



PERCEPCIÓNS E NECESIDADES
DO PERSOAL DA UNIVERSIDADE
DA CORUÑA

DECEMBRO 2024



UNIVERSIDADE DA CORUÑA



Oficina para a Igualdade de Xénero

Índice

1	Introdución.....	4
2	PTXAS.....	5
2.1	Características demográficas.....	5
2.2	Situación profesional.....	6
2.3	Familia e coidados.....	9
2.4	Uso do tempo.....	12
2.5	Conciliación, estratexias e percepcións.....	16
2.6	Saúde mental.....	21
3	PDI.....	23
3.1	Características demográficas.....	23
3.2	Situación profesional.....	25
3.3	Familia e coidados.....	28
3.4	Uso do tempo.....	32
3.5	Conciliación, estratexias e percepcións.....	37
3.6	Saúde mental.....	42
4	PEC.....	44
4.1	Características demográficas.....	44
4.2	Situación profesional.....	46
4.3	Familia e coidados.....	49
4.4	Uso do tempo.....	52
4.5	Conciliación, estratexias e percepcións.....	55
4.6	Saúde mental.....	59
5	Conclusións finais.....	61

1 Introducción

Neste informe preséntanse os resultados da enquisa realizada ao persoal da UDC con respecto as súas percepcións e necesidades en canto a conciliación e a corresponsabilidade.

A recollida de datos realizouse mediante unha enquisa auto-administrada a través dun formulario web, dispoñible tanto en Galego como en Español. O traballo de campo realizouse entre o día 28/10/2024 e rematouse o día 22/11/2024, momento no que se cerrou a entrada de novas enquisas. Recolléronse un total de 491 respostas válidas, de 493 entradas totais (dous cuestionarios foron descartados seguindo criterios de validación).

A principal forma de presentación de resultados é mediante porcentaxes, que salvo no caso que se indique o contrario estarán calculados sobre o total de persoas que responden¹. O enfoque principal é a comparativa entre as respostas segundo xénero, co obxectivo de dar conta da realidade, necesidades e problemáticas dos distintos grupos².

¹ Adheríndose as prácticas estándar no campo das enquisas, o formulario web auto-administrado deseñouse co obxectivo de reducir o número de preguntas obrigatorias forzadas, dado que o seu abuso pode levar a una caída na taxa de resposta. Con todo, ningunha pregunta tivo máis dun 15% de taxa de non resposta respecto ao total de persoas que poden responder.

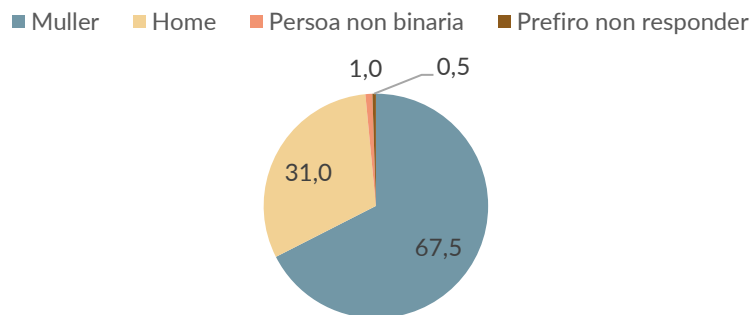
² Por mor do secreto estatístico, os cruces correspondentes as categorías “Persoa non binaria” e “Prefiro non responder” non se publican neste informe debido a baixa frecuencia destes casos (menores a 10 nos dous casos). Con todo, as partes interesadas poden consultar os resultados na folla de cálculo que acompaña este informe.

2 PTXAS

2.1 Características demográficas

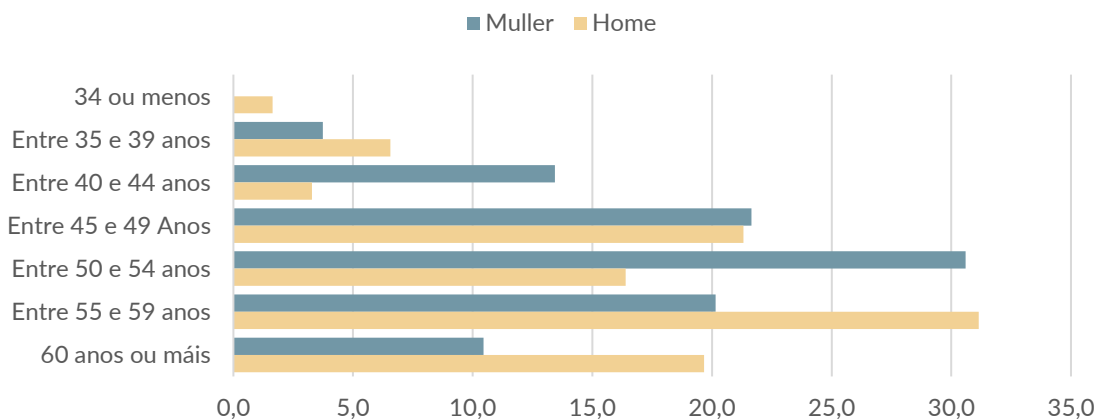
Ao igual que ocorre na poboación xeral, na UDC as mulleres son maioría entre o PTXAS, xa que chegan a supor ata un 67,5% do total. Esta distribución afectará, sen dúbida, a configuración das necesidades e demandas do persoal técnico, de xestión e de administración da UDC.

Gráfico 1. Cal é o seu xénero? (%)



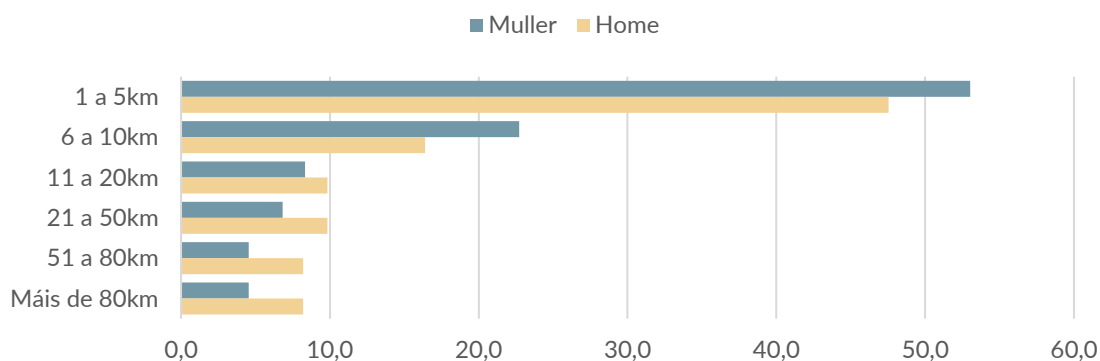
A idade media do PTXAS é de 51,57 anos, e aínda que é lixeiramente maior entre os homes (52,52), non hai grandes diferenzas coa media de idade das mulleres (51,04). A pesar disto, a distribución por grupos quinquenais revela unha maior concentración da poboación feminina entre as idades 40 e 54 anos, mentres que a poboación masculina destaca, sobre todo, a partir dos 55 anos.

Gráfico 2. Idade en tramos quinquenais, segundo xénero (%)



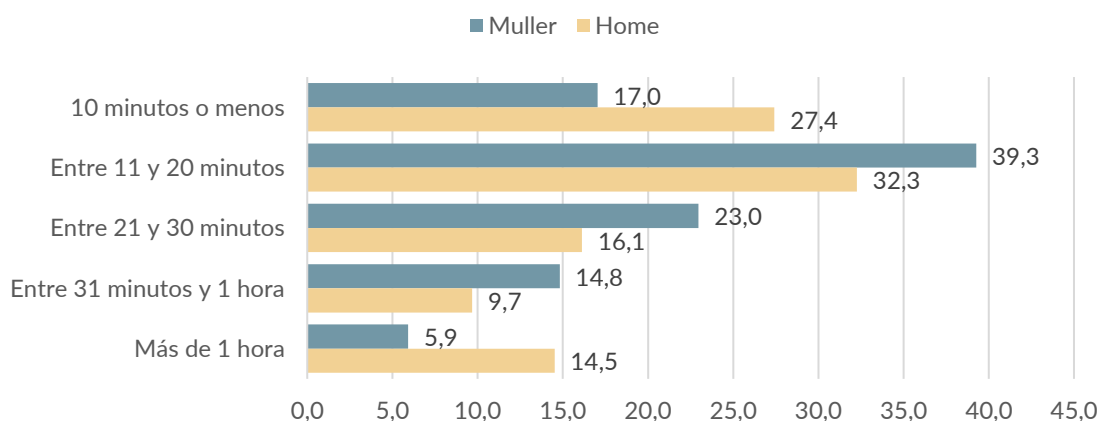
Esta poboación é eminentemente urbana (67,8%), sen unhas diferenzas destacables segundo xénero. O PTXAS recorre, de media, uns 17Km cada día ata o seu posto de traballo, aínda que a maioría (51,5%) vive a 5Km ou menos.

Gráfico 3. Distancia ao posto de traballo segundo xénero (%)



Este tipo de entorno fai que o 36,5% do PTXAS invista entre 11 e 20 minutos, e incluso un 17% chega en 10 min ou menos (con independencia do método de transporte usado). Segundo os datos aportados polo propio persoal, as mulleres tenden a recorrer menos distancia, se ben a diferenza en tempo medio ao traballo non sofre grandes variacións.

Gráfico 4. Tempo ao posto de traballo segundo xénero (%)

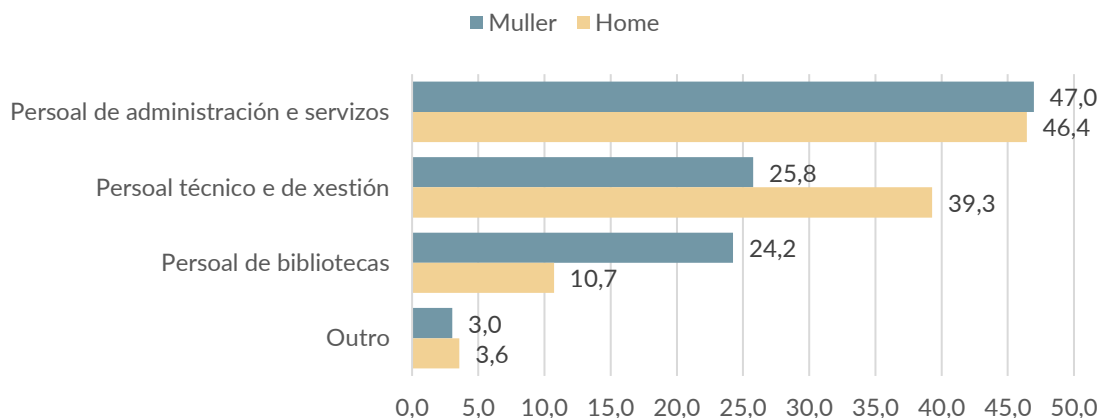


2.2 Situación profesional

Para formar un contexto máis amplo é necesario analizar o tipo de posto de traballo levado a cabo polo PTXAS. Entre o Persoal técnico de xestión, os homes supoñen o 62,9% do total. As mulleres, pola contra, son maioría entre o

Persoal de Bibliotecas e entre o Persoal de administración e servizos, no primeiro caso con máis do dobre de representación.

Gráfico 5. Posto de traballo segundo xénero (%)



Dentro de cada unha destas categorías, é certo que se dan algunhas diferenzas notables. Por exemplo, entre o Persoal de administración e servizos, a poboación feminina é maioritaria entre os postos base, pero non é así no caso dos Secretariado de cargos ou Xefatura de negociado.

No caso do Persoal técnico e de xestión, as mulleres son maioría entre os Técnicas especialistas e auxiliares, mentres que aqueles postos de Técnicas coordinadoras e de Grao Medio os homes teñen unha maior representación.

Gráfico 6. Posto do Persoal de administración e servizos segundo xénero (%)

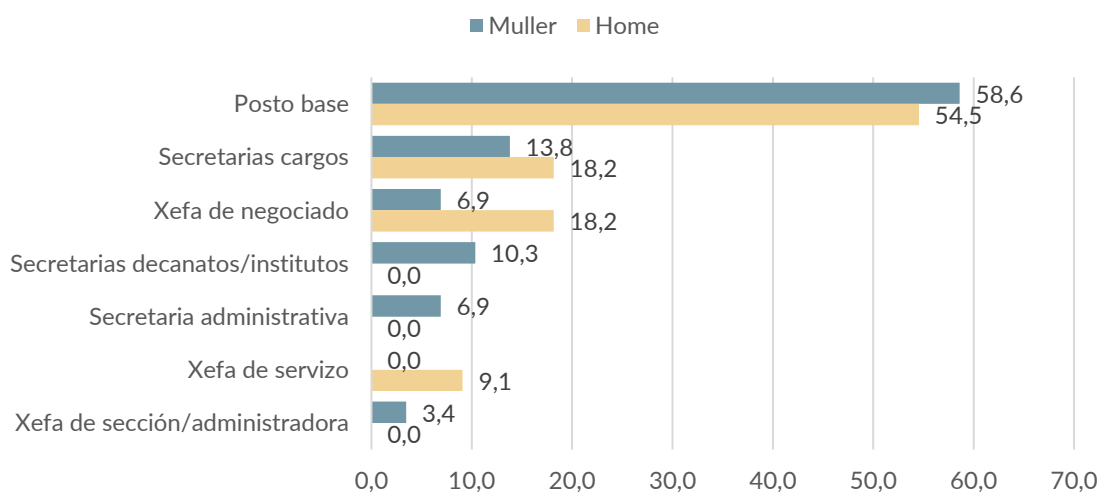
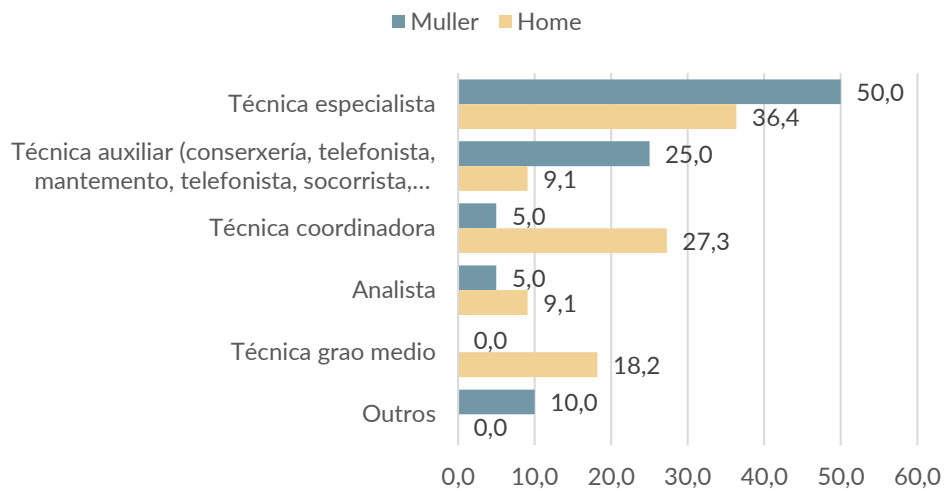
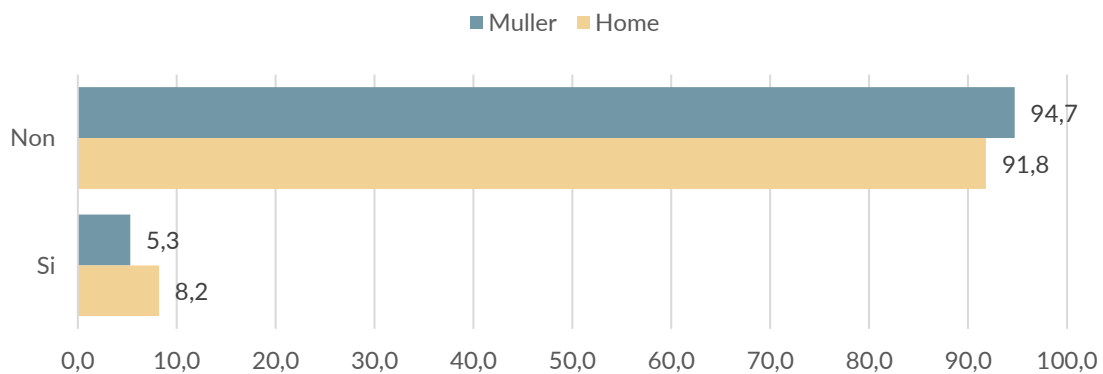


Gráfico 7. Posto do Persoal técnico e de xestión segundo xénero (%)



Con todo, non hai diferenzas significativas entre a cantidade de mulleres e homes en cargos de xestión, se ben é certo que na mostra obtida a proporción de homes que teñen algún cargo deste tipo é un 2,9% maior que entre as mulleres.

Gráfico 8. “Ten algún posto de xestión na universidade?” segundo xénero (%)

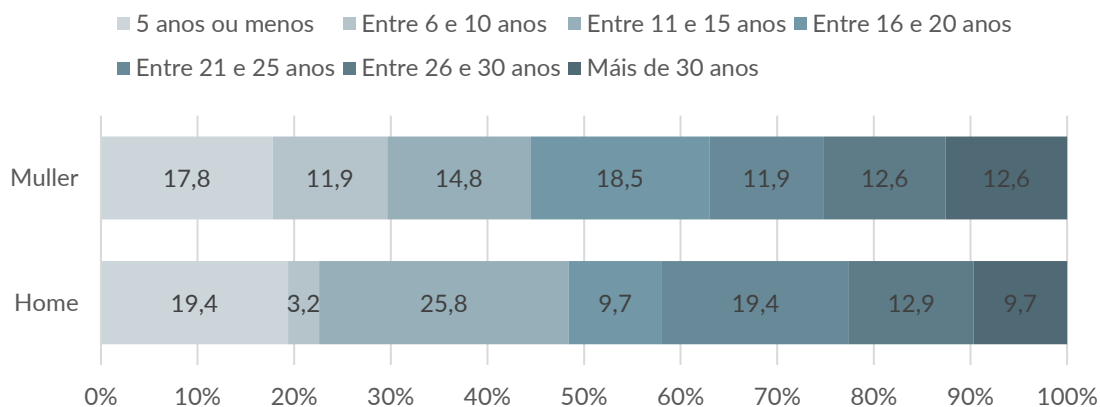


Posto de traballo

O 98% do PTXAS da UDC ten unha xornada completa, con cifras similares segundo xénero ou idade. No caso do 2% que non ten unha xornada completa, esta redución foi voluntaria por coidado de persoas ao cargo, detalle no que se afondará máis adiante.

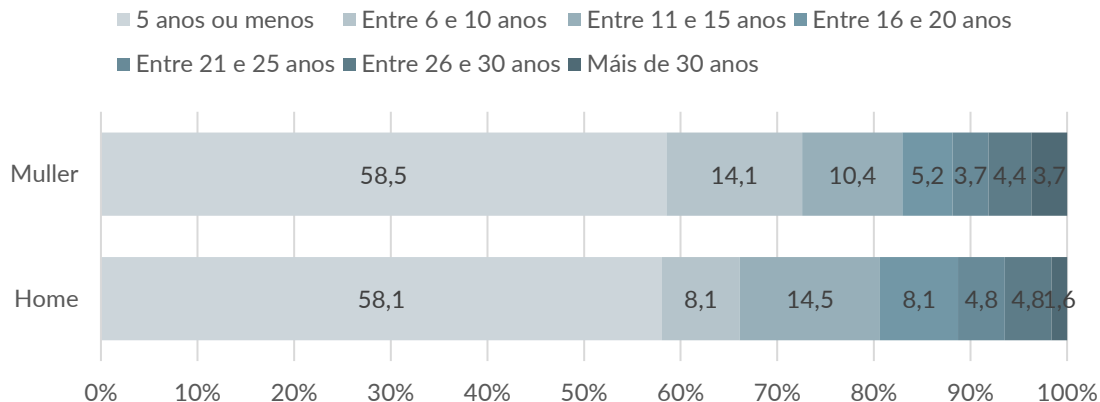
A antigüidade como persoal da UDC sitúase nunha media de 16,90 anos, unha cifra con diferenzas inapreciables entre xéneros, se ben esta ten unha distribución algo diferenciada.

