes (70 per cent) són afirmatives. Entre les persones que han contestat que sí, no hi ha diferències per qüestió de gènere. Per contra, entre les persones que han contestat que no tenen càrregues familiar, hi ha un 64,4 per cent de dones.



1.3. Tipus de familiars al càrrec del PDI (ítem 9)

La majoria de participants tenen al seu càrrec els fills, seguit dels pares i mares. En aquest últim grup, el percentatge de dones és una mica més elevat. No hi ha diferències significatives en els familiars a càrrec que han tingut els homes i dones. Per últim, tot i que tan sols hi ha sis persones que tenen el sogre o la sogra al seu càrrec, les dones se situen una mica per sobre dels homes.

Taula 3. Tipus de familiars al càrrec pel PDI

| | Dones | Homes | Total |
|-----------|----------|----------|----------|
| Parella | 1 (1%) | 2 (3%) | 3 (2%) |
| Fill/a | 46 (64%) | 50 (70%) | 96 (67%) |
| Germà/ana | 1 (1%) | 3 (4%) | 4 (4%) |
| Oncle/tia | 0 | 1 (1%) | 1 (1%) |
| Pare/mare | 16 (22%) | 11 (15%) | 27 (19%) |
| Padrina | 1 (1%) | 1 (1%) | 2 (1%) |
| Cunyat/da | 1 (1%) | 1 (1%) | 2 (1%) |

| | | | |
|---------------------|--------|--------|--------|
| Sogre/a | 4 (6%) | 2 (3%) | 6 (4%) |
| Fills de la parella | 1 (1%) | 0 | 1 (1%) |
| Nebots/des | 1 (1%) | 0 | 1 (1%) |

A continuació, analitzam les respostes dividides en dos grups: les persones que tenen càrregues familiars i les que no en tenen.

1.4. Qui s'ocupa d'atendre la casa/família quan has d'assistir a una activitat acadèmica fora de l'horari laboral habitual? (ítems 10 i 14)

De les persones que han contestat *Qui s'ocupa d'atendre familiars quan has d'assistir a una activitat acadèmica fora de l'horari laboral habitual?*, la majoria responen que ho fa la parella o exparella, i no hem trobat diferències entre dones i homes. En segon lloc, se'n fan càrrec els pares i mares, i les dones se situen 10 punts per sobre dels homes que han marcat aquesta opció. Com a últimes opcions, tenen contractat algú que se n'ocupa i, finalment, ho fan altres familiars.

Taula 4. Habitualment, qui s'ocupa de la casa/família quan has d'assistir a una activitat (amb familiars a càrrec)

| | Homes | Dones | Total |
|-------------------------------------|-----------|-----------|------------|
| La meua parella/exparella | 45 (63%) | 46 (54%) | 91 (58%) |
| Altres familiars | 7 (10%) | 5 (6%) | 12 (8%) |
| Mon pare / Ma mare / Els meus pares | 11 (15%) | 21 (25%) | 32 (20%) |
| Contract qualcú | 6 (8%) | 10 (12%) | 16 (10%) |
| Una amiatat o un veinat/da | 2 (3%) | 2 (2%) | 4 (3%) |
| Sogres | 0 | 1 (1%) | 1 (1%) |
| Ningú | 1 (1%) | 0 | 1 (1%) |
| Total de respostes | 72 | 85 | 157 |

Taula 5. Qui s'encarrega d'atendre la casa/família quan has d'assistir a una activitat fora de l'horari (sense càrregues)

| | Dones | Homes | Total |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| La meua parella/exparella | 17 (44%) | 12 (71%) | 29 (52%) |
| Mon pare / Ma mare / Els meus pares | 10 (26%) | 3 (18%) | 13 (23%) |
| Altres familiars | 5 (13%) | - | 5 (9%) |
| Contract qualcú | 5 (13%) | 2 (12%) | 7 (13%) |
| Una amiatat o un veinat/da | 2 (5%) | - | 2 (4%) |
| Total de respostes | 39 | 17 | 56 |

En el cas de les persones sense càrregues familiars, les opcions més recurrents són *La meva parella/exparella* i *Mon pare / Ma mare / Els meus pares*, diferències de gènere en la primera opció, amb un 44 per cent de dones enfront del 71 per cent dels homes que ho afirmen. En general, hem d'assenyalar que les dones han tingut més variació en les respostes i han marcat totes les opcions possibles. En canvi, els homes han marcat només tres opcions: *La meva parella/exparella*, *Mon pare / Ma mare / Els meus pares* i *Contract qualcú*, i han deixat en blanc *Una amiatat* i *Altres familiars*.

1.5. Habitualment, qui té cura dels fills/es i/o familiars quan estan malalts? (ítem 11)

En general, de les persones que han contestat qui s'encarrega de cuidar els fills/es o familiars quan estan malalts, les opcions més seleccionades, de més a menys, són *Conjuntament, la meva parella i jo*, *Jo sol/a* i *Mon pare / Ma mare*, i, en quart lloc, *La meva parella/exparella*. En la primera i la tercera opcions, no hi ha diferències entre dones i homes; en la segona, les dones se situen un mica per sobre dels homes; i, en la quarta opció, just un 6 per cent de les dones enquestades manifesta que en té cura la parella o exparella en exclusiva, enfront d'un 15 per cent dels homes.