Gráfico 9. Tempo que leva traballando na UDC segundo xénero (%)



Ao falar de posto de traballo, o conxunto do PTXAS leva de media uns 7,97 anos no mesmo posto, sendo entre as mulleres uns 7,67 anos e de 8,26 anos de media entre os homes. Aínda que estas cifras non son significativamente distintas, pódese apreciar unha maior mobilidade (ou maior inestabilidade) entre os postos de traballo da poboación feminina.

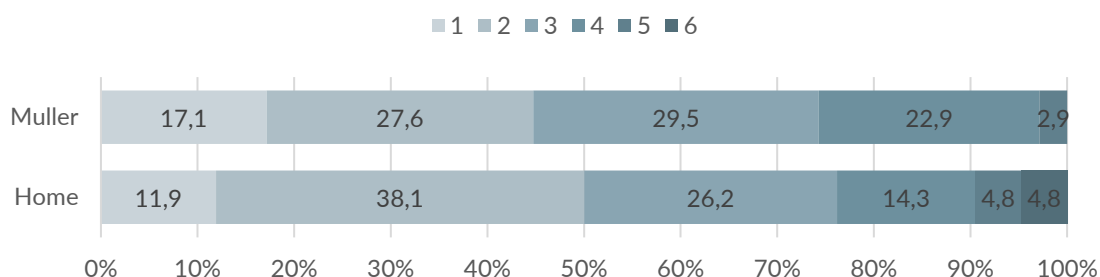
Gráfico 10. Tempo que leva no posto de traballo da UDC segundo xénero (%)



2.3 Familia e coidados

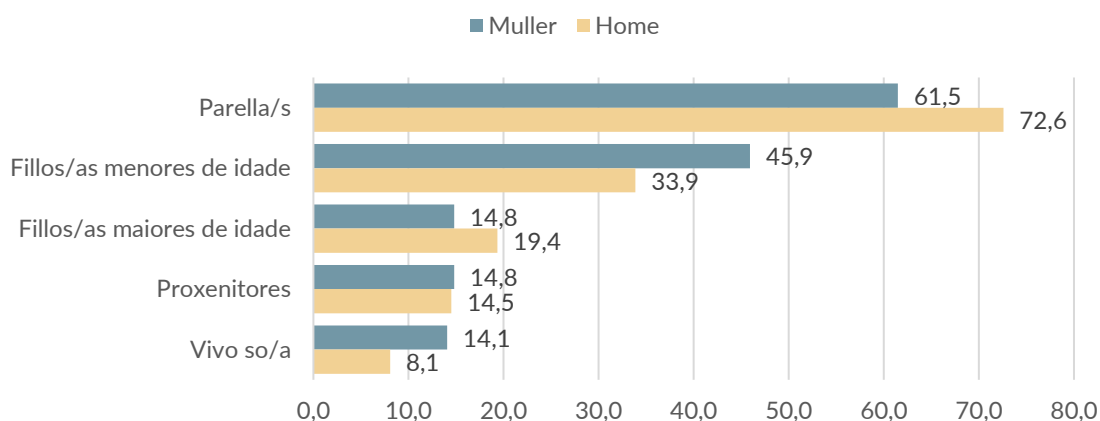
Os fogares do PTXAS están formados por unha media de 3 persoas, chegando a representar un 31,5% os fogares de dúas persoas, un 28,2% as de tres e un 20,1 as de catro. Non hai diferenza nas medias entre xéneros, pero si na configuración.

Gráfico 11. Número de persoas no fogar segundo xénero (%)



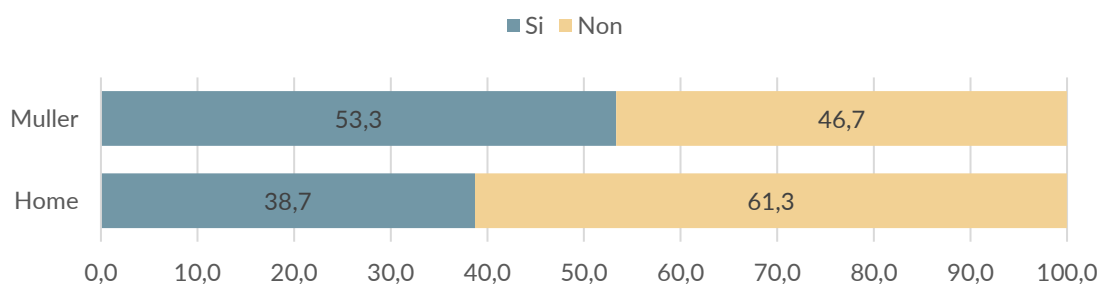
É máis habitual a convivencia con parella/s no caso dos homes, mentres que a proporción de mulleres que conviven con fillas/os menores é notablemente maior. Estas diferenzas poderían estar indicando unha cifra importante de nais que conviven soas cas/os seu/s fillas/os.

Gráfico 12. Con quen convive no fogar segundo xénero (%)



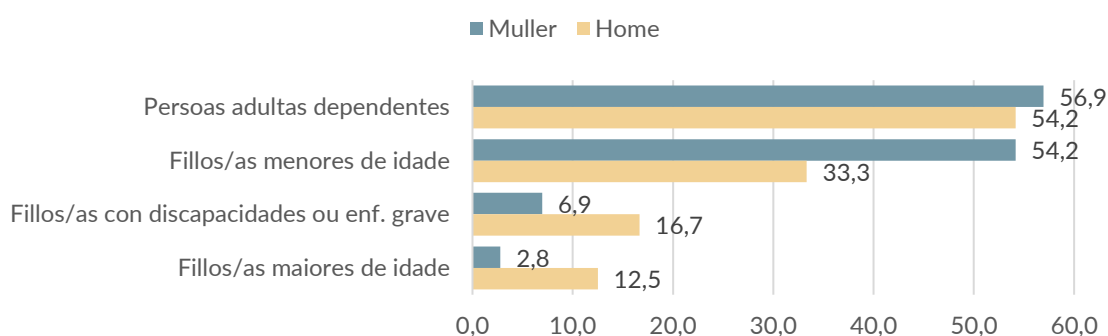
Neste caso, ás diferenzas están claras. Case a metade (48%) do PTXAS ten algunha persoa ao seu cargo, pero esta cifra chega ao 53,3% entre as mulleres, mentres que entre os homes non supera o 40%. Estas diferenzas volven a ser clave para entender os resultados nas experiencias e demandas do persoal da UDC, PTXAS neste caso.

Gráfico 13. Ten persoas dependentes ao seu cargo segundo xénero (%)



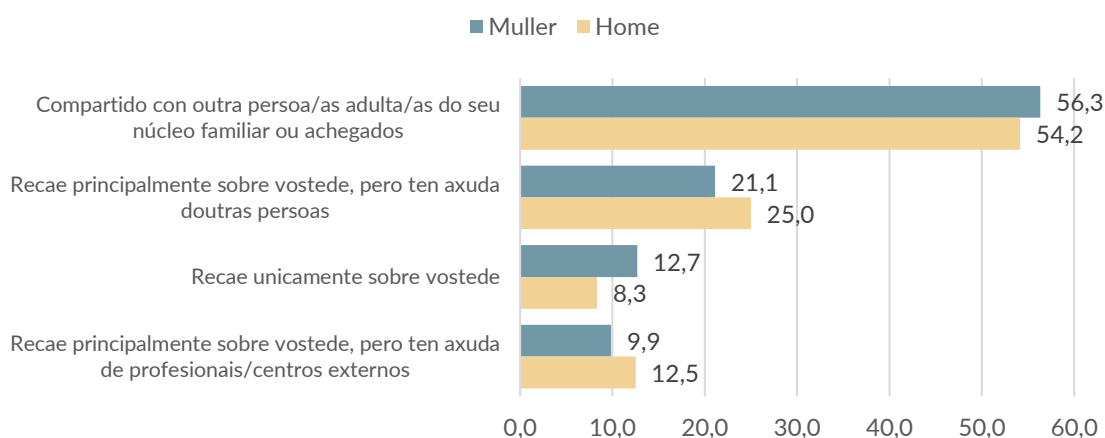
As casuísticas son varias e variadas, se ven as diferenzas de xénero atópanse non coidado de menores de idade, como se pode apreciar na gráfica seguinte. Mentres que o coidado de adultos, habitual entre mulleres e homes, é practicamente igualitario, o coidado de menores é un 20% máis habitual entre as mulleres, con todo o que isto implica en canto á conciliación e coidados. Se ven as cifras de fillas/os con discapacidades ou enfermidades graves trócanse, as cifras absolutas son moito menores (menos de 10 casos), o que fai que as diferenzas nas porcentaxes non sexan tan representativas.

Gráfico 14. Tipoloxía das persoas dependentes ao cargo segundo xénero (%)



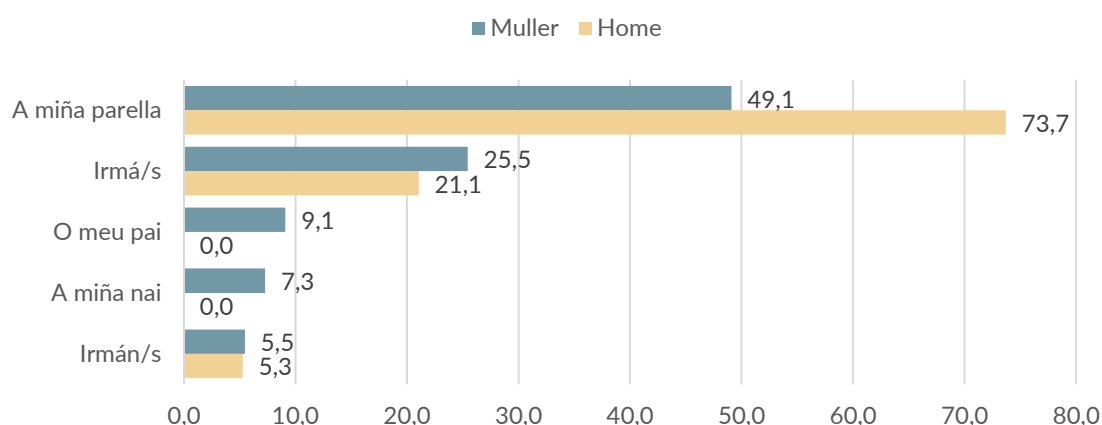
Agora ben, o reparto do coidado de persoas dependentes amosa unha distribución algo máis igualitaria. A pesar de que entre as mulleres é máis habitual o cargo individual, a maioría conta con outras persoas adultas ou é compartido (77,9% entre as dúas situacións), e as diferenzas no xénero non son grandes.

Gráfico 15. Reparto e responsabilidade das tarefas de coidado das persoas dependentes segundo xénero (%)



Con todo, é moi significativo que esta repartición de tarefas sexa coa parella no caso do 73,7% dos homes, fronte ao 49,1% das mulleres, que se ven axudadas en maior medida por outros familiares como os pais/nais ou irmás e irmáns, o que ven a reforzar a idea da presenza notábel de nais que conviven soas cos menores ao seu cargo. Aínda así, as diferenzas na distribución por idades tamén poden ter unha influencia secundaria sobre estas variables que non debe desprezarse.

Gráfico 16. Persoa coa que se comparte o reparto e a responsabilidade das tarefas de coidado das persoas dependentes segundo xénero (%)



2.4 Uso do tempo

O dato máis salientable na análise do tempo dedicado a diferentes tarefas é a notable fenda nos coidados: as mulleres dedican case dúas horas e cuarto máis ca os homes ao coidado de menores ao día, unha diferenza que reflicte a persistencia de roles de xénero tradicionais. Esta asimetría nos coidados contrasta coa dedicación ao traballo remunerado, onde as diferenzas son menores, dedicando os homes só once minutos máis ca as mulleres.

É significativo que, a pesar das esixencias profesionais similares, as mulleres do persoal universitario seguen asumindo unha maior carga nos coidados. Isto pode desenvolver nunha repercusión no seu tempo dispoñible para outras actividades, como efectivamente se observa no menor tempo dedicado ao lecer e á vida social.

Táboa 1: Tempo medio que se dedica ás diferentes actividades (%)

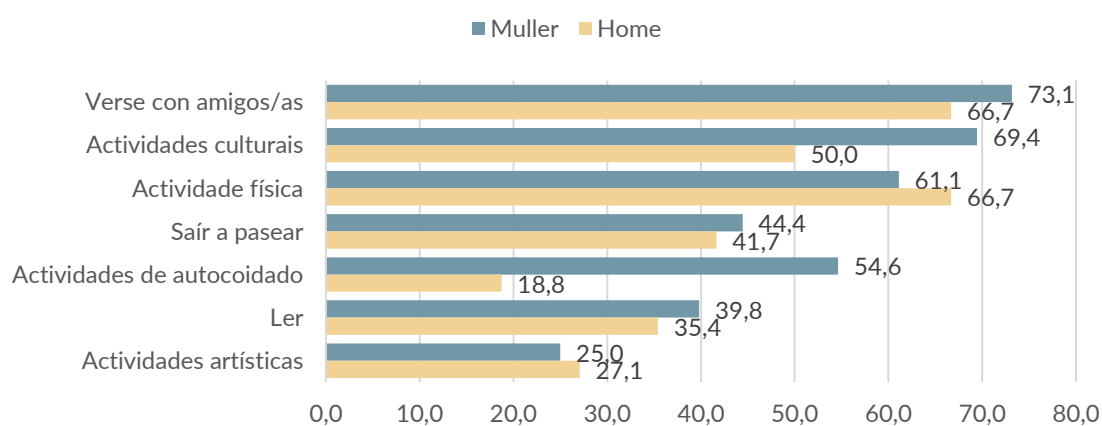
	Muller	Home	Total
Coidados persoais (dormir, comer, hixiene persoal...)	8:21	8:07	8:16
Tarefas domésticas (comidas, limpeza, etc.)	2:08	2:06	2:08
Traballo	7:24	7:35	7:28
Coidado de menores	5:38	3:26	5:05
Coidado doutras persoas	2:39	2:52	2:41
Vida social	1:12	1:28	1:18
Deporte e actividades físicas	1:04	1:00	1:02
Lecer pasivo (lectura, cine, informática, RRSS, etc.)	1:22	1:47	1:31

De feito, mentres que a cifra de persoas que declara ter deixado de facer algún tipo de actividade por dificultades na conciliación é similar entre mulleres e homes (72,6% fronte ao 69,4%), o tipo de actividades que se perderon son algo distintas.

O dato máis rechamante é a notable diferenza nas actividades de autocoidado, onde as mulleres viron reducida esta actividade nun 54,6% fronte ao 18,8% dos homes, unha disparidade que supera os 35 puntos porcentuais. Tamén resulta significativo o contraste nas actividades culturais, onde as mulleres experimentaron unha maior redución (69,4%) en comparación cos homes (50%).

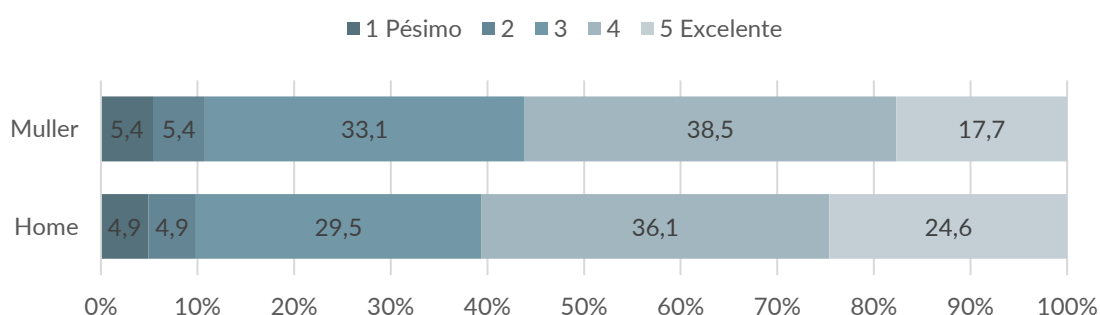
A tendencia xeral amosa que as mulleres do persoal universitario experimentaron maiores renuncias en case todas as actividades analizadas, o que suxire unha sobrecarga nos coidados que afecta de maneira máis intensa á súa calidade de vida e ao seu desenvolvemento persoal.

Gráfico 17. Actividades que deixou de facer por mor da conciliación segundo xénero (%)



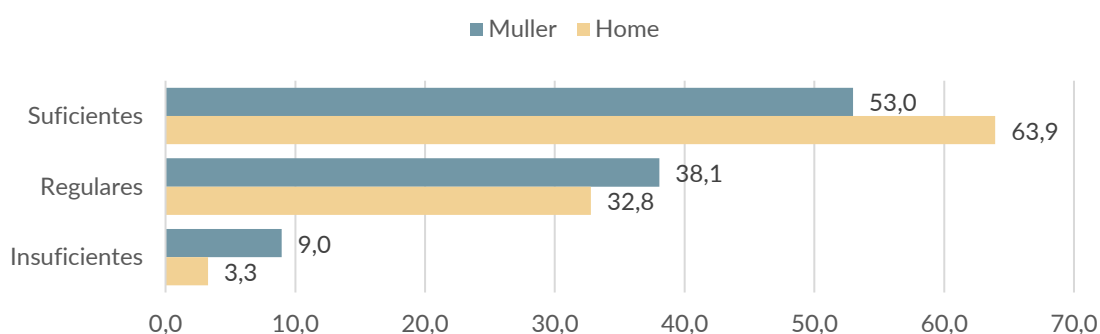
De forma esperable, unha menor proporción de mulleres cualifica o seu horario como excelente ou preto desa valoración. Con todo, despois de analizar o impacto no tempo libre, estas diferenzas non parecen demasiado destacadas por parte da poboación feminina, o que pode suxerir unha normalización da situación por parte das mulleres ou unha xeneralización por parte dos homes.

Gráfico 18. Valoración do seu horario respecto as necesidades familiares/persoais segundo xénero (%)



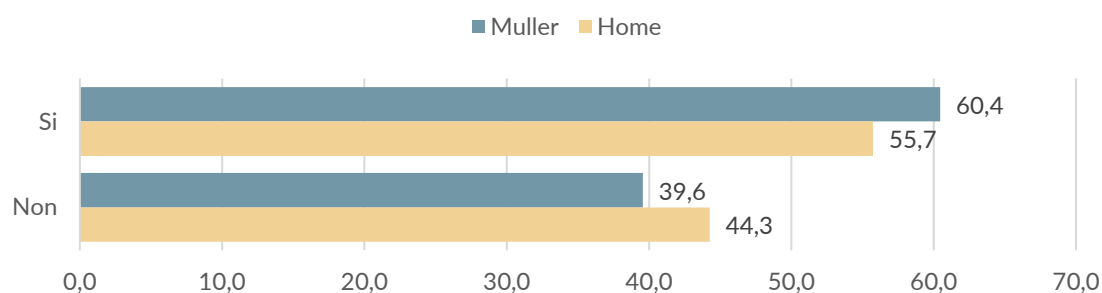
Sen embargo, fóra do horario, a valoración da dispoñibilidade de permisos e a súa adecuación en caso de necesidade é notablemente distintiva: para o 47% das mulleres son regulares ou insuficientes, fronte ao 36,1% dos homes que mantén esta postura.

Gráfico 19. Consideración dos permisos dos que se dispón á hora de atender asuntos persoais ou familiares segundo xénero (%)



Ante a pregunta de se viron a súa carreira profesional afectada por coidados ou responsabilidade e obrigas familiares, a resposta non é tan diferente entre xéneros: o 60,4% das mulleres responde que si, fronte ao 55,7% dos homes, unha cifra que de novo semella ser pouco consecuente co reparto de tarefas e responsabilidades ata o de agora.

Gráfico 20. “Viuse prexudicada a súa carreira profesional polo tempo de atención ás responsabilidades de coidados ou outras obrigacións familiares/persoais?” segundo xénero (%)



Da análise cualitativa das testemuñas do persoal PTXAS da UDC, emerxen dous patróns principais de preocupación que están intimamente relacionados: as dificultades para a promoción profesional e os obstáculos na formación, ambos directamente vinculados ás responsabilidades de coidados.

No referente á promoción profesional, moitas persoas expresan a frustración de ter que rexeitar oportunidades laborais ou comisións de servizo por incompatibilidade cos coidados. É especialmente significativo o caso das persoas con familiares con discapacidade ou dependencia, que sinalan a imposibilidade material de acceder a postos de maior responsabilidade debido ás esixencias de dispoñibilidade horaria. Como sinala unha das testemuñas: "É difícil progresar. Os postos de responsabilidade requiren unha preparación e dispoñibilidade que é incompatible co coidado dun fillo con discapacidade".

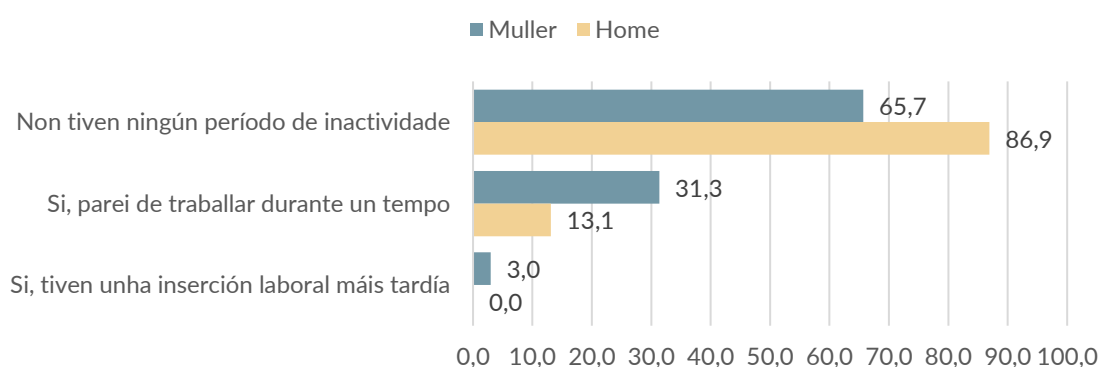
En canto ás propostas de mellora, o persoal reclama fundamentalmente:

1. Maior flexibilidade no teletraballo, especialmente para situacións de enfermidade dos dependentes.
2. Unha revisión do sistema de méritos que teña en conta as circunstancias familiares, especialmente nos casos de dependencia.
3. Mellor adaptación dos horarios de formación e a posibilidade de realizar cursos en liña.

2.5 Conciliación, estratexias e percepciónns

Un dos impactos máis claros da conciliación e o reparto de coidados é o desigual impacto nas carreiras profesionais: ata un 31,3% das mulleres do PTXAS da UDC indican que nalgún momento deixaron de traballar por atender obrigas ou necesidade familiares ou persoais.

Gráfico 21. Existencia de períodos de inactividade laboral para dedicarse aos coidados ou outros segundo xénero (%)



En canto aos permisos e medidas de conciliación que ofrece a UDC, as diferenzas máis salientables atópanse nos permisos relacionados cos coidados non obrigatorios: nos permisos por asuntos particulares (49,6% mulleres fronte a 22,6% homes) e nos permisos para consultas médicas ou titorías escolares (26,7% fronte a 14,5%). Esta disparidade suxire que as mulleres seguen asumindo unha maior carga nas responsabilidades de coidados cotiás.

É significativo tamén que medidas como a redución de xornada por coidado de familiares ou os permisos para asistir a cursos de formación son utilizadas case exclusivamente por mulleres, o que pode ter implicacións directas na súa progresión profesional. Estes datos suxiren que, a pesar da existencia de medidas de conciliación, o seu uso segue a estar marcadamente condicionado polo xénero.

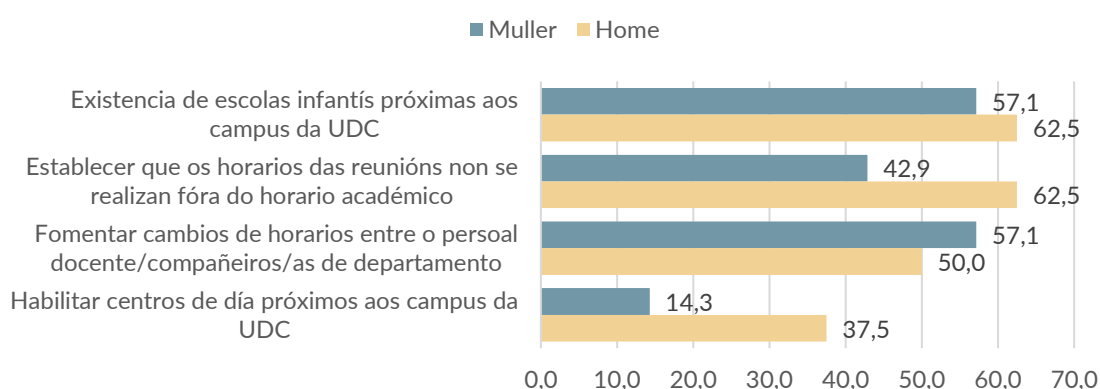
Con todo, débese recordar que a pesar de utilizaren unha maior cantidade de permisos en conxunto (sobre todo os referidos aos coidados), as mulleres refírense a esta dispoñibilidade como insuficiente ou regular en maior medida que os homes.

Táboa 2: Uso de medidas de conciliación dispoñibles na UDC segundo xénero (%)

	Muller	Home	Total
Nunca usei ningunha das medidas de conciliación da UDC	21,5	32,3	24,9
Permisos por parto, adopción ou acollemento	60,7	59,7	60,4
Permiso por asuntos particulares	49,6	22,6	41,1
Permiso de lactación – substitución dese por un que acumule xornadas completas	57,8	0,0	39,6
Permiso por falecemento, accidente ou enfermidade grave ou moi grave dun familiar (con retribución)	37,0	25,8	34,0
Permiso por traslado de domicilio	28,9	27,4	28,4
Permiso por matrimonio ou unión de feito	26,7	19,4	24,9
Permisos para consultas médicas ou asistencia a titorías no centro escolar	26,7	14,5	22,8
Permiso para realizar funcións sindicais, de formación ou de representación do persoal	16,3	16,1	16,2
Licenza por enfermidade	15,6	11,3	15,2
Licenza por asuntos propios	12,6	14,5	14,2
Licencias para as estadias docentes ou investigadoras	14,8	9,7	13,7
Redución de xornada con redución proporcional de retribucións por coidado de familiares	18,5	0,0	12,7
Permiso de asistencia a os exames prenatais ou sesión de formación no caso de adopción ou acollemento	16,3	1,6	11,7
Permiso para asistir a cursos de formación ou perfeccionamento	14,1	0,0	9,6
Permiso para traballadoras en estado de xestación	13,3	0,0	9,1
Permiso para cumprimento de deberes inescusables	12,6	0,0	8,6
Redución horaria por cargos de xestión na UDC	6,7	8,1	7,6
Permiso do proxenitor diferente á madre biolóxica por nacemento, adopción ou acollemento	0,0	21,0	6,6
Preferencia na elección de materia docentes para impartir e de horarios	0,7	12,9	4,6
Permiso por separación legal ou divorcio	3,7	4,8	4,1
Computo dos tramos de investigación para a avaliación da actividade científica e investigadora	1,5	6,5	3,6
Permiso durante os días de realización de exames finais para probas de emprego público	3,7	3,2	3,6
Permiso por coidados de fillo/a menor afectado por cancro u outra enfermidade	3,0	3,2	3,0
Permisos por nacemento de fillos/as prematuros que deban permanecer hospitalizados a continuación do parto	1,5	0,0	1,0

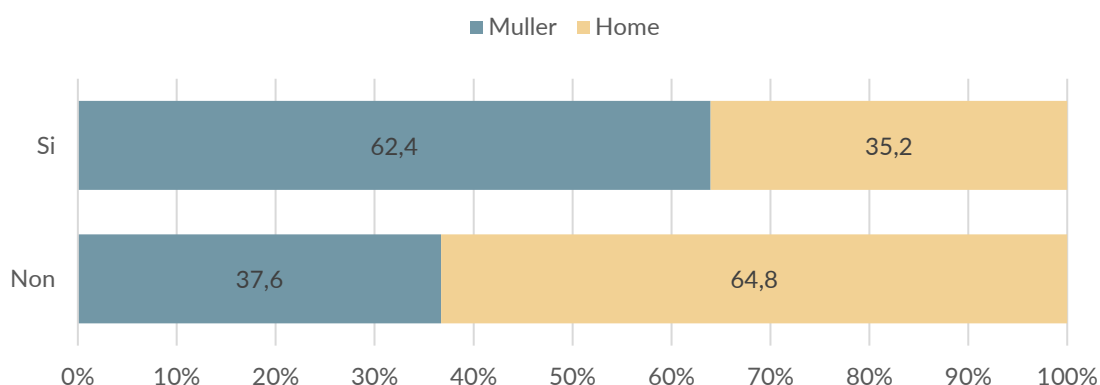
En canto a medidas prioritarias, a existencia de escolas infantís próximas aos campus é considerada unha medida moi necesaria por ambos xéneros, aínda que algo máis polos homes (62,5%) que polas mulleres (57,1%). É especialmente significativa a diferenza na valoración sobre establecer horarios de reunións dentro do horario académico: mentres que o 62,5% dos homes o considera imprescindible, só o 42,9% das mulleres o ve así. Isto podería suxerir diferentes percepcións sobre as barreiras á conciliación ou diferenzas na dispoñibilidade ou capacidade de conciliación.

Gráfico 22. Necesidade da aplicación de distintas medidas de conciliación na UDC segundo xénero (%)



Con todo, case o dobre de proporción de mulleres opina que se deben aumentar ou por en marcha novas medidas de conciliación.

Gráfico 23. Necesidade ou non de medidas de conciliación adicionais ás xa existentes segundo xénero (%)



Da análise cualitativa das respostas do persoal PTXAS sobre medidas adicionais de conciliación, destacan catro principais áreas de preocupación e demanda:

1. Flexibilidade no teletraballo: Unha das demandas máis recorrentes é a ampliación e flexibilización do teletraballo, especialmente en situacións de coidado de dependentes. Solicítase eliminar o límite actual de días e adaptalo ás necesidades reais de conciliación, que poden variar segundo a semana ou as circunstancias.

2. Adaptación de horarios: Son frecuentes as mencións á problemática específica da quenda de tarde, considerado especialmente difícil para a conciliación. Solicítase maior flexibilidade nos cambios de quenda e unha revisión dos horarios, especialmente para o persoal que traballa en bibliotecas e conserxarías.

3. Medidas específicas para coidado de dependentes: Demándanse permisos máis específicos e adaptados para o coidado de persoas dependentes, incluíndo:

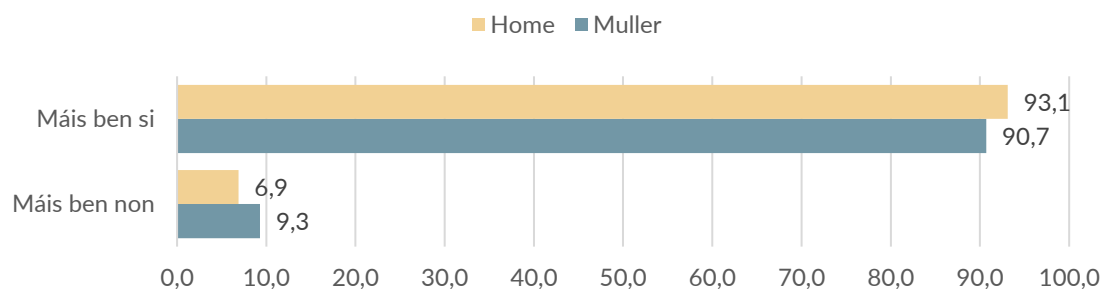
- Permisos de acompañamento para nenos enfermos.
- Permisos específicos para ingresos hospitalarios prolongados.
- Maior flexibilidade para consultas médicas, especialmente cando implican desprazamentos longos.

4. Servizos de apoio: Propóñense servizos como centros de día próximos aos campus, escolas infantís e campamentos durante vacacións escolares. Tamén se menciona a necesidade de apoio psicolóxico para coidadores.

É quizais destacable que moitas das propostas inciden na necesidade de que as medidas sexan "reais" e non só sobre o papel, suxerindo unha fenda entre a existencia formal das medidas e a súa aplicación práctica.

Contribuíndo a unha mensaxe que se ven repetindo, debería analizarse ata que punto o teletraballo se percibe como unha medida efectiva de conciliación. Neste sentido, a opinión é maioritaria e sen fisuras: o 91,6% do PTXAS opina que máis ben axuda á conciliación.

Gráfico 24. Valoración da contribución do teletraballo á conciliación segundo xénero (%)



Independentemente das medidas de conciliación dispoñibles, as particularidades dos postos de traballo do PTXAS conta con certas desvantaxes segundo elas mesmas:

1. **Problemática dos horarios e quendas:**

- A quenda de tarde (15:00-22:00) sinálase como especialmente problemática para a conciliación familiar.
- A rixidez nos horarios e a dificultade para cambios de quenda.
- A complexidade da xornada partida para quen ten responsabilidades familiares.

2. **Limitacións estruturais:**

- A escaseza de persoal, que dificulta a cobertura durante os permisos.
- A problemática específica dos postos unipersoais, onde resulta case imposible ausentarse.
- A atención ao público continua, que limita a flexibilidade horaria.
- Os desprazamentos longos entre o domicilio e o traballo, especialmente mencionado no caso do campus de Ferrol.

3. **Restricións no teletraballo:**

- A imposibilidade de teletraballar en certos postos (como técnicos de laboratorio).
- A rixidez nas condicións do teletraballo (límite de días, imposibilidade de combinar presencial e teletraballo no mesmo día).
- A dificultade para teletraballar durante as vacacións escolares.

4. **Carga de traballo:**

- A sobrecarga laboral que implica que, incluso con redución de xornada, teñan que realizar case o mesmo traballo en menos tempo.
- A dificultade para interromper certas tarefas técnicas ou de laboratorio.
- A presión por atender correos e chamadas fóra do horario laboral.

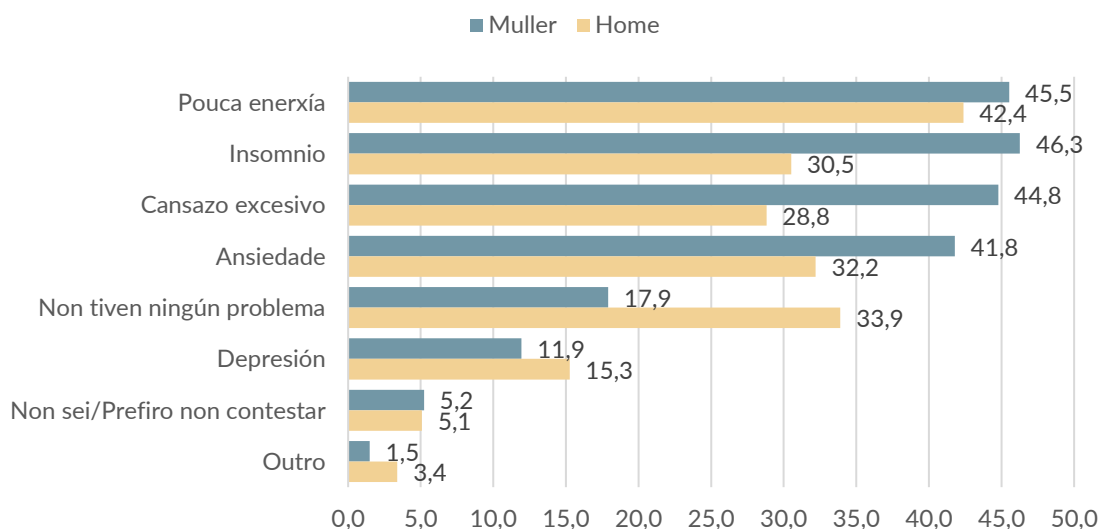
Polo tanto, vese como máis alá das medidas formais de conciliación, existen barreiras estruturais e organizativas que dificultan unha conciliación efectiva dentro do ámbito laboral do PTXAS.

2.6 Saúde mental

As preguntas referidas á saúde mental na enquisa de conciliación da UDC revelan un impacto significativo das dificultades de conciliación na saúde mental do persoal, cunha clara dimensión de xénero. Os datos amosan unha realidade preocupante: só o 17,9% das mulleres e o 33,9% dos homes afirman non ter experimentado ningún problema de saúde mental no último ano, o que significa unha gran parte do persoal sufriu algún tipo de afectación.

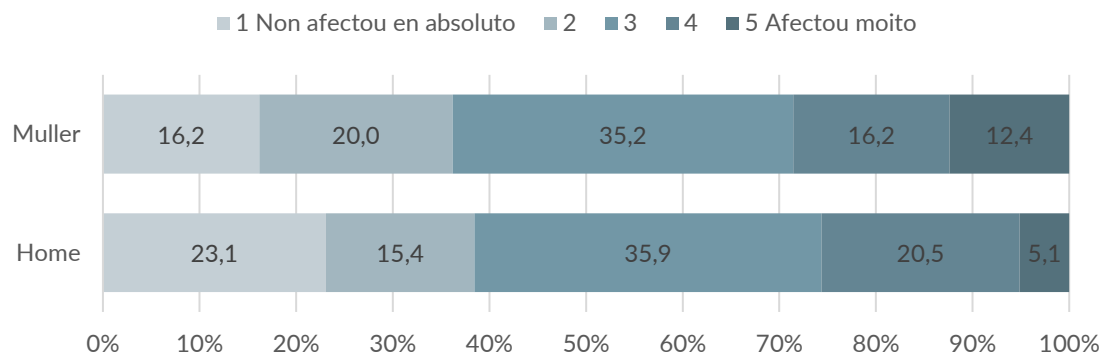
Entre os problemas máis frecuentes destacan o cansazo excesivo, o insomnio e a ansiedade, con porcentaxes significativamente máis altas nas mulleres. É especialmente preocupante que case a metade das traballadoras (46,3%) sufra insomnio e un 44,8% cansazo excesivo, síntomas que poden estar directamente relacionados coa sobrecarga de responsabilidades laborais e de coidados.

Gráfico 25. Incidencia de trastornos relacionados coa saúde mental segundo xénero (%)



Ao analizar a relación directa entre estes problemas e as dificultades de conciliación, os datos son reveladores: un 28,6% das mulleres considera que as dificultades de conciliación afectaron moito ou bastante á súa saúde mental, fronte ao 25,6%. Son diferenzas leves, pero que marcan e consolidan unha tendencia.