Taula 6. Qui té cura dels fills/es i/o dels familiars quan estan malalts? (amb familiars a càrrec seu)

| | Dones | Homes | Total |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Jo sol/a | 21 (25%) | 14 (18%) | 35 (21%) |
| La meva parella/exparella | 5 (6%) | 15 (19%) | 20 (12%) |
| Conjuntament, la meva parella i jo | 30 (35%) | 27 (34%) | 57 (35%) |
| Mon pare / Ma mare | 16 (19%) | 13 (16%) | 29 (19%) |
| Altres familiars | 5 (6%) | 7 (9%) | 12 (7%) |
| Contract algú | 7 (8%) | 3 (4%) | 10 (6%) |
| Una amiatat o veïnat/da | 0 | 0 | 0 |
| Sogra/a | 1 (1%) | 0 | 1 (1%) |
| Ningú | 0 | 1 (1%) | 1 (1%) |
| Total de respostes | 85 | 80 | 165 |

1.6. Habitualment, qui s'encarrega de fer les tasques domèstiques? (ítems 12 i 15)

En aquest apartat, l'opció més marcada és *Conjuntament, la meva parella i jo*, sense diferències de gènere, seguida de *Contract algú* i *Jo sol/a*, amb més respostes per part de les dones, però sense diferències significatives.

Taula 7. Habitualment, qui s'encarrega de fer les tasques domèstiques? (amb familiars a càrrec seu)

| | Dones | Homes | Total |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Conjuntament, la meva parella i jo | 36 (44%) | 38 (48%) | 74 (46%) |
| La meva parella | 1 (1%) | 8 (10%) | 9 (6%) |
| Contract algú | 27 (35%) | 21 (27%) | 48 (30%) |
| Jo sol/a | 15 (19%) | 11 (14%) | 26 (16%) |
| Un altre familiar que viu a casa | 2 (2%) | 1 (1%) | 3 (2%) |
| Total de respostes | 81 | 79 | 160 |

Per les persones sense càrregues familiars, les respostes més seleccionades sobre qui fa les tasques domèstiques són: *Conjuntament, la meva parella i jo*, *Contract qualcú*, i *Jo sol/a*. Trobam algunes diferències entre les dones i els homes en quasi totes. Per a l'opció *Conjuntament, la meva parella i jo*, el percentatge de dones no arriba al 40 per cent, mentre que el dels homes se situa una mica per sobre del 50 per cent. Respecte de la segona opció, el 38 per cent dels homes contracta qualcú i també ho fa un 27 per cent de dones. Per últim, en la tercera opció és on trobam les diferències de gènere més significatives, amb un 30 per cent de dones que fan les tasques de la llar totes soles, enfront de tan sols el 5 per cent dels homes.

Taula 8. Qui s'encarrega de fer les tasques domèstiques (persona sense càrregues familiars)

| | Dona | Home | Total |
|------------------------------------|-------------|-------------|--------------|
| Conjuntament, la meva parella i jo | 14 (38%) | 11 (52%) | 25 (43%) |
| Jo sol/a | 11 (30%) | 1 (5%) | 12 (21%) |
| La meva parella | 1 (3%) | 1 (5%) | 2 (3%) |
| Contract qualcú | 10 (27%) | 8 (38%) | 18 (31%) |
| Un altre familiar | 1 (3%) | - | 1 (2%) |
| Total de respostes | 37 | 21 | 58 |

1.7. Habitualment, qui s'encarrega de planificar les tasques domèstiques? (ítems 13 i 16)

En aquesta qüestió, trobam diferències de gènere. L'opció més marcada és *Conjuntament, la meva parella i jo*, tot i que cal assenyalar que és la més marcada pels homes, i tenim un 41 per cent de dones enfront del 87 per cent dels homes. Per contra, la majoria de les dones, amb el 57 per cent, manifesten que elles soles s'encarreguen de planificar les tasques domèstiques, qüestió que és reforçada amb un 18 per cent d'homes i cap dona que han marcat l'opció *La meva parella*.

**Taula 9. Habitualment, qui s'encarrega de la planificar les tasques domèstiques?
(amb familiars a càrrec seu)**

| | Dones | Homes | Total |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Conjuntament, la meva parella i jo | 24 (41%) | 39 (87%) | 63 (61%) |
| Jo sol/a | 33 (57%) | 12 (27%) | 45 (44%) |
| Un altre familiar que viu a casa | 1 (2%) | 1 (2%) | 2 (2%) |
| La meva parella | | 6 (18%) | 6 (6%) |
| Total de respostes | 58 | 19 | 77 |

**Taula 10. Qui s'encarrega de planificar les tasques domèstiques (sense càrregues
familiars)**

| | Dones | Home | Total |
|------------------------------------|--------------|-------------|--------------|
| Conjuntament, la meva parella i jo | 9 (31%) | 9 (50%) | 18 (38%) |
| Jo sol/a | 19 (66%) | 3 (17%) | 22 (47%) |
| La meva parella | 0 | 5 (28%) | 5 (11%) |
| Un familiar que viu a casa | 1 (3%) | 0 | 1 (2%) |
| Altres | 0 | 1 (6%) | 1 (2%) |
| Total de respostes | 29 | 18 | 47 |

2. PROMOCIÓ PROFESSIONAL

En aquest bloc, ens ocupam de la promoció professional. En una primera part, tenim una sèrie de qüestions generals per a tots els participants en l'enquesta i, després, unes altres en funció de si les persones enquestades han ocupat un càrrec o no.