Gráfico 26. Grao de influencia da situacións laboral sobre os trastornos relacionados coa saúde mental segundo xénero (%)

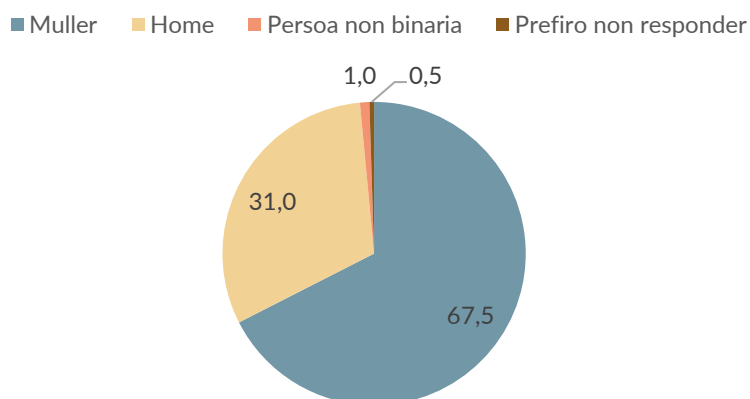


3 PDI

3.1 Características demográficas

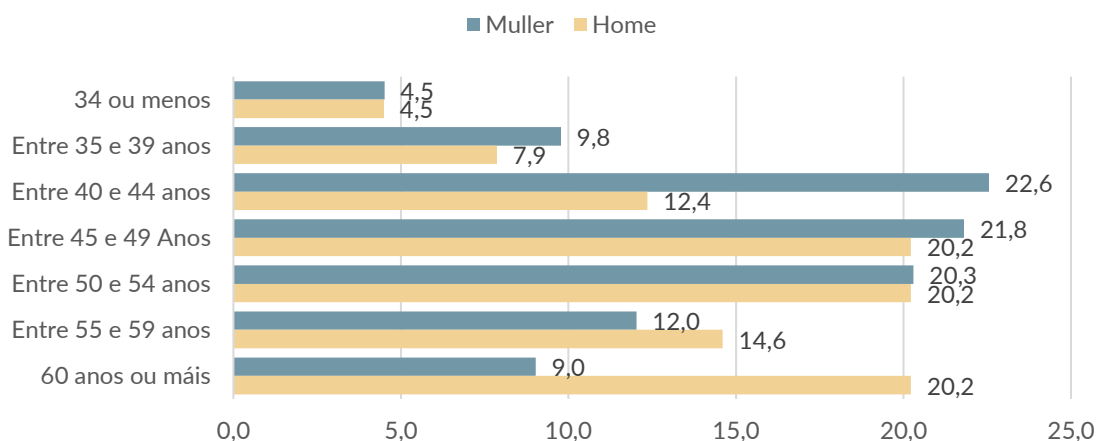
Entre o PDI, a distribución de xénero é practicamente igual á observada entre o PTXAS: dúas de cada tres persoas é muller entre o Persoal Docente Investigador.

Gráfico 27. Distribución de xénero (%)



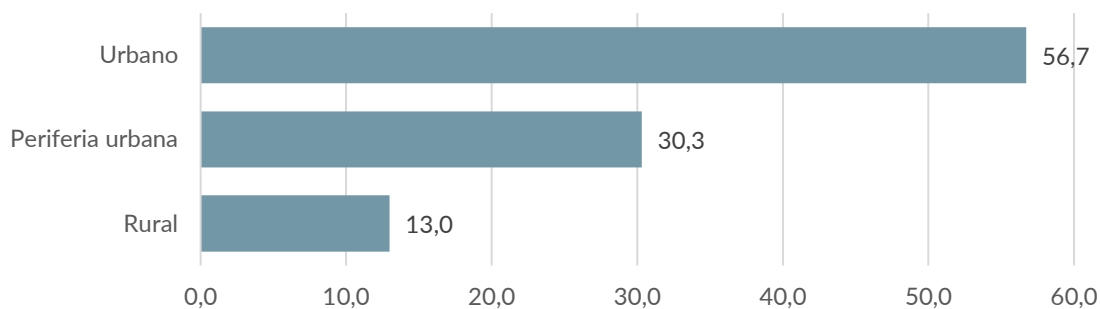
A idade media, neste caso, non é tan parella: entre os homes acadamos os 50,34 anos, fronte aos 47,90 das mulleres. De feito, un 36,8% das mulleres PDI son menores de 45 anos, por soamente un 24,7% dos homes nesta franxa de idade. Pola contra, ata un 20,2% dos homes ten 60 anos ou máis, cifra que só acadan o 9% das mulleres.

Gráfico 28. Grupo quinquenal segundo xénero(%)



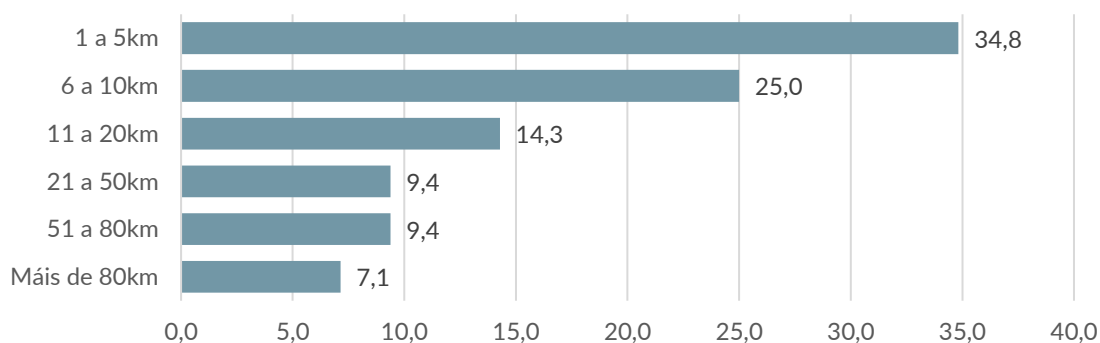
A distribución territorial é allea ao xénero. Entre o PDI a porcentaxe de residencias en áreas periurbanas acada case un terzo do total, e incluso un 13% vive en zonas rurais.

Gráfico 29. Tipo de entorno da vivenda habitual (%)



Iso, por suposto, eleva a distancia media ao traballo ata os 23km de media, estando o 25,9% por riba dos 20km de distancia.

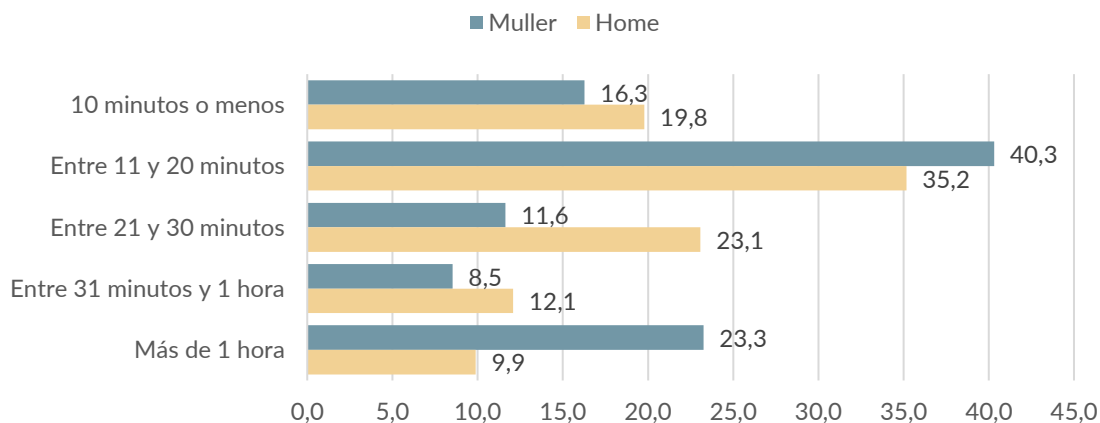
Gráfico 30. Distancia aproximada ata o posto de traballo (%)



Chama a atención que, a pesar da parella distribución por tipo de entorno, as mulleres residen de media máis lonxe que os homes, a 26km fronte 19km, algo que loxicamente aumenta os tempos de desprazamento ata o posto de traballo. Tendo en conta que case un 23,3% das mulleres tarda máis de 1h en chegar ao posto de traballo, pódense ir prevendo as diferentes necesidades e experiencias en canto a coidados e equilibrio entre vida laboral e persoal que

van a narrar os datos recollidos das mulleres e homes que conforman o PDI da UDC.

Gráfico 31. Tempo aproximado ata o posto de traballo segundo xénero (%)

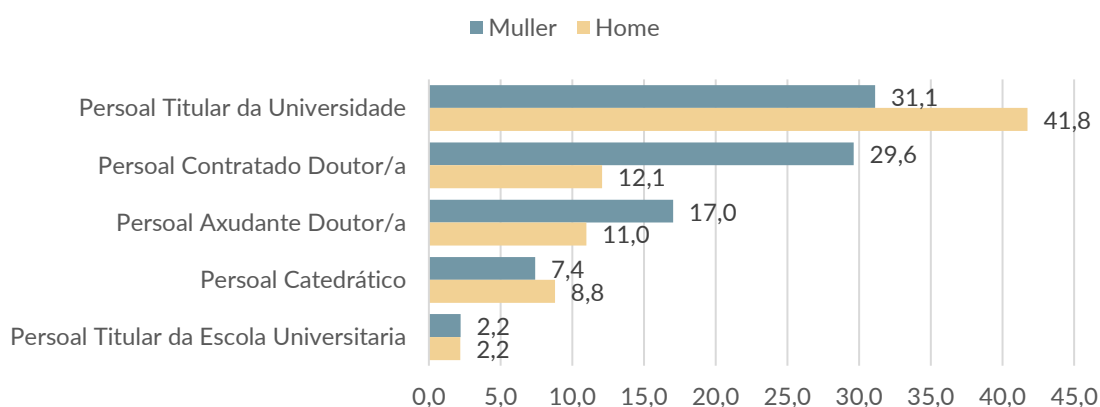


3.2 Situación profesional

A maiores da diferente composición por xénero do PDI, a distribución segundo o tipo de posto tampouco é igualitaria:

- Os homes ocupan en maior medida postos de Persoal Titular e Catedrático.
- As mulleres atópanse con maior frecuencia en postos de Persoal Contratado e Axudante Doutor/a.

Gráfico 32. Posto de traballo segundo xénero (%)



Así mesmo, a diferenza na chegada da muller aos postos de xestión é neste caso maior: ata un 41,2% leva a cabo algún traballo deste tipo.

Os máis comúns entre as mulleres son os de Coordinación de Grao (6,1%), de Mestrado (5,3%) e de Secretariado (5,3%), mentres que entre os homes destacan a dirección de departamento (4,5%), o Secretariado (5,6%) ou á Coordinación (3,4%)

Gráfico 33. "Ten algún posto de xestión na universidade?" segundo xénero (%)

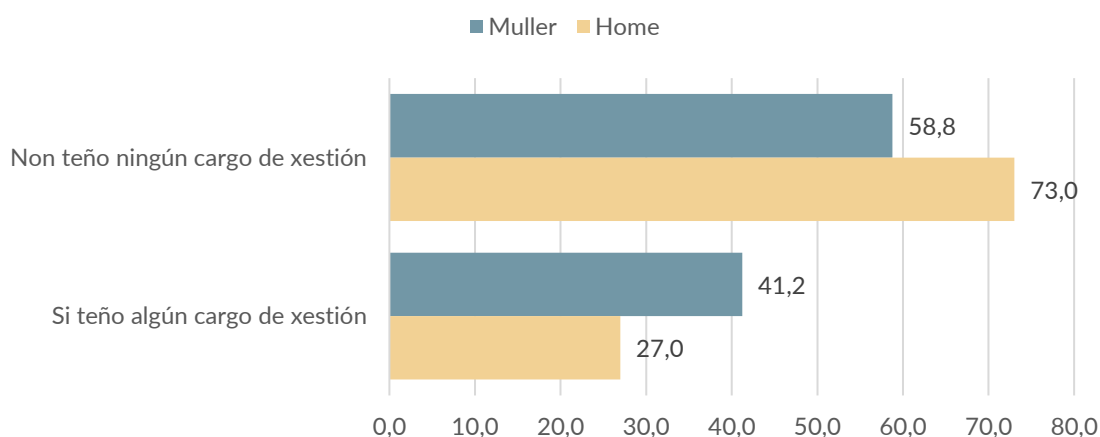
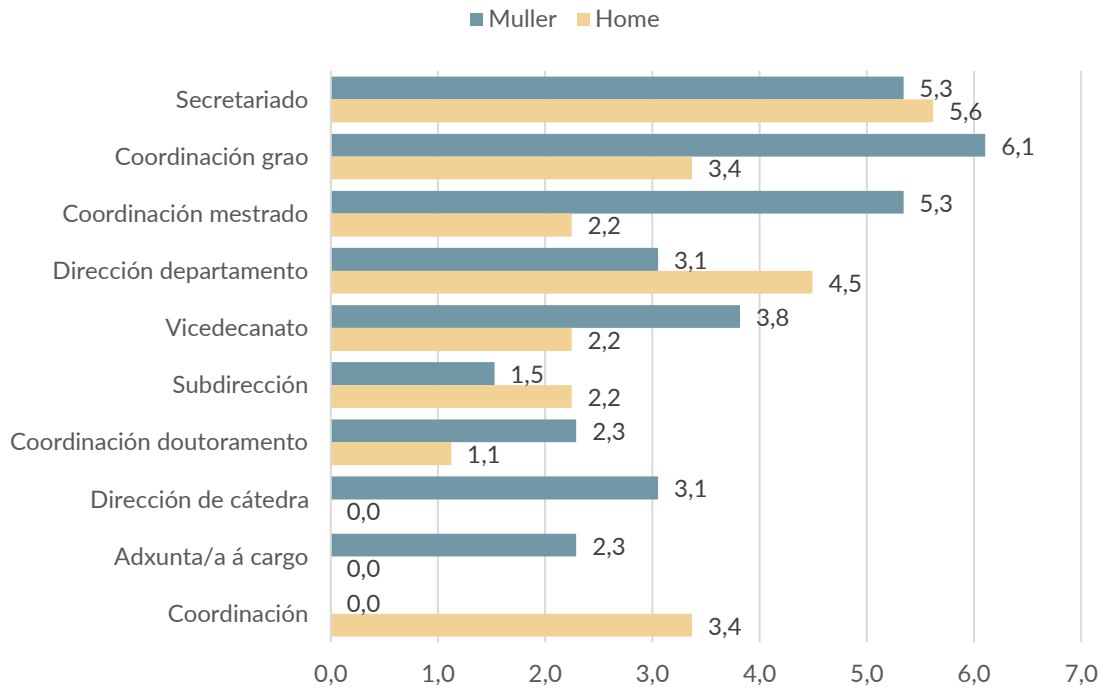
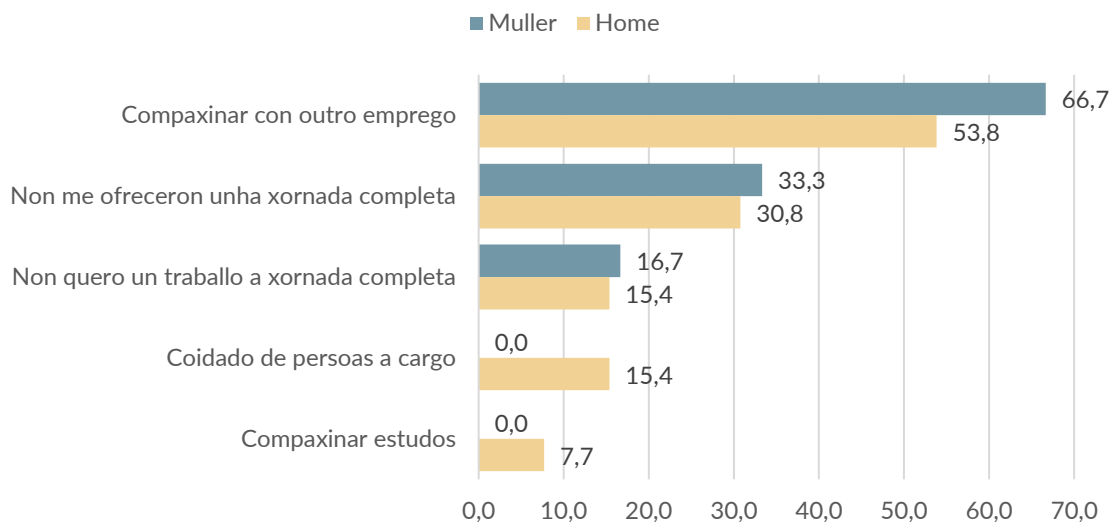


Gráfico 34. Posto de xestión levado a cabo segundo xénero (%)



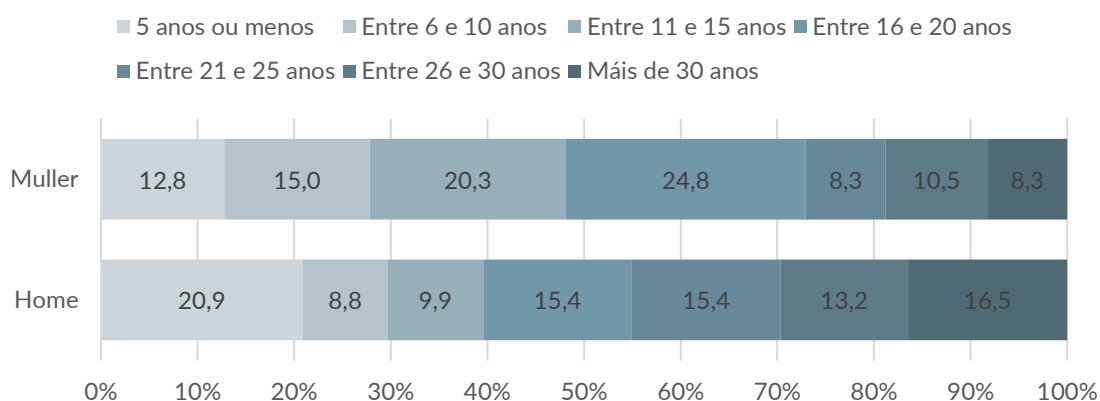
En canto ao tipo de xornada, a maioritaria é a completa: o 95,6% das mulleres traballan nesta modalidade, fronte ao 85,7% dos homes. A clave neste punto é coñecer, tamén, os motivos destas xornadas parciais: no caso das mulleres, en moitos casos este emprego compaxínase con outro, mentres que os homes toman esta modalidade por coidados ou por estudos.

Gráfico 35. Motivo da xornada parcial segundo xénero (%)



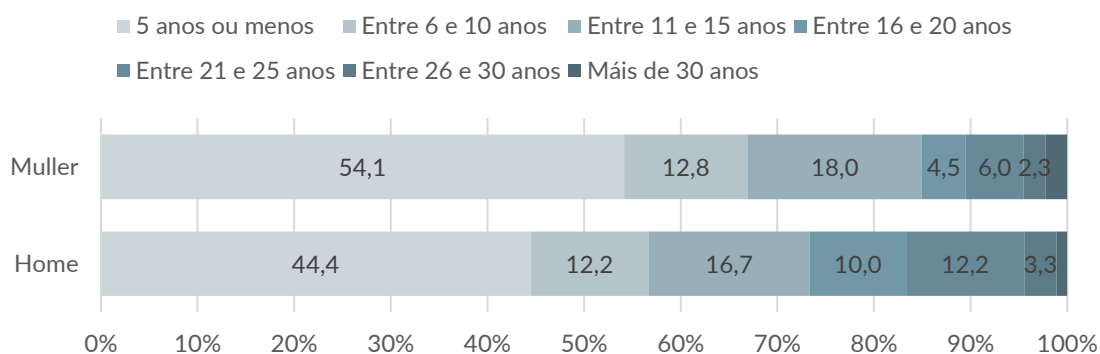
A antigüidade, un aspecto importante (aínda que sexa de forma informal) á hora do acceso ás medidas e métodos de conciliación, é notablemente maior entre os homes: mentres que eles levan unha media de 18,10 anos na UDC, elas quédanse nos 16,43 anos.

Gráfico 36. Tempo que leva traballando na UDC segundo xénero (%)



As diferenzas na antigüidade por posto recollen a mesma tendencia: as mulleres levan unha media de 8,13 anos no mesmo, fronte a unha maior media dos homes de ata 9,98 anos.