2.1. Preguntes generals sobre promoció professional (ítem 17)

Començam aquesta secció amb la taula 11, on podem veure que, al 69 per cent dels enquestats els interessa promocionar: les dones, en el 92 per cent i els homes, en el 68 per cent.

Respecte de l'afirmació *He tingut dificultats per promocionar a la feina*, no hi ha gaires diferències entre les respostes afirmatives i negatives totals. Si ens fixam en les respostes afirmatives, tant per al grup de dones com per al d'homes, obtenim un percentatge més elevat, comparant-les amb les negatives, que presenten més diferències entre el grup de dones: un 31 per cent no ha tingut dificultats i el 60 per cent que sí que n'ha tinguda alguna. Si ens fixam en les diferències de gènere, les respostes afirmatives de les dones són un 15 per cent superiors a les dels homes.

Sobre *La impossibilitat de conciliar ha estat un dels motius que m'han dificultat promocionar*, el grup d'homes han contestat majoritàriament que no, amb el 74 per cent. D'altra banda, entre les dones no està tan clar, ja que no hi ha diferències entre el sí i el no, tot i el no té un percentatge una mica més elevat.

Quant al *Suport afectiu dels companys i companyes de feina*, aquí trobam una tendència que les diferències siguin significatives ($t(151) = -1.949$; $p = .051$). És a dir, majoritàriament són les dones les qui expressen que han tingut suport dels companys per promocionar, i no així els homes.

I, per últim, quant a la satisfacció amb la carrera professional, amb un 76 per cent, les dones són les que manifesten tenir-ne més.

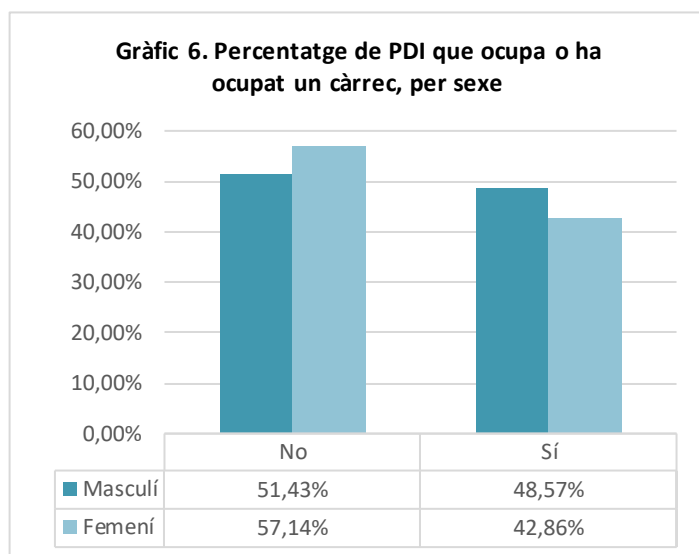
Taula 11. Respostes sobre promoció professional

| | | Dones | Homes | Total |
|--|-----------|----------|----------|-----------|
| M'interessa promocionar | No | 7 (8%) | 12 (17%) | 19 (12%) |
| | Sí | 77 (92%) | 58 (68%) | 135 (69%) |
| He tingut dificultats per promocionar a la feina | No | 34 (31%) | 27 (39%) | 61 (40%) |
| | Sí | 50 (60%) | 43 (45%) | 93 (48%) |
| <i>La impossibilitat de conciliar ha estat un dels motius que m'han dificultat promocionar</i> | No | 49 (49%) | 52 (74%) | 101 (66%) |
| | Sí | 35 (42%) | 18 (28%) | 53 (36%) |

*El suport afectiu dels companys i companyes de feina m'ha ajudat a promocionar
Estic satisfet/a amb la meua carrera professional*

| | | | |
|-----------|----------|----------|----------|
| No | 46 (57%) | 47 (67%) | 93 (60%) |
| Sí | 38 (45%) | 23 (58%) | 61 (62%) |
| No | 20 (34%) | 17 (24%) | 37 (24%) |
| Sí | 64 (76%) | 53(43%) | 117 3%) |

2.2. Persones que ocupen o han ocupat un càrrec, i quins càrrecs són (ítems 18 i 19)



Un mica menys de la meitat dels membres del PDI que han contestat l'enquesta tenen o han tingut algun càrrec de representació o de gestió. En aquest grup no hi ha diferències entre sexes.

Respecte dels càrrecs, els més repetits són els de direcció, secretaria, vicedeganat i subdirecció. Entre els homes, el càrrec més recurrent és el de director, seguit amb molta diferència de subdirector,

secretari, vicedegà o vicerector. En el cas de les dones, n'hi ha més que són o han estat directores, però, a diferència dels homes, els segueixen de prop els càrrecs de secretària i vicedegana.