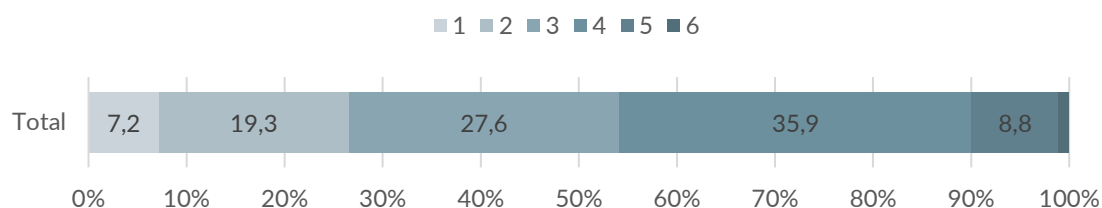
Gráfico 37. Tempo que leva no posto de traballo da UDC segundo xénero (%)



3.3 Familia e coidados

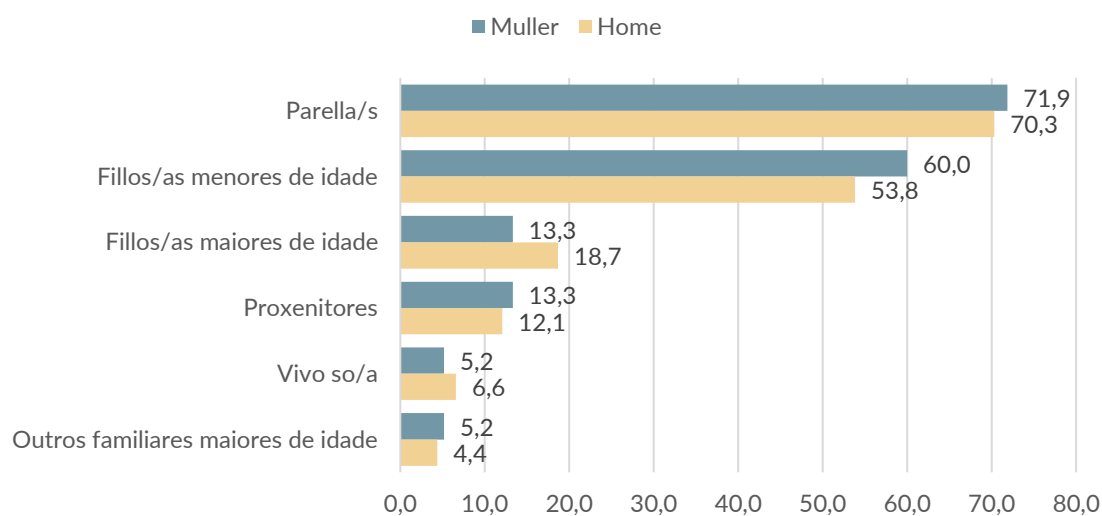
No caso do PDI, o tamaño medio do fogar é algo maior: 3,31, aínda tendo en conta que esta é unha poboación máis nova que a de PTXAS. As diferenzas por xénero, neste caso, son mínimas.

Gráfico 38. Número de persoas no fogar segundo xénero (%)



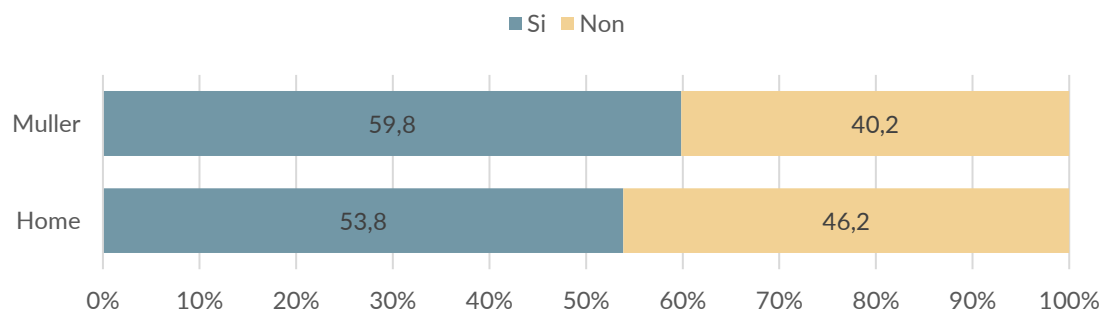
O tipo de fogar, ao que se pode aproximar un analizando as persoas coas que conviven, son semellantes, aínda que se repite un patrón: as mulleres que conviven con menores de idade son máis frecuentes.

Gráfico 39. Con quen convive no fogar segundo xénero (%)



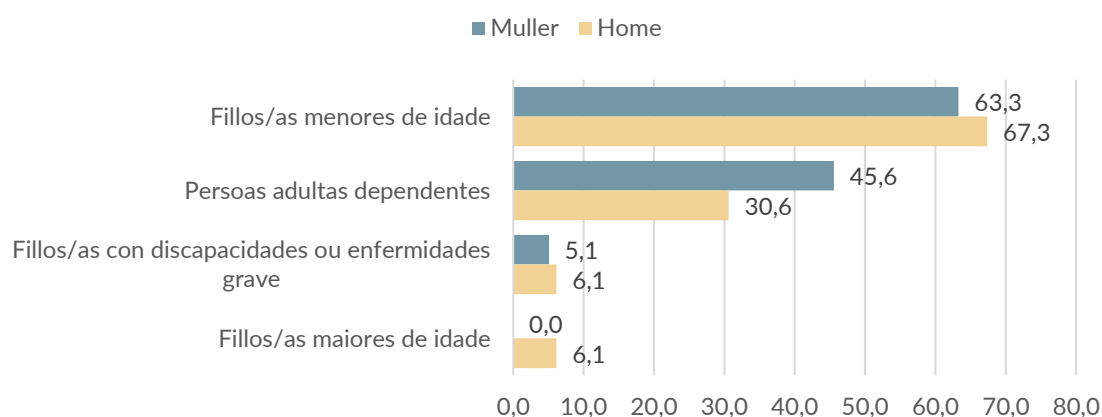
Un 56,6% do PDI ten unha persoa dependente ao seu cargo. Esta distribución non é paritaria, xa que case un 60% das mulleres se atopa nesta situación, mentres que entre os homes esta cifra quédase nun 53,8%. Diferenza sutil, pero que de seguro afondará nas distintas experiencias e necesidades da poboación segundo o seu xénero.

Gráfico 40. Ten persoas dependentes ao seu cargo segundo xénero (%)



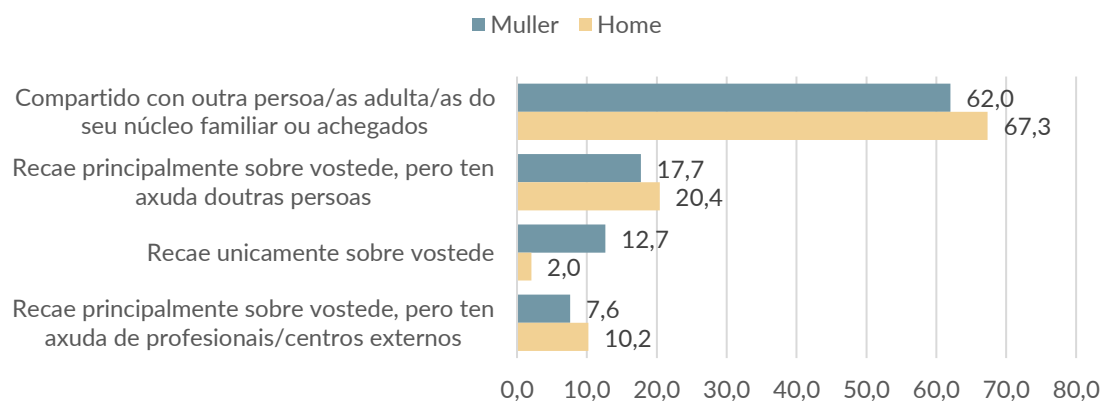
Nun punto de contraste, é máis a cantidade de homes que afirma ter menores dependentes ao seu cargo, algo que contrasta co anterior. Unha explicación pode darse en que a definición de “persoa dependente” pode cambiar para homes e mulleres. Con todo, a maior diferenza estaría no coidado de Persoas adultas dependentes, sendo máis comunmente unha casuística no caso das mulleres.

Gráfico 41. Parentesco e relación da persoa dependente segundo xénero (%)



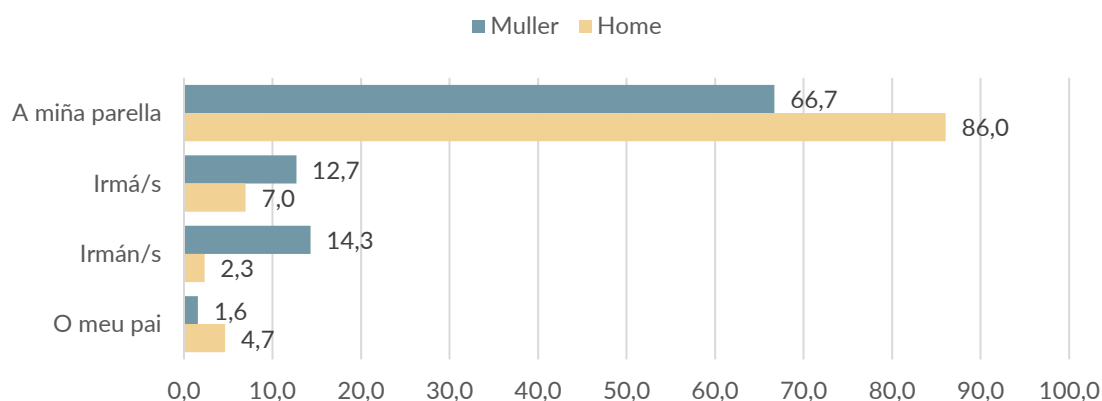
Unha das principais diferenzas entre as vivencias á hora de falar de coidados é o reparto: o 64,3% do PDI comparte a carga, mentres que só un 8,5% se enfrenta a estas situacións en soidade. Sen embargo, esta situación é seis veces máis común entre as mulleres que entre os homes, algo que sen dúbida pode pasar una gran factura no equilibrio vida persoal/familiar.

Gráfico 42. Reparto da responsabilidade e tarefas de coidados das persoas ao cargo segundo xénero (%)



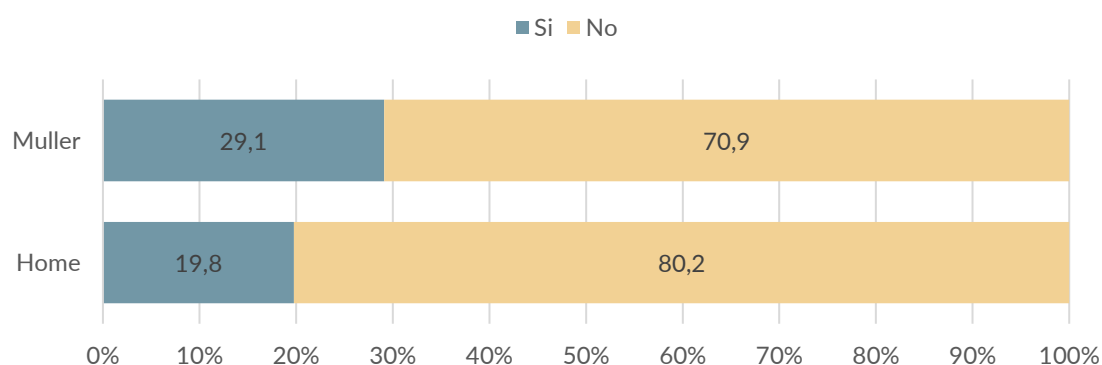
Afondando neste asunto, os homes comparten en maior medida estas cargas coa parella fronte a outros familiares, o que pode por, se cabe, máis presión entre o sector feminino do PDI.

Gráfico 43. Con quen se comparten as tarefas e a responsabilidade de coidados das persoas ao cargo (%)



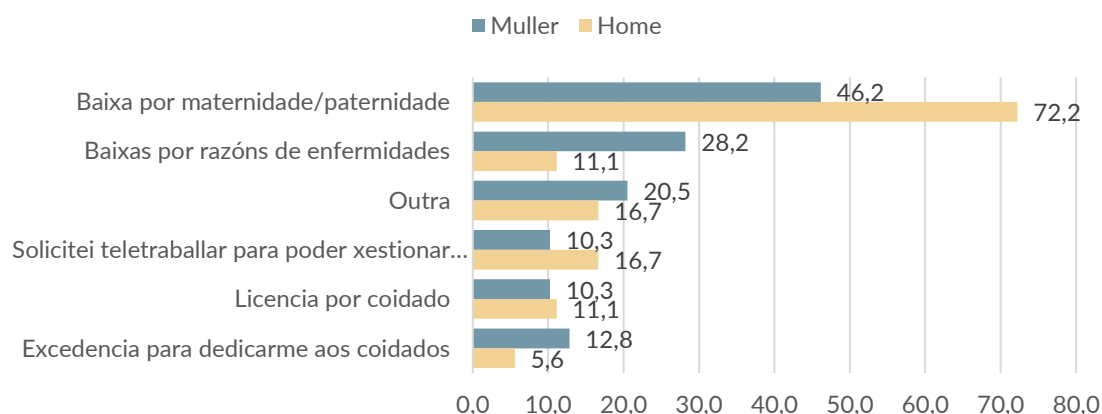
Un de cada catro PDI pediu nos últimos 5 anos algún tipo de permiso ou excedencia por mor de dedicarse aos coidados persoais ou familiares. Sen embargo, esta cifra acada case o 30% entre as mulleres, por un 19,8% de homes. De novo, as diferenzas son sutís, pero marcan unha tendencia clara e poñen o foco nun sector da poboación que pode atoparse en situacións de balance persoal e laboral delicada.

Gráfico 44. Tivo que pedir algún tipo de permiso laboral ou excedencia nos últimos 5 anos para dedicarse aos coidados (%)



Neste sentido, a tendencia entre os homes é a un uso máis limitado destes permisos, representado principalmente pola baixa de paternidade, mentres que as mulleres describen una experiencia máis variada.

Gráfico 45. Permisos ou excedencias pedidas para dedicarse aos cuidados segundo xénero (%)



3.4 Uso do tempo

A análise do uso do tempo no PDI revela un patrón significativo de desigualdade nos cuidados: mentres as mulleres dedican máis de 6 horas diarias ao cuidado de menores, os homes invisten pouco máis de 4, unha diferenza que supera as dúas horas. Esta disparidade esténdese tamén ao cuidado doutras persoas dependentes, onde as docentes e investigadoras dedican 43 minutos máis ca os seus compañeiros varóns.

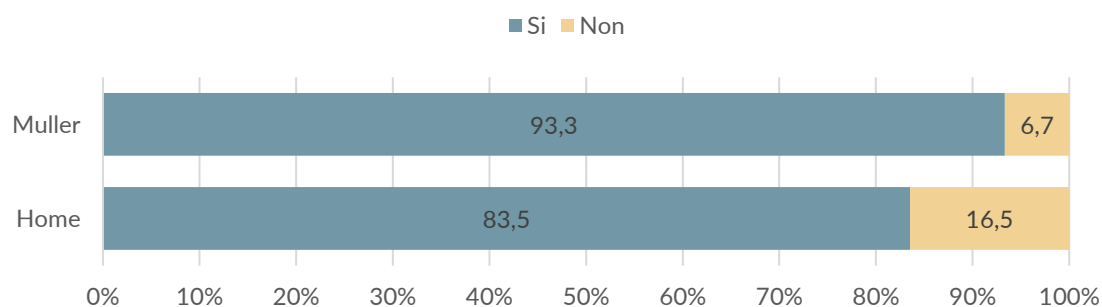
O equilibrio perfecto no tempo dedicado ao traballo (8:23 en ambos casos) contrasta fortemente con estas diferenzas nos cuidados, e reflíctese tamén no tempo de lecer: as mulleres dispoñen de 27 minutos menos para actividades como a lectura ou o entretemento dixital, unha evidencia máis do impacto que a dobre xornada ten na súa dispoñibilidade de tempo libre, mesmo nun colectivo de alta cualificación académica coma este.

Táboa 3: Tempo medio que se dedica ás diferentes actividades (%)

	Muller	Home	Total
Coidados persoais (dormir, comer, hixiene persoal...)	8:05	8:01	8:06
Tarefas domésticas (comidas, limpeza, etc.)	2:05	1:51	2:00
Traballo	8:23	8:23	8:23
Coidado de menores	6:06	4:14	5:21
Coidado doutras persoas	2:36	1:53	2:22
Vida social	0:57	1:00	1:00
Deporte e actividades físicas	0:53	0:54	0:54
Lecer pasivo (lectura, cine, informática, RRSS, etc.)	1:09	1:36	1:21

O impacto das labores de coidado na vida persoal é claro: ata un 89,2% do PDI deixou de realizar algún tipo de actividade de lecer ou hobby. Este impacto é maioritario en ambos xéneros, pero máis pronunciado entre as mulleres (93,3% fronte ao 83,5%).

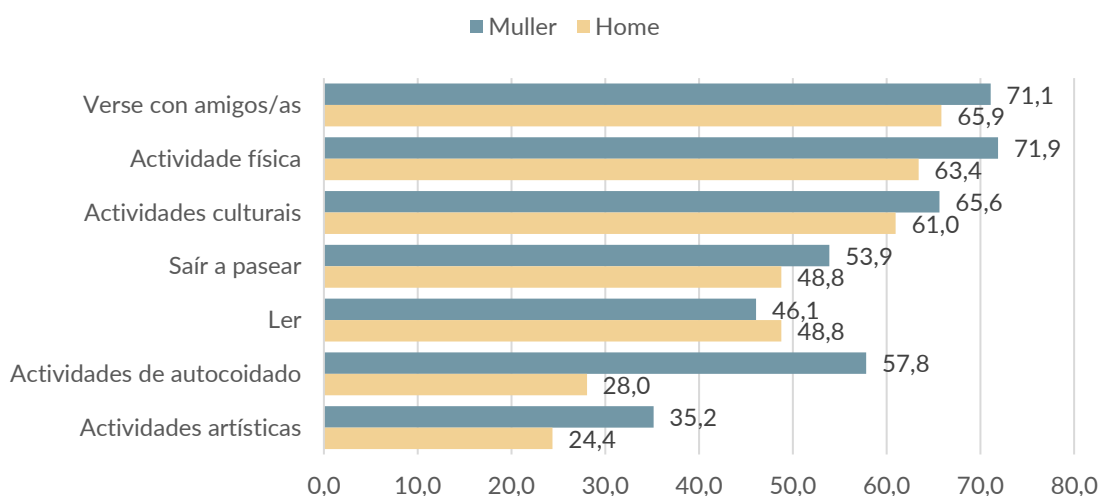
Gráfico 46. Persoas que deixaron de realizar algunha actividade de lecer ou hobby por mor da conciliación (%)



As actividades de lecer abandonadas por dificultades de conciliación amosa un impacto diferencial por xénero que merece atención. O patrón máis salientable atópase nas actividades de autocoidado e artísticas, onde a fenda de xénero é máis pronunciada: as mulleres do PDI abandonaron estas actividades nunha proporción que duplica á dos homes (57,8% fronte ao 28% en autocoidado, e 35,2% fronte ao 24,4% en actividades artísticas).

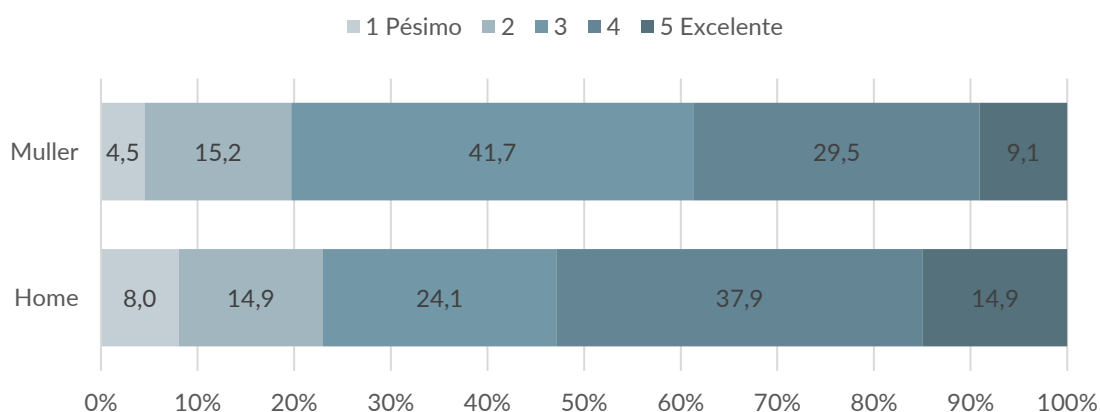
En case todas as categorías, agás na lectura, as mulleres mostran maiores taxas de abandono. Mesmo en actividades fundamentais para o benestar físico e mental, como saír a pasear (53,9% das mulleres fronte ao 48,8% dos homes) ou realizar actividade física (71,9% fronte ao 63,4%), a proporción de mulleres que tiveron que renunciar a estas actividades é superior.

Gráfico 47. Actividades que deixou de facer por mor da conciliación segundo xénero (%)



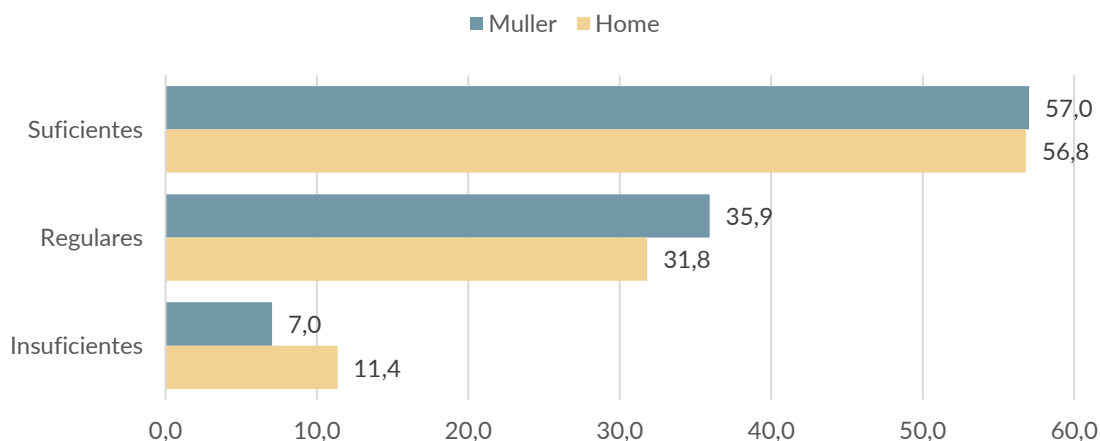
Con este contexto, ata u 11,6% do PDI cualifica o seu horario como excelente, e case un 45% dálle un 4 ou máis sobre 5. Sen embargo, acorde co panorama descrito, esta situación é percibida de forma diferente por mulleres e homes: esta última porcentaxe baixa ata o 38,6% entre as mulleres, mentres que máis da metade dos homes cualifica o seu horario cun 4 ou máis en canto a adecuacións as súas necesidades familiares/persoais.

Gráfico 48. Valoración do seu horario as súas necesidades familiares/persoais segundo xénero (%)



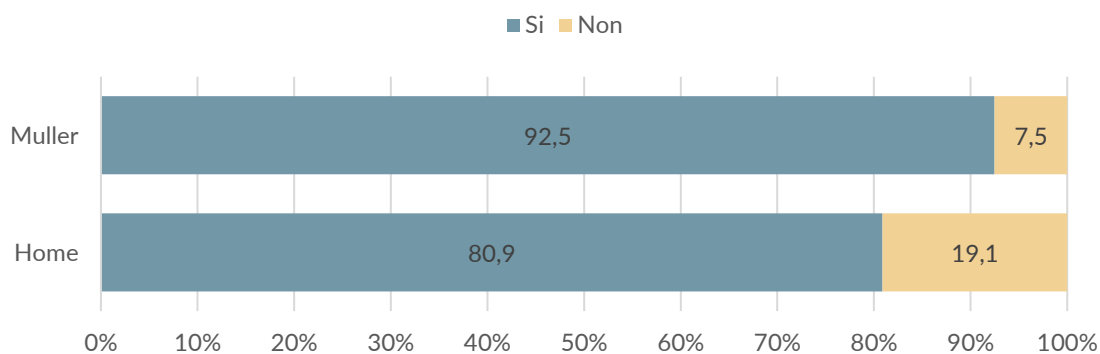
Con todo, a meirande parte do PDI di que os permisos dispoñibles son suficientes, ou polo menos regulares. Si é certo que, en consonancia co observado ata o de agora, existe unha porcentaxe de mulleres que opina que esta oferta é claramente insuficiente.

Gráfico 49. Consideración dos permisos dos que dispón para atender asuntos persoais ou familiares durante a xornada segundo xénero (%)



Tanto é así que, de feito, ata un 88,1% do PDI afirma que a súa carreira profesional polo tempo de atención ás responsabilidades de coidados ou outras obrigacións familiares/persoais, cifra que sube ata o 95,5% entre a poboación feminina.

Gráfico 50. A súa carreira profesional viuse prexudicada pola atención ás responsabilidades de coidados segundo xénero (%)



Cando se preguntan por efectos concretos da conciliación na vida laboral, en todos os aspectos avaliados, as mulleres reportan un maior prexuízo que os homes, cunhas diferenzas que oscilan entre os 3 e os 5 puntos porcentuais.

Os ámbitos onde o impacto é máis acusado son as publicacións e a participación en proxectos de investigación nacionais, onde máis do 75% do PDI experimenta dificultades, con especial incidencia nas mulleres (88,2% e 79,9% respectivamente). Particularmente preocupante é o impacto nas

estancias de investigación, unha actividade crucial para a internacionalización e o desenvolvemento da carreira investigadora, onde un 78,4% das mulleres reporta prexuízos fronte ao 73,2% dos homes.

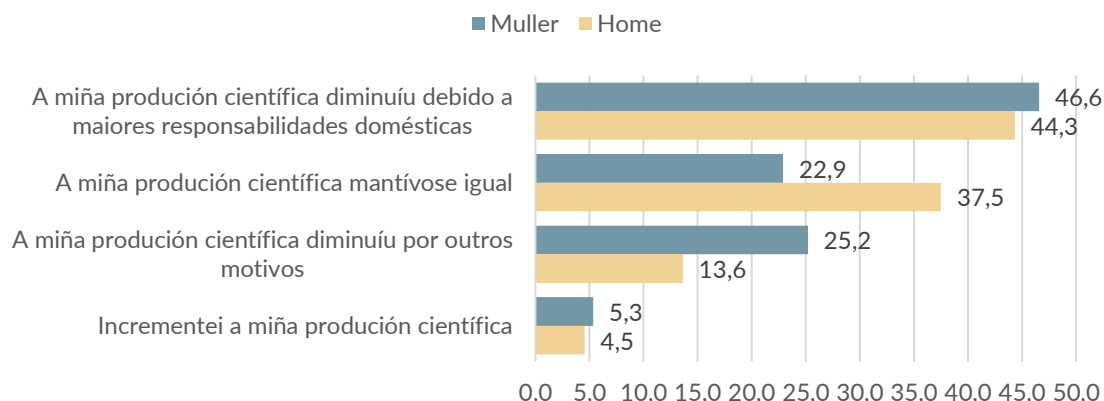
Incluso en aspectos fundamentais como a atención ao alumnado, un 58,1% das mulleres sente que non pode atender axeitadamente ao alumnado, fronte ao 54,2% dos homes. Esta situación esténdese tamén aos cargos de xestión, onde un 76,9% das mulleres ve limitada a súa participación, o que pode ter consecuencias na súa capacidade de influír nas políticas universitarias.

Gráfico 51. En que aspectos, en específico, se viu afectada a súa carreira profesional segundo xénero (%)

	Muller	Home	Total
Publicacións	88,2	82,3	78,4
Participación en proxectos de investigación nacionais	79,9	74,6	16,1
Responsabilidade en proxectos de investigación	51,3	47,9	31,1
Estancias de investigación	78,4	73,2	73,0
Congresos internacionais	64,1	59,8	43,0
Horario de docencia	67,1	62,6	70,9
Liderado de proxectos de investigación	53,6	50,0	42,2
Participación en proxectos de investigación internacionais	43,0	40,1	19,3
Cargos de xestión na universidade	76,9	71,8	48,3
Congresos nacionais	62,6	58,4	30,1
Invitacións académicas (conferencias, mesas redondas, reunións científicas)	59,6	55,6	44,0
Non podo atender como me gustaría as miñas canles e estudantes	58,1	54,2	17,2
Lecer pasivo (lectura, cine, informática, RRSS, etc.)	88,2	82,3	78,4

O impacto na produción científica durante a pandemia revela patróns de xénero significativos: mentres que case a metade das mulleres (46,6%) experimentaron unha diminución na súa produción científica debido a maiores responsabilidades domésticas, só un 22,9% conseguiu mantela igual, en contraste cos homes, onde un 37,5% mantivo a súa produción e un 44,3% experimentou unha diminución por responsabilidades domésticas; ademais, é especialmente salientable que as mulleres reportan en maior medida (25,2% fronte ao 13,6%) unha diminución por "outros motivos", o que suxire un impacto máis complexo e multi-dimensional da pandemia e do contexto persoal deste colectivo na súa actividade investigadora.

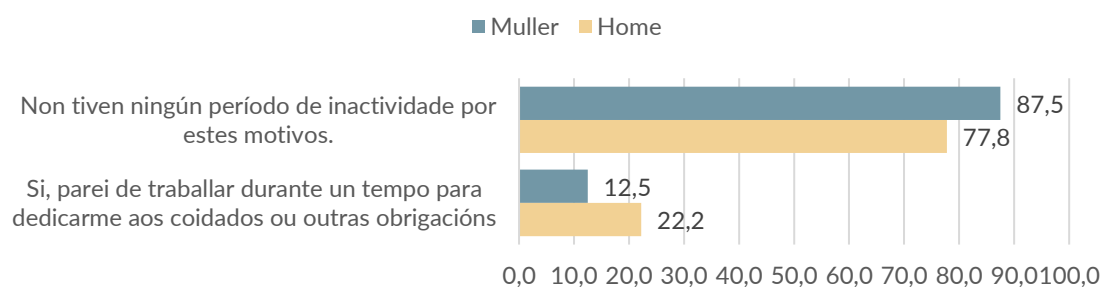
Gráfico 52. Impacto da conciliación durante períodos de excepcionalidade na produción científica segundo xénero (%)



3.5 Conciliación, estratexias e percepcións

Como xa pasara no PTXAS, á hora de preguntar sobre períodos de inactividade as diferenzas entre xéneros non seguen o previsto. Mentres que no total do PDI só un 15,8% afirma ter parado de traballar durante un tempo (en ningún caso houbo inserción laboral tardía), o porcentaxe chega ao 22,2% entre os homes.

Gráfico 53. Frecuencia dos períodos de inactividade por dedicarse aos cuidados ou obrigas familiares/persoais segundo xénero (%)



A análise do uso de medidas de conciliación na UDC amosa unha clara asimetría de xénero: mentres que só o 16,9% das mulleres nunca utilizou ningunha medida, esta porcentaxe case se duplica nos homes (28,6%). As diferenzas máis notables atópanse nos permisos por asuntos particulares (68,5% mulleres fronte ao 22,8% homes) e nos permisos para consultas médicas ou titorías escolares (38,5% fronte ao 19,4%). É revelador que incluso en permisos non directamente vinculados ao xénero, como os relacionados con falecementos ou enfermidades graves de familiares, as mulleres fan un

uso significativamente maior (37% fronte ao 27,4%), o que suxire unha maior asunción das responsabilidades de cuidados en todas as esferas familiares. Tamén resulta significativo que medidas como a preferencia na elección de materias son máis empregadas polos homes (9,1% fronte ao 0,8%), o que podería indicar diferentes estratexias de conciliación segundo o xénero.

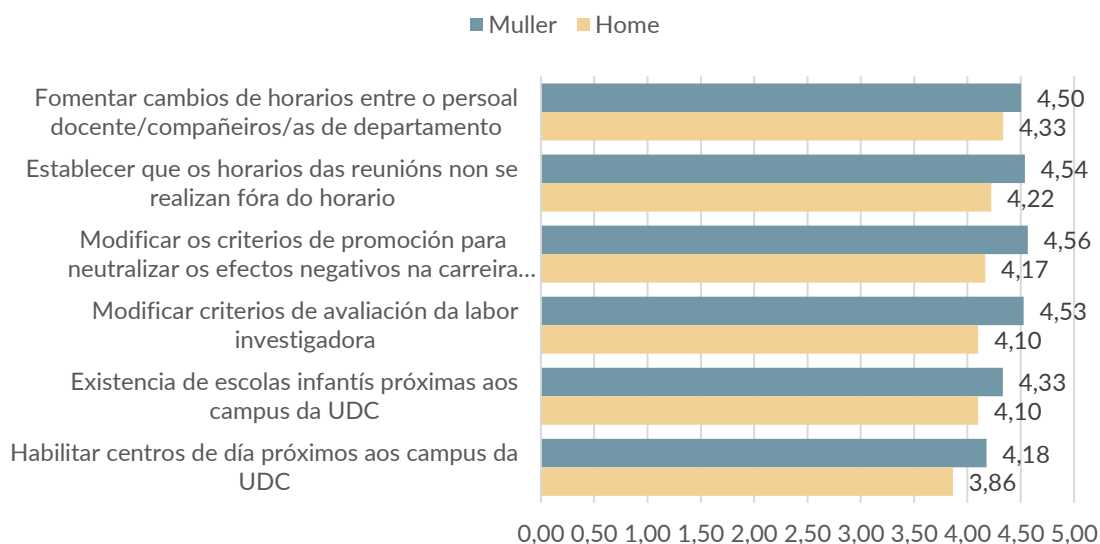
Táboa 4: Uso de medidas de conciliación dispoñibles na UDC segundo xénero (%)

	Muller	Home	Total
Nunca usei ningunha das medidas de conciliación da UDC	16,9	28,6	21,1
Permiso por asuntos particulares	68,5	22,8	48,8
Permisos por parto, adopción ou acollemento	43,1	36,5	39,4
Permiso por falecemento, accidente ou enfermidade grave ou moi grave dun familiar (con retribución)	37,0	27,4	32,3
Permisos para consultas médicas ou asistencia a titorías no centro escolar	38,5	19,4	30,0
Permiso por traslado de domicilio	28,5	27,4	27,3
Permiso de lactación – substitución dese por un que acumule xornadas completas	36,2	0,0	21,1
Permiso por matrimonio ou unión de feito	20,8	17,1	18,8
Licenza por enfermidade	13,9	16,0	14,3
Licenza por asuntos propios	13,9	12,6	13,0
Licencias para as estadias docentes ou investigadoras	10,8	16,0	12,5
Redución horaria por cargos de xestión na UDC	11,5	13,7	12,1
Permiso de asistencia a os exames prenatais ou sesión de formación no caso de adopción ou acollemento	16,2	2,3	10,3
Permiso do proxenitor diferente á madre biolóxica por nacemento, adopción ou acollemento	0,0	22,8	9,0
Permiso para realizar funcións sindicais, de formación ou de representación do persoal	9,2	9,1	9,0
Permiso para asistir a cursos de formación ou perfeccionamento	15,4	0,0	9,0
Redución de xornada con redución proporcional de retribucións por cuidado de familiares	13,1	0,0	7,6
Permiso para traballadoras en estado de xestación	11,5	0,0	6,7
Permiso para cumprimento de deberes inexcusables	10,8	0,0	6,3
Preferencia na elección de materia docentes para impartir e de horarios	0,8	9,1	4,0
Permiso por cuidados de fillo/a menor afectado por cancro u outra enfermidade	4,6	3,4	4,0
Permiso por separación legal ou divorcio	3,8	4,6	4,0
Computo dos tramos de investigación para a avaliación da actividade científica e investigadora	2,3	4,6	3,1
Permiso durante os días de realización de exames finais para probas de emprego público	4,6	1,1	3,1
Permisos por nacemento de fillos/as prematuros que deban permanecer hospitalizados a continuación do parto	1,5	0,0	0,9

A valoración da necesidade de distintas medidas de conciliación é tomada en diferentes graos entre mulleres e homes. En tódolos casos, a valoración da necesidade destas medidas é maior entre as mulleres, aínda que destacan as diferencias na demanda de modificación nos criterios de promoción e avaliación, unha reclamación que vai máis alá do puramente conciliador e se acerca máis ao ámbito laboral, o que indica que neste aspecto tamén as mulleres contan con unha desvantaxe.

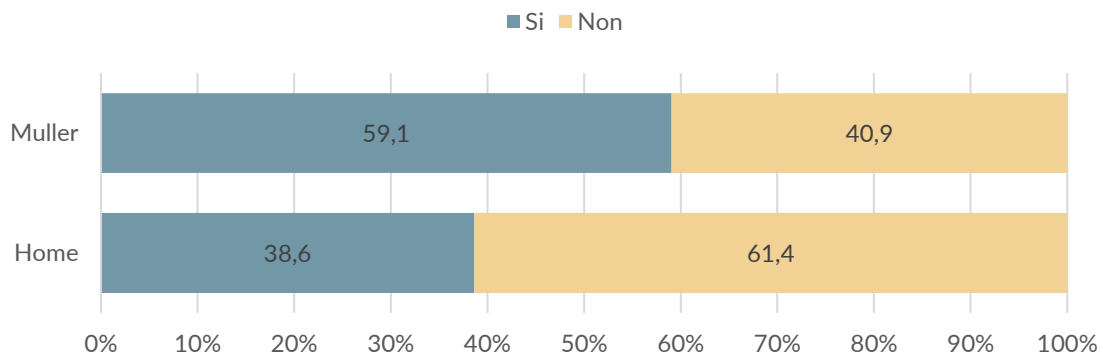
En conxunto, os horarios parecen ser o punto onde máis necesidade de flexibilidade atopa o conxunto de PDI, tanto en cambios entre o persoal pero tamén na limitación das reunións fora de horario.

Gráfico 54. Valoración da necesidade de distintas medidas de conciliación segundo xénero (media 1-5)



Ademais das opcións que se daban na enquisa, a maioría do PDI cree que son necesarias medidas adicionais, una cifra que está sobre todo empuxada polo 59,1% de mulleres que afirma ser necesarias una maior batería de medidas e permisos dispoñibles.

Gráfico 55. Necesidade de medidas de conciliación adicionais segundo xénero (%)



Analizando polo miúdo as respostas e demandas adicionais de conciliación, revélanse varios patróns e preocupacións recorrentes que poden agruparse nas seguintes categorías principais:

1. Horarios e organización docente:

- Demándase unha racionalización dos horarios, especialmente respecto ás clases nocturnas (ata 21:30).
- Solicítase maior flexibilidade na elección de horarios para persoas con necesidades de conciliación.
- Destácase a incompatibilidade entre horarios universitarios e escolares.
- Reclámase prioridade na elección de materias para familias monoparentais e con menores.

2. Carga de traballo e xestión:

- Identifícase unha sobrecarga polo solapamento de tarefas docentes, investigadoras e de xestión.
- Demándase unha redución da carga burocrática e administrativa.
- Sinálase a dificultade de manter o nivel de produtividade esixido en todas as áreas.
- Solicítase unha mellor distribución das responsabilidades académicas.

3. Flexibilidade e modalidades de traballo:

- Pídese maior flexibilidade para o teletraballo en tarefas non docentes
- Solicítase a posibilidade de reunións híbridas.
- Demándase unha maior adaptabilidade dos horarios ás necesidades de coidados.

- Reclámase o dereito á desconexión dixital.

4. Necesidades específicas de coidados:

- Solicítase recoñecemento das necesidades de coidado de maiores sen dependencia oficial.
- Reclámase atención a situacións especiais (menores con necesidades educativas especiais).
- Pídense permisos específicos para situacións puntuais de coidados.
- Demándanse servizos de apoio como campamentos ou escolas infantís.