Taula 12. Càrrecs de responsabilitat i gestió, per sexe

| | Dones | Homes | Total |
|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| <i>Direcció</i> | 12 (35%) | 21 (84%) | 33 (56%) |
| <i>Subdirecció</i> | 3 (9%) | 5 (20%) | 8 (14%) |
| <i>Secretaria</i> | 11 (32%) | 4 (16%) | 15 (25%) |
| <i>Deganat</i> | 1 (3%) | 3 (12%) | 4 (7%) |
| <i>Vicedeganat</i> | 8 (24%) | 4 (16%) | 12 (20%) |
| <i>Vicerectorat</i> | 1 (3%) | 4 (16%) | 5 (8%) |
| <i>Coordinació</i> | 4 (12%) | 1 (4%) | 5 (8%) |
| <i>Consell de Direcció</i> | 2 (6%) | 0 | 2 (3%) |
| <i>Consell de Govern</i> | 1 (3%) | 1 (4%) | 2 (3%) |
| <i>Sindicatura de Greuges</i> | 1 (3%) | 0 | 1 (2%) |
| <i>Representació en comissions</i> | 2 (6%) | 1 (4%) | 3 (5%) |
| <i>Representant sindical</i> | 0 | 2 (8%) | 2 (3%) |
| Total de respostes | 34 | 25 | 59 |

2.3. Ha estat una experiència satisfactòria. Per què? (ítems 20 i 21)

Taula 13. Ocupar un càrrec ha estat una experiència satisfactòria?

| | Dones | Homes | Total |
|----|----------|----------|----------|
| No | 2(6%) | 6 (18%) | 8 (13%) |
| Sí | 29 (94%) | 27 (82%) | 56 (88%) |

Respecte de si l'experiència d'ocupar un càrrec de responsabilitat ha estat satisfactòria o no, les dades mostren que la majoria de les respostes són afirmatives, sense

gaires diferències quant a gènere. Entre els motius d'aquesta satisfacció, la majoria de les respostes tenen a veure molt amb l'aprenentatge i l'adquisició d'una altra visió de la Universitat i del seu funcionament intern. Així, tenim comentaris com ara «Conoces la gestió universitària de primera mano» o «Coneixes la Universitat per dins», etc. Sembla que, per la majoria, és una experiència enriquidora i satisfactòria que repercuteix en un creixement personal, «Implicació, més enllà de la investigació i la docència» o «És enriquidor fer coses diferents».

Això a banda, pel que fa a les respostes negatives, els motius exposats estan relacionats sobretot amb una elevada càrrega de treball i manca de reconeixement al respecte, tant institucional com, de vegades, per part dels companys: «explotació laboral», «falta de recolzament de la institució i companys» o «sobrecàrrega poc reconeguda». També hi ha una persona, en aquest cas, una dona, que ha assenyalat la dificultat de conciliar: «El cost personal és massa alt. I és molt difícil conciliar gestió, recerca i vida personal».

2.4. Repetiries l'experiència. Per què? (ítems 22 i 23)

Taula 14. Repetiries l'experiència d'ocupar un càrrec de representació i gestió

| | Dones | Homes | Total |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Sí | 17 (50%) | 14 (40%) | 31 (45%) |
| No | 12 (35%) | 17 (49%) | 29 (42%) |
| No ho sé | 0 | 2 (6%) | 2 (3%) |
| Depèn | 5 (15%) | 2 (6%) | 7 (10%) |
| Total respostes | 34 | 35 | 69 |

Les respostes a aquesta pregunta estan dividides entre sí i no. En el grup de dones, el 50 per cent sí que repetiria l'experiència i, en el d'homes, un 40 per cent.

Quant als motius manifestats per repetir l'experiència, la majoria mostren un sentiment de satisfacció amb la dedicació a tasques de gestió («m'ha acabat agradant a gestió») per

poder ajudar els altres, i per modificar i millorar les coses («m'ha agradat contribuir a la millora dels estudis»). A més, tot i que és més minoritari, trobam el motiu de fer-ho per responsabilitat i compromís amb la Universitat, «perquè no està reconeguda, però cal fer-la», i les tres persones que ho han dit són dones.

Respecte dels motius del no, podem agrupar-los en tres blocs. El primer i més nombrós és el que té a veure amb els costos que implica aquesta dedicació, sobretot laborals, però també personals. Així, algunes persones manifesten que alguns d'aquests càrrecs no estan remunerats, que el descompte de càrrega docent no compensa l'excés de feina que representa («A diferència d'altres càrrecs de gestió, no està remunerat i el descompte de càrrega docent no compensa»). També expressen que ha repercutit en la seva investigació i/o docència i que de vegades no tenen reconeixement («Dedicar-me a la gestió no m'ha permès fer recerca», «És millor dedicar el temps a la docència i a la recerca»). I costos personals i/o familiars: de les tres persones que s'hi refereixen, dues són dones. Al segon bloc figuren les persones que simplement tenen altres interessos, i, per últim, les qui senten que ja hi han dedicat prou temps («Després de vuit anys, ja està bé»).

Dels motius que exposen les persones que han seleccionat les opcions *No ho sé* o *Depèn*, algunes persones parlen de la dificultat de conciliar docència i investigació amb la família i la vida personal, i ho mostren tant homes com dones: «És molt difícil conciliar gestió, recerca i vida personal». També ens diuen que la seva decisió dependria del tipus de càrrec i del moment.

[Respostes sobre promoció professional de les persones que no ocupen o no han ocupat cap càrrec.](#)

2.5 T'agradaria ocupar un càrrec de responsabilitat a la UIB ? (ítems 24, 25 i 26)

Taula 15. T'agradaria ocupar un càrrec de responsabilitat a la UIB? (persones que mai no n'han ocupat cap, per sexe)

| | Dones | Homes | Total |
|----|----------|----------|----------|
| No | 39 (81%) | 31 (86%) | 70 (83%) |
| Sí | 9 (19%) | 5 (14%) | 14 (17%) |

Centrant-nos ara en el grup de persones que havien contestat que mai no havien ocupat un càrrec de gestió/representació, a la pregunta de si voldrien ocupar-ne un, majoritàriament han contestat que no, sense diferència de gènere.

Els motius per no voler tenir un càrrec de responsabilitat (taula 16) són, amb un nombre de respostes més elevat, tant per homes com per dones: «No m'interessa», «Interferiria en la meua vida personal/familiar», «No tinc temps» «No em sent preparat/da», en aquest ordre. Cal assenyalar que, tot i que homes i dones han contestat el mateix, hi ha algunes diferències. Així, el percentatge entre les respostes de les dones és més petit que entre els homes, els quals trien sobretot l'opció «No m'interessa», seguida, bastant per darrere, de les altres. Per exemple, en l'opció «Interferiria en la meua vida personal/familiar», el percentatge de dones és d'un 29 per cent i el d'homes, un 18 per cent.

Taula 16. Motius per no voler ocupar un càrrec de gestió/responsabilitat, per sexe

| | Dones | Homes | Total |
|---|----------|----------|----------|
| <i>No em sent preparat/da</i> | 7 (20%) | 3(11%) | 10 (16%) |
| <i>No m'interessa</i> | 12 (34%) | 16 (37%) | 28 (44%) |
| <i>No tinc temps</i> | 8 (23%) | 4 (14%) | 12 (19%) |
| <i>Interferiria en la meua vida personal/familiar</i> | 10 (29%) | 5 (18%) | 15 (24%) |
| <i>Interferència amb tasques de docència i investigació</i> | 2 (6%) | 0 | 2 (3%) |
| <i>Burocràcia</i> | 1 (3%) | 1 (4%) | 2 (3%) |
| <i>No poden per seu lloc de feina</i> | 2 (6%) | 1 (4%) | 3 (5%) |
| <i>No suport del company/es</i> | | 1 (4%) | 1 (2%) |
| <i>Total respostes</i> | 35 | 28 | 63 |

D'altra banda, del petit grup que han respost que sí que voldrien ocupar un lloc de responsabilitat, preguntats sobre quin càrrec els agradaria ocupar, han contestat el següent:

Taula 17. Sobre el càrrec que t'agradaria ocupar, per sexe

| | Dones | Homes |
|---|-------|-------|
| <i>A nivell d'àrea, departament o superior</i> | 1 | 0 |
| <i>Cap d'estudis</i> | 2 | 0 |
| <i>Desconec els possibles càrrecs</i> | 1 | 0 |
| <i>Director/a de departament</i> | 0 | 1 |
| <i>El associats no poden ocupar un càrrec de gestió</i> | 1 | 0 |
| <i>El que puguiser més útil a la institució</i> | 0 | 1 |



Responsable d'assignatura

1 0

Secretari/ària

0 1

Total de respostes

6 3

3. PERCEPCIÓ DE LA SITUACIÓ DE LES DONES DEL PDI A LA UIB

3.1. Penses que les dones tenen més dificultats per accedir a càrrecs de gestió/representació a la UIB? Motius per al sí i per al no (ítems 27 i 28)

Taula 18. Penses que les dones tenen més dificultats per accedir a càrrecs de gestió/representació a la UIB?

| | Dones | Homes | Total |
|---------------------------|-----------|-----------|------------|
| No | 37 (44%) | 50 (71%) | 87 (56%) |
| Sí | 47 (56%) | 20 (29%) | 67 (44%) |
| Total de respostes | 84 | 70 | 154 |

En aquesta pregunta, trobam diferències molt significatives ($t(150) = 3.377$; $p < .001$) entre dones i homes. Les dones són les que consideren que tenen més dificultats per accedir a càrrecs de gestió i/o representació, cosa que no passa amb els homes.

De les persones que han comentat que les dones no tenen més dificultats (taula 19), el motiu principal, tant per a homes com per a dones, és que creuen que, a la UIB, ja hi ha igualtat. Les dones hi afegeixen que «han d'estar disposades a renunciar» i els homes, «si t'ho proposes, pots», és a dir, seria una qüestió de mèrits i esforç.

Taula 19. Motius pels quals no creuen que les dones tinguin més dificultats per accedir a un lloc de representació

| | Dones | Homes |
|---|-------|-------|
| A la UIB ja hi ha igualtat | 2 | 5 |
| Han d'estar disposades (a renunciar) | 2 | |
| Qüestió de tria personal | 1 | |
| Si t'ho proposes, pots (qüestió de voluntat) | 1 | 2 |
| Experiència pròpia | 1 | 1 |
| Dificultats inherents a la UIB | | 1 |
| La mateixa pressió en homes i dones pel pla Bolonya | | 1 |

Dels motius pels quals creuen que sí que les dones tenen més dificultats per accedir a un lloc de representació (taula 20), el principal amb molta diferència respecte d'altres és la conciliació. I, a més, amb una gran diferència entre dones i homes, ho manifesten 23 dones i 8 homes. En la resta de motius, trobam varietat de respostes.