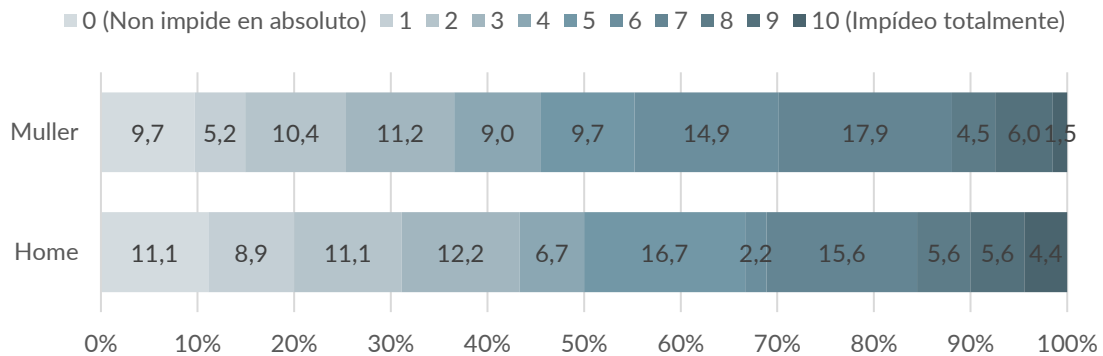
5. Impacto na carreira académica:

- Sinálase a dificultade de realizar estancias de investigación con cargas familiares.
- Identifícase o efecto negativo dos coidados na progresión profesional.
- Destácase a imposibilidade de acceder a cargos de xestión con responsabilidades familiares.
- Reclámase unha valoración do impacto dos coidados na produtividade académica.

Un tema transversal que se ven observando é a necesidade de recoñecer que a conciliación vai máis alá dos coidados a menores, incluíndo tamén o coidado de maiores e outras responsabilidades familiares. Ademais, moitas respostas suxiren que o actual modelo académico, con múltiples esixencias simultáneas, dificulta estruturalmente a conciliación tanto a homes como a mulleres.

Como exemplo, sinálase como unha parte do PDI indica que nalgún grao, nunha escala do 0 ao 10, a carga lectiva impide dalgunha forma a súa correcta conciliación familiar, persoal e profesional. Estas cifras son similares entre homes e mulleres, se ben un cálculo da media destas puntuacións amosa unha lixeira maior preocupación por parte das mulleres (5,63 fronte a 5,39).

Gráfico 56. Grao no que a carga lectiva impide a correcta conciliación familiar segundo xénero (%)

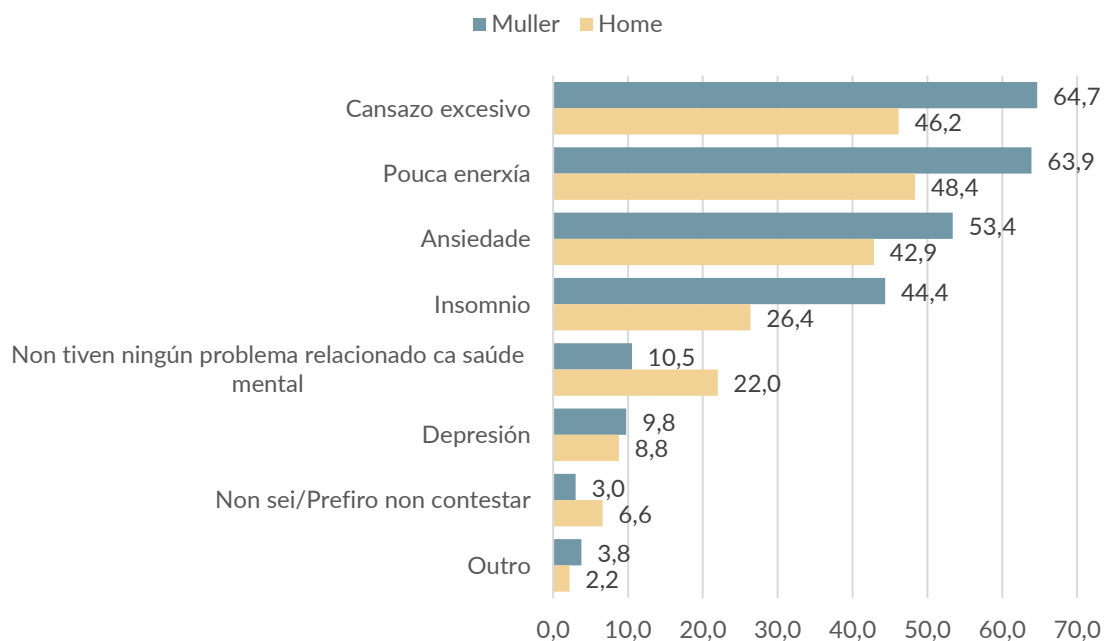


3.6 Saúde mental

Por último, respecto á saúde mental, a tendencia é similar a observada entre o PTXAS: as mulleres amosan un perfil máis vulnerable en canto as cuestións que afectan a saúde mental, aínda que esta é unha preocupación xeral, xa que soamente un 15,2% do PDI afirma non haber sufrido ningún dos problemas mencionados a continuación.

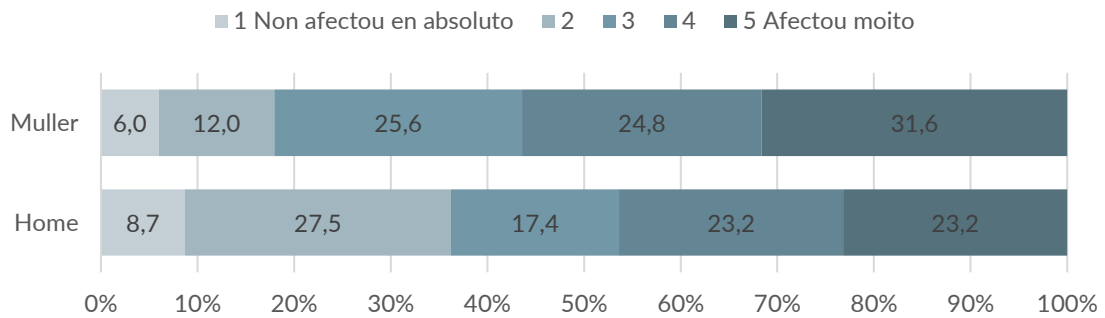
En concreto, o insomnio e o cansazo excesivo marcan a tendencia entre as máis habituais entre as mulleres respecto aos homes, aínda que a pouca enerxía e a ansiedade copan tamén a máis da metade da poboación feminina.

Gráfico 57. Incidencia de trastornos relacionados coa saúde mental segundo xénero (%)



Agora ben, cando se pregunta por como afectou a docencia e a actividade laboral en xeral a estas afeccións, o resultado é moi desigual: o 56,4% das mulleres afirma que este aspecto da súa vida lle afectou moito ou bastante (entre 4 e 5 na escala), fronte ao 46,4% dos homes. Unha diferenza que aumenta se se ten en conta que o 36,2% dos homes cree que non lle afectou en absoluto ou pouco (1 e 2 na escala), fronte ao 17,9% das mulleres que afirma que si.

Gráfico 58. Grao de influencia da situacións laboral sobre os trastornos relacionados coa saúde mental segundo xénero (%)

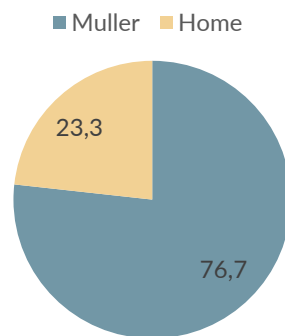


4 PEC

4.1 Características demográficas

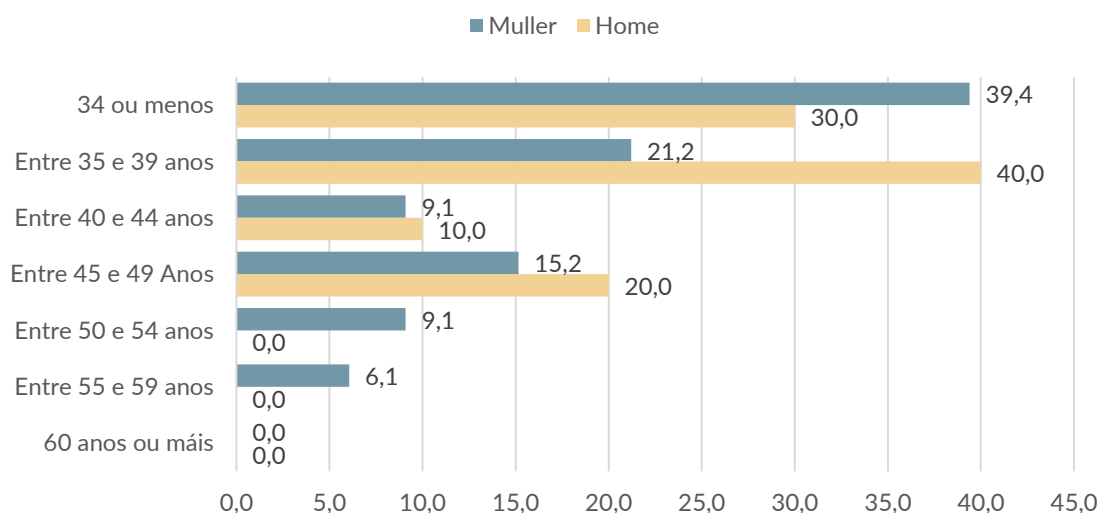
A poboación do PEC está, de novo, formada maiormente por mulleres. Neste caso a diferenza é maior que no resto de tipoloxías de persoal, sendo tres de cada catro persoas do PEC mulleres.

Gráfico 59. Distribución de xénero entre o persoal PEC (%)



Con 38,27 anos, este grupo é sen lugar a dúbidas o máis novo, e incluso un 39,4% das mulleres entre o PEC ten menos de 34 anos, algo máis que o 30% dos homes. Esta circunstancia sen dúbida afectará e configurará a experiencia en moitos casos, dadas as circunstancias e necesidades diferenciadas nas diferentes etapas vitais da poboación.

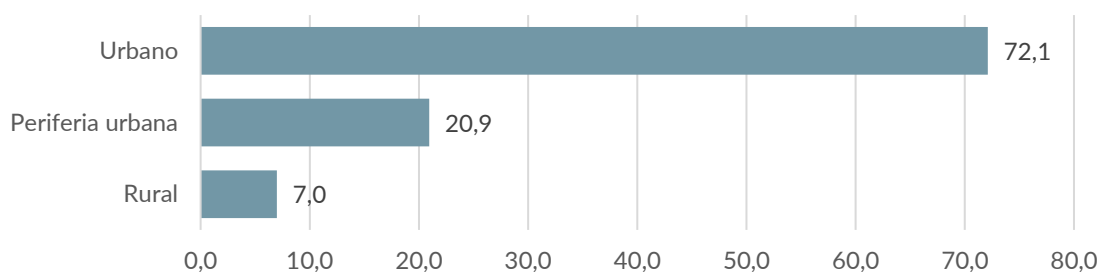
Gráfico 60. Grupos de idades quinquenais segundo xénero (%)



As persoas adscritas ao PEC residen maioritariamente en zonas urbanas, sendo o grupo de poboación segundo tipoloxía laboral con maior porcentaxe

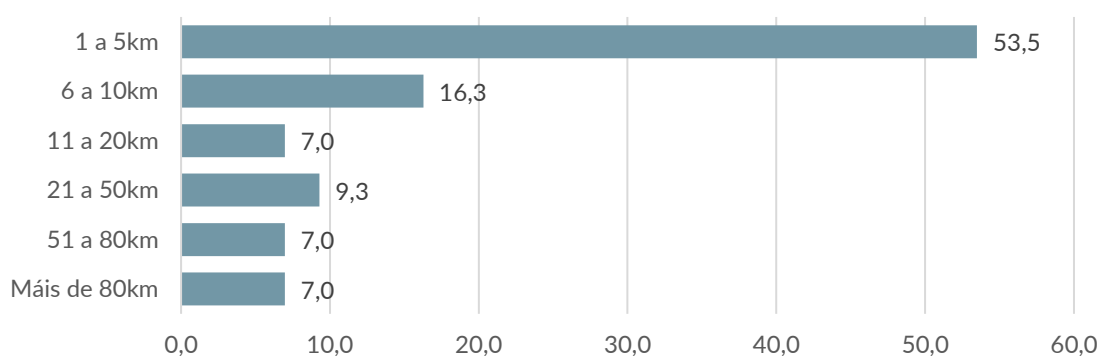
neste tipo de entorno. As diferenzas de xénero neste aspecto son marxinais, como tamén no caso da distancia ao posto de traballo e o tempo de desprazamento.

Gráfico 61. Tipo de entorno no que reside (%)



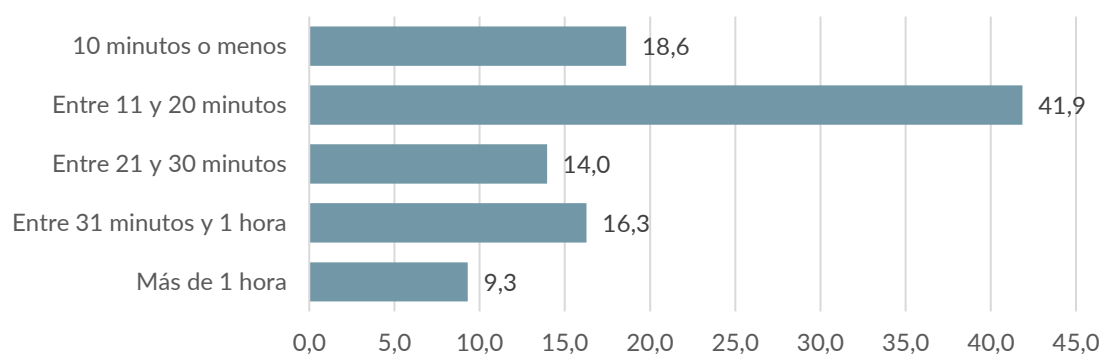
Así é que a meirande parte do PEC vive a entre 1 e 5km do seu posto de traballo (o 53,5%, a cifra máis alta entre tipoloxías de persoal), a unha distancia media de 19,79km.

Gráfico 62. Distancia aproximada ao posto de traballo (%)



O tempo medio dos desprazamentos dende a vivenda habitual, independentemente do medio de transporte e tendo en conta que este tipo de persoal cambia de centro de traballo con certa frecuencia, é relativamente curta, estando a maioría do PEC (60,5%) a menos de 21 minutos do posto de traballo habitual.

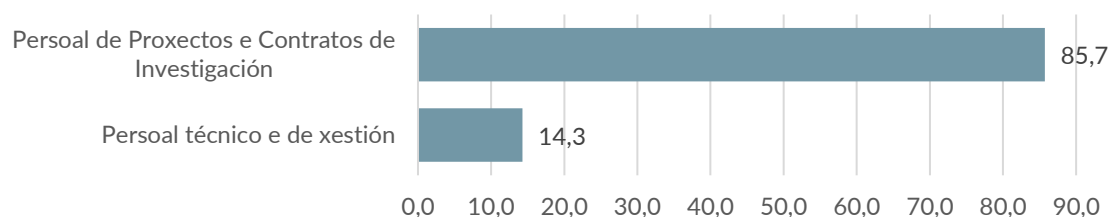
Gráfico 63. Tempo de desprazamento ao posto de trabalo (%)



4.2 Situación profesional

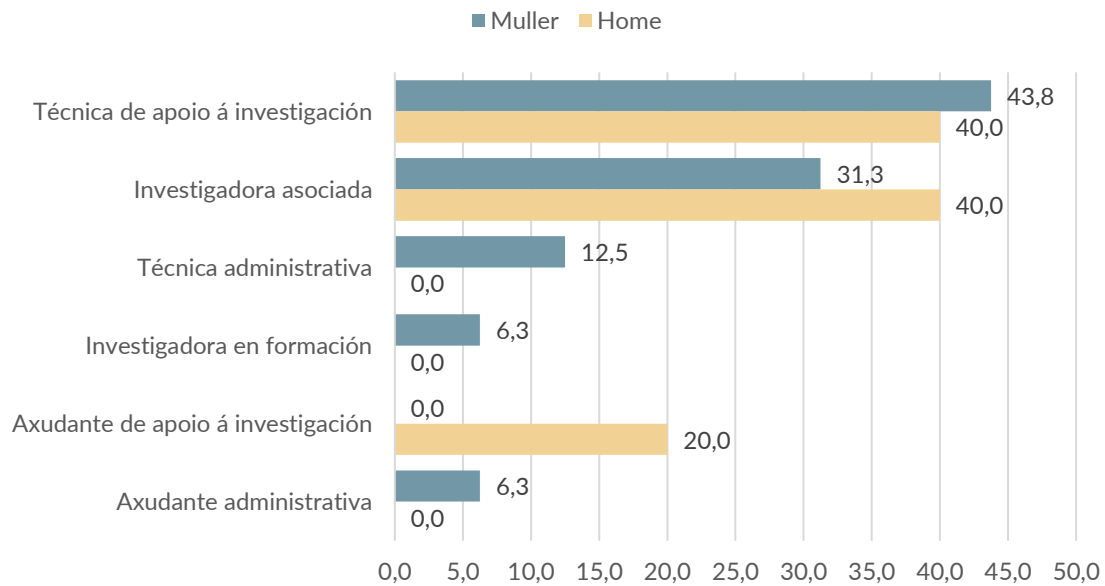
A maioría do PEC está contratado como Persoal de Proxectos e Contratos de Investigación, supondo este grupo un 85,7% do total. As diferenzas de xénero ou idade neste caso son, de novo, inapreciables.

Gráfico 64. Posto de traballo entre o PEC (%)



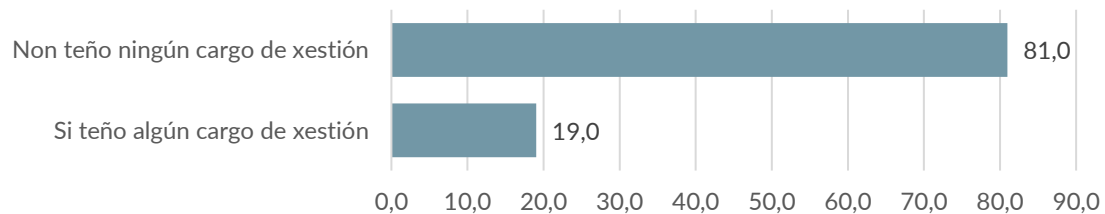
As diferenzas nos postos que levan a cabo mulleres e homes son nesta ocasión menos pronunciadas, tendo en conta amais o menor peso do PEC no total de persoal da UDC. Con todo, as mulleres ocupan con maior frecuencia os postos de Técnica de apoio, Administrativa e Axudante de administrativa e Investigadora en formación, mentres que os homes están representados con maior frecuencia en comparación coas mulleres nos postos de Investigadora asociada e Axudante de apoio á investigación.

Gráfico 65. Postos de traballo entre o Persoal de Proxectos e Contratos de Investigación segundo xénero (%)



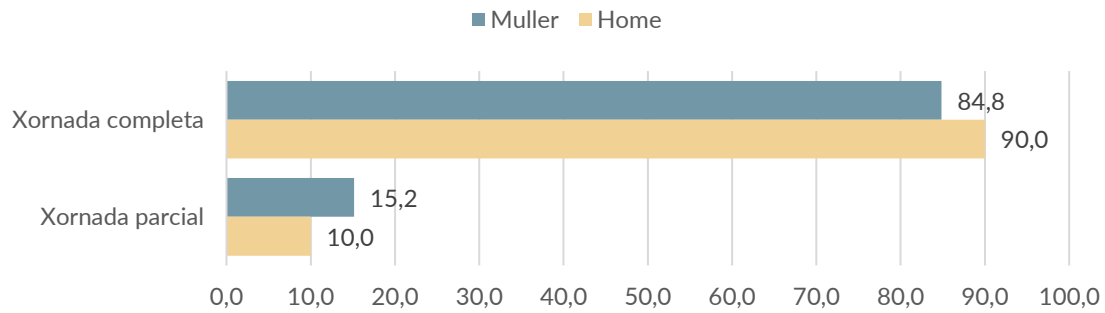
Os cargos de xestión son raros entre o PEC en comparación ao PTXAS, por exemplo. De por si, case dúas de cada dez persoas ten algún cargo de xestión, una cifra case idéntica entre mulleres e homes.