Taula 20. Motius pels quals creuen que les dones sí que tenen més dificultats per accedir a un lloc de representació

| | Dones | Homes |
|--|-------|-------|
| Conciliació | 23 | 8 |
| No suport companys/es | 1 | |
| No suport superiors | | 1 |
| Poc reconeixement | 2 | |
| Baixa capacitat (autopercepció) | 2 | |
| Infravaloració social dels mèrits i capacitats de les dones | 1 | 1 |
| Inèrcia històrica | 1 | |
| Renúncia per part de la dona | 1 | |
| Les dones prefereixen «altres temes/coses» | 1 | |
| Masclisme | 3 | 1 |
| Menys nombre de dones | 1 | 1 |
| Tenen menys oportunitats | 1 | |
| No senten la necessitat de ser reconegudes amb un càrrec | 1 | |
| A la societat en general; no, a la UIB | 1 | |
| Som invisibles | 1 | |
| Tenen més feina i la volen fer més bé | 1 | |
| Els/les companys/es no creuen que ho podrà fer qui tingui fills/es | 1 | |
| Percepció social que els homes són menys conflictius | 1 | |
| Baixa maternitat | 1 | |
| Es manté la idea que les dones no són tan bones com els homes | | 1 |

3.2. Desigualtat en les categories professionals superiors

A l'enquesta, les persones participants varen trobar l'afirmació següent: «A les categories professionals de titular d'universitat i catedràtica d'universitat, les dones representen el 36,4% i el 23,8%,² respectivament. Per què creus que és així?»

Presentam les respostes relacionades amb aquesta pregunta.

3.2.1. Llistat de motius que explicarien els baixos percentatges de dones a les categories TU i CU (ítem 29)

Taula 21. Motius que explicarien els baixos percentatges de dones a les categories TU i CU

| | Dones | Homes |
|--|-------|-------|
| Inèrcia històrica | 9 | 28 |
| Dificultat dones joves carrera universitària | 1 | |
| Conciliació | 41 | 15 |

² Dades obtingudes del VII Diàgnostic de la situació de gènere a la Universitat de les Illes Balears.

| | | |
|--|----|---|
| Masclisme (societat) | 3 | 2 |
| Estereotip dona no competitiva ni desitja promocionar | 1 | 2 |
| Diferents expectatives de les dones | 1 | |
| Poc suport companys/es | 3 | |
| Exigències excessives acreditació (mèrits) – sistema ANECA AQUIB | 12 | 4 |
| Elecció pròpia – altres prioritats/interès – menys ambició | 7 | 4 |
| Maternitat | 11 | 7 |
| Les dones es torben més a escalar | 1 | |
| Masclisme (universitat) | 2 | |
| Falta de confiança en si mateixes | 1 | |
| Culpa de les dones | 1 | |
| Més exigències professionals | 1 | |
| Més inseguretat dones | 1 | |
| Estereotip poder com a masculí | 2 | |
| Dinàmiques de cooptació masculines (congressos...) | 1 | |
| Marginació de les dones | 1 | 1 |
| Menys oportunitats per a les dones | 1 | |

Entre els motius principals que el PDI enquestat expressa per justificar els baixos percentatges de dones en les categories professionals superiors, hi ha, per les dones, la conciliació, o, més ben dit, els problemes de conciliació, seguit de les exigències excessives d'acreditació (ANECA, AQUIB), la maternitat i, finalment, la inèrcia històrica, respectivament. En canvi, els homes tenen com a principal motiu la inèrcia històrica, seguit de la conciliació i la maternitat.

3.2.2. Quines mesures creus que pot adoptar la UIB per millorar aquesta situació? Feu les propostes que considereu oportunes (ítem 30)

Taula 22. Respostes sobres les mesures per millorar la situació de les dones PDI a la UIB, per sexe

| | Dones | Homes | Total |
|---|----------|---------|----------|
| Mesures relacionades directament amb la maternitat/paternitat i cures de persones dependents | 27 (26%) | 8 (11%) | 35 (20%) |
| - No penalització de les baixes per embaràs, part i gaudiment de permisos de maternitat/paternitat. | | | |

| | | | |
|--|----------|----------|----------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Reducció de les hores de docència en reincorporar-se d'un permís de maternitat/paternitat o baixa - Permisos de maternitat i paternitat més amplis - Modificació dels criteris de complements i sexennis perquè es tingui en compte la maternitat/paternitat i la cura de persones dependents - Anys de gràcia després de reincorporar-se per un permís de maternitat/paternitat - Discriminació positiva per a les mares/pares que tenen fills i filles i cura de persones dependents | | | |
| Creació d'una escoleta/guarderia | 18 (18%) | 13 (17%) | 31 (19%) |
| Cap mesura / no fer res de nou | 7 (7%) | 20 (27%) | 27 (15%) |
| <ul style="list-style-type: none"> - <i>No hi ha problemes de conciliació</i> - <i>No a la discriminació positiva</i> - <i>Meritocràcia</i> - <i>És una qüestió de temps i generacional</i> - <i>És un problema social (no de la UIB)</i> - <i>No hi ha solució</i> | | | |
| Flexibilitat i adaptació dels horaris a la conciliació familiar | 18 (18%) | 4 (5%) | 22 (21%) |
| <ul style="list-style-type: none"> - Disminució de la càrrega docent i prioritització de la tria d'horaris lectius per part de les persones amb fills i filles petits - Reducció de jornada - Teletreball - Racionalització de reunions i establiment d'un horari d'entrada i de sortida | | | |
| No ho sé (desconeixement del tema) | 14 (14%) | 7 (9%) | 21 (12%) |
| Conscienciació, sensibilització i formació en igualtat de gènere | 7 (7%) | 6 (8%) | 13 (7%) |
| <ul style="list-style-type: none"> - Visibilització de l'activitat de les dones - Conscienciació i educació en igualtat de gènere | | | |

| | | | |
|--|---------------|---------------|---------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - Donar més informació sobre conciliació - Creació de programes i xarxes de dones - Formació en línia - Donar més informació sobre conciliació - Creació de programes i xarxes de dones - Formació en línia | | | |
| Més ajuts i suport econòmics i d'assessorament | 3 (3%) | 5 (7%) | 8 (5%) |
| <ul style="list-style-type: none"> - Més suport administratiu - Més subvencions per a investigació - Programes de mentoria per a dones - Més beques i ajuts per fer carrera acadèmica | | | |
| Mesures relacionades amb la contractació i promoció professional | 2 (2%) | 1 (1%) | 3 (2%) |
| <ul style="list-style-type: none"> - Augmentar el nombre de places de professorat en formació i facilitar-ne la promoció en places de funcionari. - Promocionar des de baix amb beques i ajuts - Promocionar a contractat doctor/a el professorat associat amb més de deu anys d'antiguitat | | | |
| Fomentar la corresponsabilitat dels homes i canvis en l'àmbit familiar | 1 (1%) | 2 (3%) | 3 (2%) |
| Mal funcionament estructural de la institució | 1 (1%) | 2 (3%) | 3 (2%) |
| Més paritat als tribunals i òrgans de govern | 1 (1%) | 2 (3%) | 3 (2%) |
| Total de respostes | 102 | 75 | 177 |

Conclusions

Conclusions sobre la conciliació de la vida laboral i familiar

Respecte de la conciliació, segons les dades, observam que la majoria de les persones enquestades han contestat que han tingut dificultats a l'hora de conciliar, i també que han hagut de renunciar a assistir a algun curs/jornada per poder conciliar, la qual cosa, a més, els representa un malestar, ja que pensen que dediquen més atenció a la feina que a la família. No hi ha grans diferències entre dones i homes en aquest aspecte.

Si diferenciam els enquestats entre els qui tenen càrregues familiars o no, veiem que la majoria sí que en tenen, amb un 70,8 per cent, i majoritàriament aquests familiars són els fill i filles, pares i mares.

Centrant-nos en la pregunta sobre la persona que s'encarrega de la llar i la família quan han d'assistir a una activitat acadèmica, les respostes indiquen que, majoritàriament, són les parelles o exparelles, seguit dels pares i mares, i de qualcú contractat. Per les persones amb càrregues familiars, no hem trobat gaires diferències entre dones i homes, tot i que les dones se situen un mica per sobre en la segona opció, la de pares i mares. En canvi, sí que trobam diferències de gènere en el grup que no tenen familiars al seu càrrec. En general, les dones d'aquest grup han donat més variabilitat de respostes i sobretot hi ha diferències en la primera opció (parella o exparella), amb un 44 per cent de dones i un 71 per cent d'homes.

Quant a la cura dels fills i filles per malaltia, les opcions més marcades són que se n'encarreguen conjuntament els dos membres de la parella, sense diferències de gènere. Seguidament, d'un sol/a, en què les dones són una mica més que els homes; els pares i mares, és a dir, els avis, sense diferències de gènere, i la parella, amb més homes (15 per cent) que dones (6 per cent).

Respecte de les tasques domèstiques, pel grup amb càrregues familiars, és la parella conjuntament qui se'n fa càrrec, seguit de qualcú a qui es contracta, sense gaires diferències de gènere. En canvi, pel grup sense càrregues familiars, podem observar que, en general, hi ha diferències entre dones i homes. Les respostes més seleccionades són conjuntament amb la parella, en què el percentatge de dones no arriba al 40 per cent i el dels homes és una mica superior al 50 per cent; es contracta algú, amb un 11 per cent més d'homes que de dones, i, per últim, la tercera opció, en la qual hi ha les diferències

de gènere més significatives, amb un 30 per cent de dones que fan les tasques de la llar totes soles, enfront de tan sols un 5 per cent d'homes.

Per últim, sobre qui s'encarrega de planificar les tasques domèstiques, trobam diferències entre el que diuen els homes i les dones, tant del grup amb càrregues familiars com del que no en té. L'opció més marcada pels homes és la de coresponsabilitat amb la parella, que han triat el 87 per cent dels homes amb càrregues familiars i un 41 per cent de dones. Una altra opció més seleccionada ha estat la de la parella, en què no hi ha cap dona que hagi marcat aquesta opció. Finalment, l'opció més seleccionada per les dones ha estat que ho fan elles totes soles, dada que difereix entre dones i home: les dones han assenyalat que es fan més càrrec de la planificació de les tasques domèstiques totes soles, realitat seguida per l'opció de la parella, que cap dona no ha marcat, però sí que ho han fet alguns homes. Aquesta és una qüestió molt important des del punt de vista de la càrrega mental.

En general, sembla que s'han trobat més diferències de gènere en el grup que no té càrregues familiars, ja que són les dones qui manifesten que es fan més càrrec de les tasques i la planificació domèstica.

Conclusions sobre la promoció professional

Sobre les respostes de caràcter general, com hem vist, la majoria de les persones enquestades estan interessades a promocionar, i les dones ho afirmen amb un percentatge una mica més elevat que els homes. D'altra banda, sobre la qüestió de si han patit dificultats per promocionar, una mica menys de la meitat (48 per cent) ha dit que sí, i, en aquest grup, el percentatge de dones és superior al dels homes. Respecte de l'afirmació que la impossibilitat de conciliar ha estat un dels motius per no promocionar, les dones estan dividides: un 49 per cent diuen que no i un 42 per cent diuen que sí. En canvi, el grup d'homes afirma majoritàriament que no. Aquestes dades apunten que els problemes amb la conciliació podrien afectar més les dones, però no a totes; aquí probablement hauríem de tenir en compte altres factors. Com han assenyalat, però, la majoria dels enquestats, i les dones han estat una mica més que els homes, estan satisfets amb la seva carrera professional.

D'altra banda, quasi la meitat de les persones enquestades han ocupat o ocupen un càrrec de gestió i representació. Analitzant les respostes d'aquest grup, podem veure que la majoria han assenyalat el càrrec de director/a de departament. En general, en ser preguntats sobre la satisfacció amb aquest càrrec, tant els homes com les dones han comentat que la seva experiència ha estat satisfactòria, al·ludint a l'adquisició d'una visió més àmplia del funcionament de la Universitat, cosa que els ha proporcionat un

enriquiment personal. Encara que minoritàries, també trobam respostes negatives, les quals tenen a veure sobretot amb l'elevada càrrega laboral i la manca de reconeixement del treball.

Sobre si repetirien l'experiència, hi ha un empat entre el sí i el no. Els motius dels nos tenen a veure amb els costos que implica fer aquesta feina, tant laborals com personals. De fet, algunes persones diuen que no els compensa el descompte de càrrega docent, i que val més dedicar-se a la docència i investigació.

Per últim, tenim el grup que no ha ocupat cap càrrec. A la pregunta de si els agradaria fer-ho, la majoria han contestat que no i diuen que és perquè no els interessa, ja que creuen que aquesta feina interferiria en la seva vida personal/familiar, diuen que no tenen temps, o també que no se senten preparats/des.

Conclusió sobre la percepció de la situació de les dones PDI a la UIB

Respecte de la pregunta de si creuen que les dones PDI tenen més dificultats que els homes per accedir a un càrrec de responsabilitat i gestió, els homes, amb un 71 per cent, creuen que no, però el 56 per cent de les dones diuen que sí, cosa que mostra la diferència entre el que creuen les unes i els altres al respecte. Quant als motius pels quals no creuen que les dones tinguin més dificultats, el principal és que consideren que a la UIB ja hi ha igualtat de gènere. D'altra banda, respecte dels motius del sí, el principal és la conciliació, expressada per més dones (28) que homes (8) i amb diferència.

Sobre les desigualtats de gènere en les categories professionals superiors (TU i CU), amb la pregunta oberta, en les categories professionals de titular d'universitat i catedràtic d'universitat, les dones representen el 36,4 per cent i el 23,8 per cent, respectivament. El motiu que ho explicaria, diuen, és majoritàriament la conciliació, principalment expressat amb diferència per les dones (41 enfront de 15 homes), seguit de la inèrcia històrica, en aquest cas, més expressat per homes (28 enfront de 9 dones). A aquest motiu, el segueixen els relacionats amb les excessives exigències del sistema d'acreditació i la maternitat, ambdues indicades més per les dones. En general, en aquesta pregunta les dones han mostrat més variabilitat de respostes que els homes.

Per últim, analitzam les respostes obertes sobre la pregunta de quines mesures proposarien per millorar la situació de les dones PDI. Algunes són les següents:

Mesures relacionades amb la millora de les condicions dels permisos de maternitat/paternitat i cures de dependents. Hi destaca la modificació dels criteris de complements i l'avaluació dels sexennis perquè es tingui en compte la maternitat/paternitat i la cura de persones dependents. A més, relacionat amb la conciliació, trobam la creació d'una escoleta en el campus de la Universitat, una reivindicació històrica que han recordat moltes de les persones enquestades.



D'altra banda, tenim respostes relacionades amb no fer res de nou, expressat més pels homes, la majoria dels quals al·ludeixen a la meritocràcia, el que importa en el treball i no el sexe, i es mostren contraris a polítiques de discriminació positiva. Però també hi ha respostes que creuen que la situació millorarà amb el temps, que es una qüestió generacional i que tot sol se solucionarà.

Adaptació i flexibilitat d'horaris per a la conciliació, com la disminució de la càrrega docent i prioritització de la tria d'horaris lectius per part de les persones que tenen fills i filles petits, la reducció de jornada, o la millor planificació dels horaris de les reunions. Aquestes mesures han estat proposades més per dones que per homes.

Per últim, encara que amb menys propostes, tenim mesures com ara més conscienciació, sensibilització i formació en igualtat; fomentar la corresponsabilitat dels homes en la cura dels fills i filles; el mal funcionalment de la institució, o la paritat en els tribunals i òrgans de govern.



Bibliografia

Guil Bozal, A. (et al.) (2005). *La situación de las mujeres en las universidades públicas andaluzas*. Consejo Económico y Social de Andalucía.

Alcaniz Moscadó, M. (2014). *La conciliació de la vida laboral i familiar a la universitat Jaume I*. Publicacions de la Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions Campus del Riu Sec.

VII Diagnòstic de la situació de gènere a la UIB.

https://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/568/568929_cordiagnostic-de-sitauccio.pdf

Anàlisi de gènere sobre l'estat de la recerca a la Universitat de les Illes Balears

https://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/483/483012_coranalis-de-lestat-de-la-recerca-a-la-uib-reparat-1.pdf