Gráfico 66. Ocupación de cargos de xestión (%)



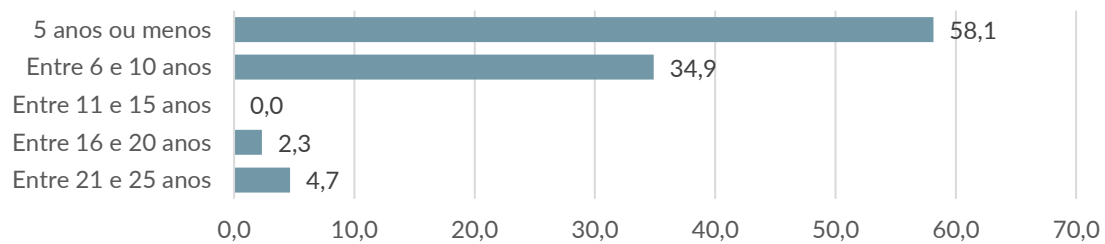
O tipo de xornada maioritaria entre o PEC é a xornada a tempo completo (86%), aínda que este é a porcentaxe máis alta entre os distintos tipos de persoal da UDC. No caso das mulleres, esta situación é 5 puntos porcentuais máis habitual que entre os homes, dato que vai apuntado cara a unha situación de maior precariedade entre as mulleres.

Gráfico 67. Tempo que leva traballando para a UDC (%)



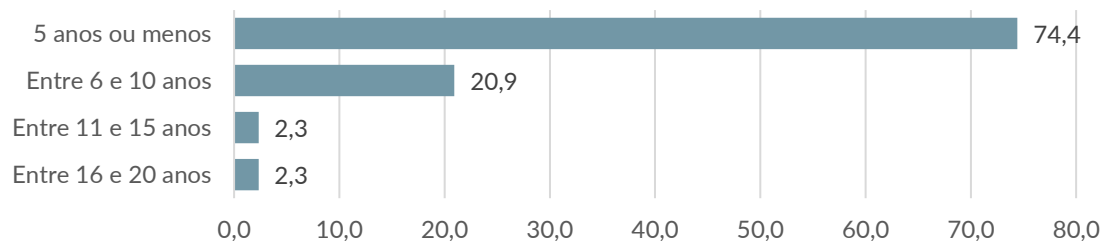
De media, o PEC leva 5,33 anos traballando para a UDC, e 3,23 anos no mesmo posto de traballo. Estas cifras son moito máis reducidas que entre o resto das categorías profesionais analizadas anteriormente, o que fai desta unha característica dos postos de PEC.

Gráfico 68. Tempo que leva traballando no posto actual (%)



As diferenzas entre mulleres e homes neste apartado volven a ser reducidas, sendo a media de anos traballando para a UDC de 5,24 anos para mulleres e de 5,6 para homes, mentres que no mesmo posto as mulleres levan de media 3,07 anos fronte aos 3,74 anos dos homes.

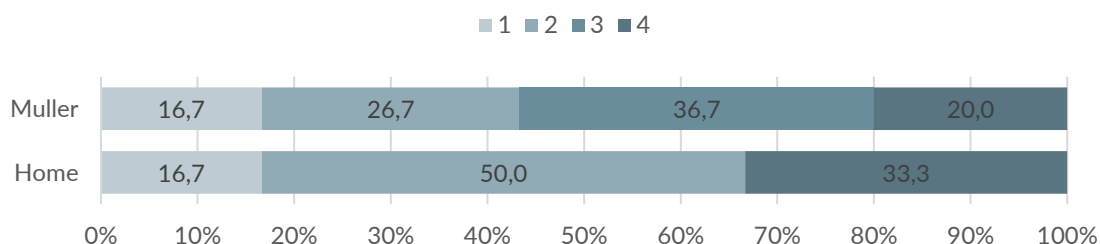
Gráfico 69. Tempo que leva traballando para a UDC (%)



4.3 Familia e coidados

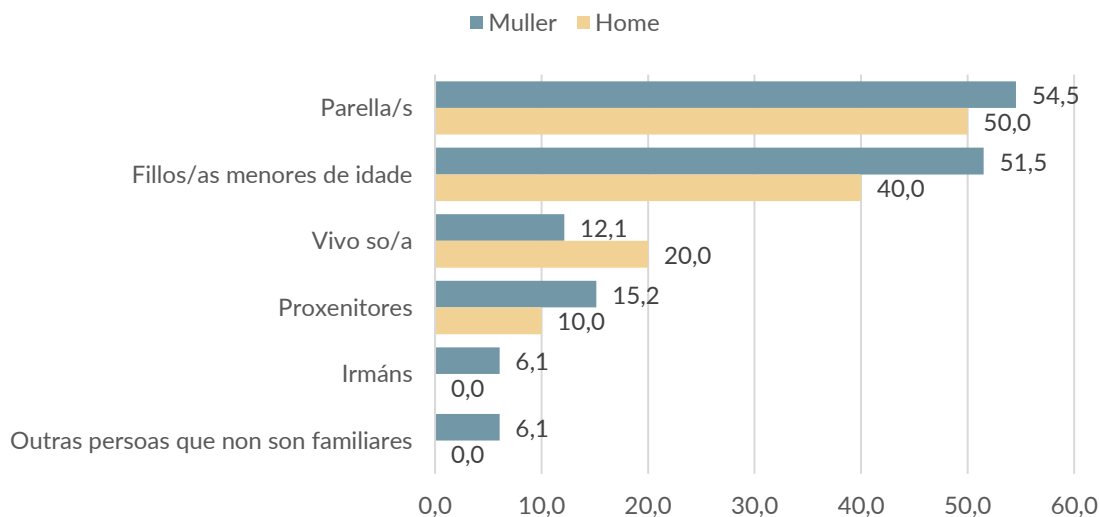
O fogar do PEC está formado, de media, por 2,58 persoas, a cifra máis baixa ata o de agora. A proporción de persoas que viven soas é a mesma, e só se entrevé unha diferenza clara entre a proporción de persoas que viven con dúas ou tres persoas na súa vivenda habitual. De media, os fogares das mulleres teñen máis membros, aínda que é unha diferenza sutil.

Gráfico 70. Número de persoas no fogar segundo xénero (%)



A pesar de que esta é unha poboación comparativamente máis nova que no resto de persoal da UDC, o observado ata o de agora respecto as configuracións do fogar mantense. En xeral, as mulleres tenden a convivir en maior medida con fillos/as menores de idade, outra circunstancia que pode afectar (e afecta) a conciliación e a relación do ámbito laboral e persoal.

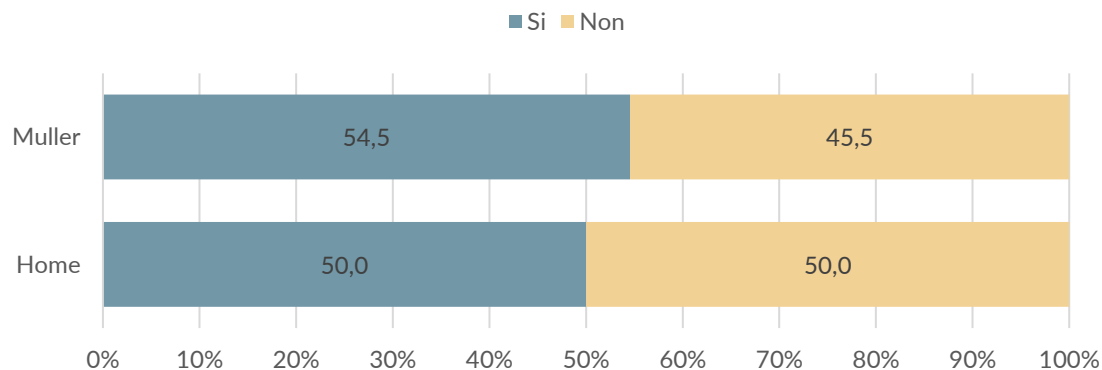
Gráfico 71. Relación ou parentesco coas persoas coas que convive (%)



A maiores da configuración do fogar, una parte importante do PEC afirma ter ao seu cargo persoas dependentes, ben sexan maiores ou menores de idade. Esta cifra é similar entre xéneros, aínda que lixeiramente maior entre as

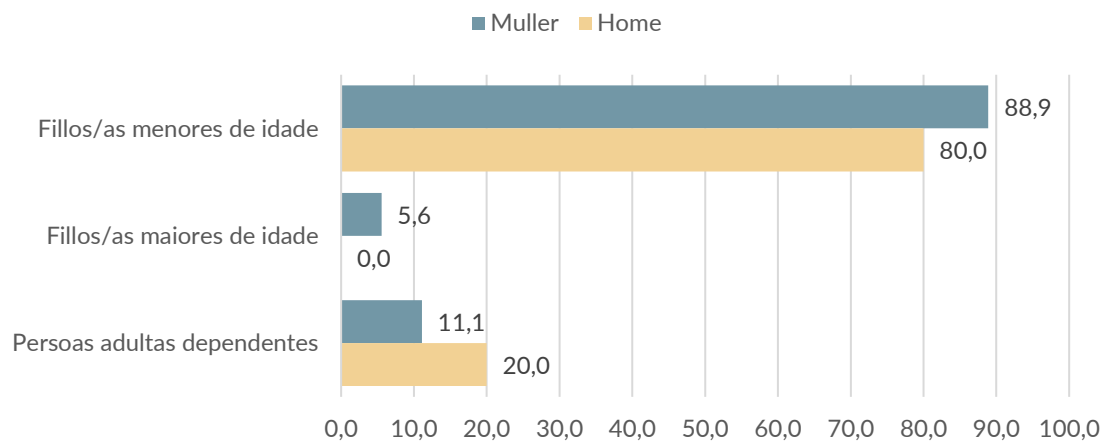
mulleres. En conxunto, un 53,4% do PEC ten algunha persoa ao seu cargo, máis que o PTXAS pero menos que o PDI.

Gráfico 72. Ten algunha persoa dependente ao seu cargo (maiores e menores de idade) segundo xénero (%)



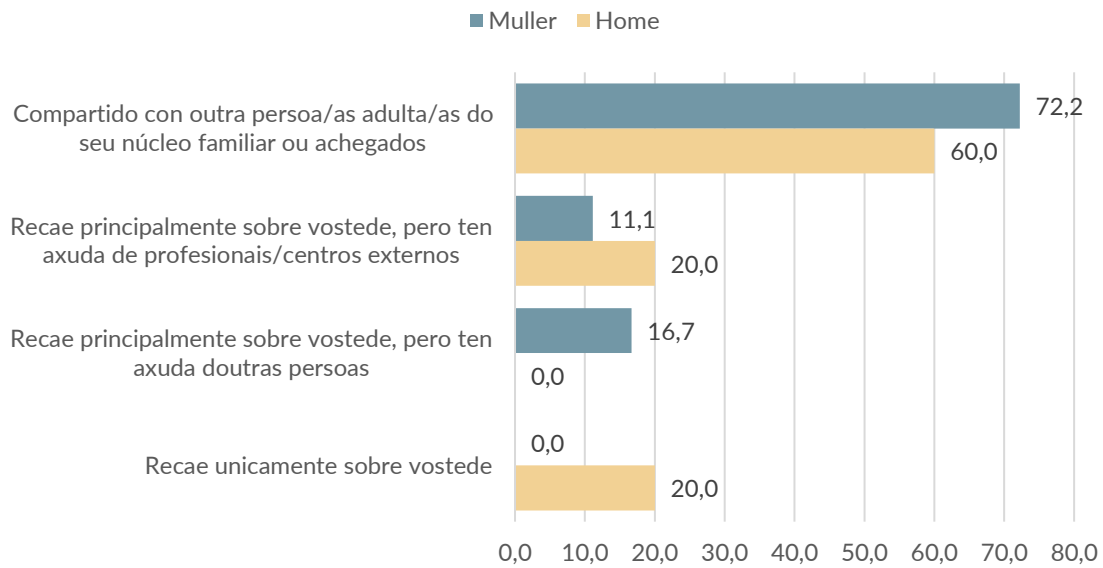
Como xa ocorreu no resto de grupos profesionais da UDC, entre as mulleres é máis habitual convivir con menores de idade, mentres que neste caso entre os homes destaca a cifra de PEC masculino con persoas adultas dependentes ao seu cargo.

Gráfico 73. Parentesco e relación da persoa dependente segundo xénero (%)



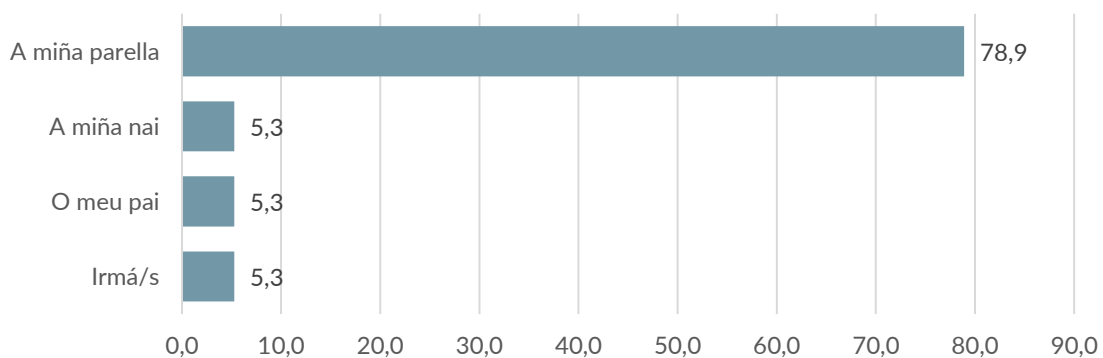
O reparto de tarefas e responsabilidades é maioritariamente compartido tanto por mulleres como por homes, aínda que neste caso o feito de levar a cabo estas tarefas de forma individual é máis habitual entre os homes que entre as mulleres.

Gráfico 74. Reparto da responsabilidade e tarefas de cuidados das persoas ao cargo segundo xénero (%)



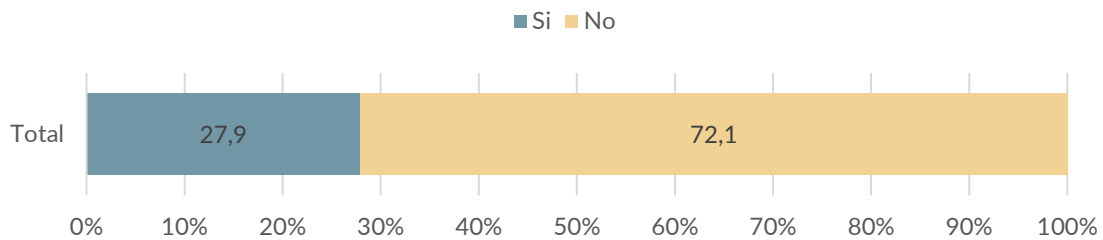
Case o 80% do PEC comparte estas cargas de cuidados coa súa parella (o 100% dos homes o fai), mentres que as mulleres comparten estas cargas tamén con outros familiares como pais/nais e irmás. Con todo, a baixa frecuencia destas circunstancias non permiten unha xeneralización con grao de confianza adecuado.

Gráfico 75. Con quen se comparten as tarefas e a responsabilidade de cuidados das persoas ao cargo (%)



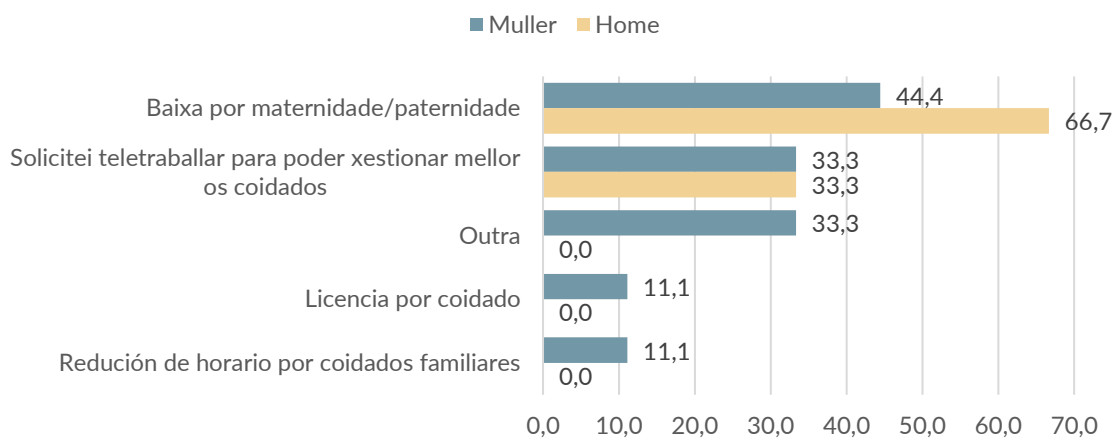
Aproximadamente, unha de cada catro persoas englobada como PEC tivo que facer uso nos últimos 5 anos algún tipo de ferramenta de conciliación. Neste caso, a porcentaxe de persoas que pediron estes permisos é maior entre os homes que entre as mulleres, aínda que as diferenzas son pequenas.

Gráfico 76. Tivo que pedir algún tipo de permiso laboral ou excedencia nos últimos 5 anos para dedicarse aos cuidados (%)



Segundo o xénero, a baixa por maternidade/paternidade é a máis habitual entre os homes, mentres que as casuísticas entre as mulleres son menos concentradas e de maior variedade. Débese ter en conta que, amais, a baixa por maternidade/paternidade ten dende fai anos un carácter obrigatorio.

Gráfico 77. Permisos ou excedencias pedidas para dedicarse aos cuidados segundo xénero (%)



4.4 Uso do tempo

As dinámicas observadas ata o de agora permiten prever en certo grao os resultados obtidos nos usos do tempo: a pesar de traballar o mesmo (ou neste caso, máis), as mulleres teñen unha maior carga de cuidado de menores e desfrutan dunha vida social e de ocio máis reducida: mentres as mulleres teñen unha maior dedicación laboral (25 minutos máis) e asumen máis carga no cuidado de menores (2 horas máis) e nas tarefas domésticas (25 minutos máis), os homes dedican máis tempo ao cuidado doutras persoas (case 2 horas máis) e dispoñen de máis tempo para o lecer pasivo (34 minutos máis).

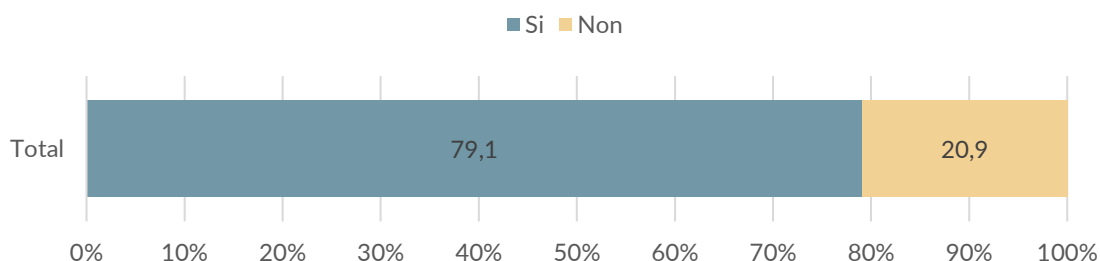
Esta distribución apunta a persistencia dunha "dobre xornada" feminina tamén neste grupo, segundo a cal as mulleres son con maior frecuencia as responsábeis tanto dunha xornada laboral normal como tamén dos coidados e das responsabilidades do fogar.

Táboa 5: Tempo medio que se dedica ás diferentes actividades segundo xénero (%)

	Muller	Home	Total
Coidados persoais (durmir, comer, hixiene persoal...)	8:55	8:09	8:44
Tarefas domésticas (comidas, limpeza, etc.)	1:50	1:25	1:44
Traballo	7:49	7:24	7:43
Coidado de menores	7:00	5:00	6:36
Coidado doutras persoas	1:57	3:38	2:47
Vida social	0:58	1:00	0:58
Deporte e actividades físicas	0:59	1:02	1:00
Lecer pasivo (lectura, cine, informática, RRSS, etc.)	1:16	1:50	1:26

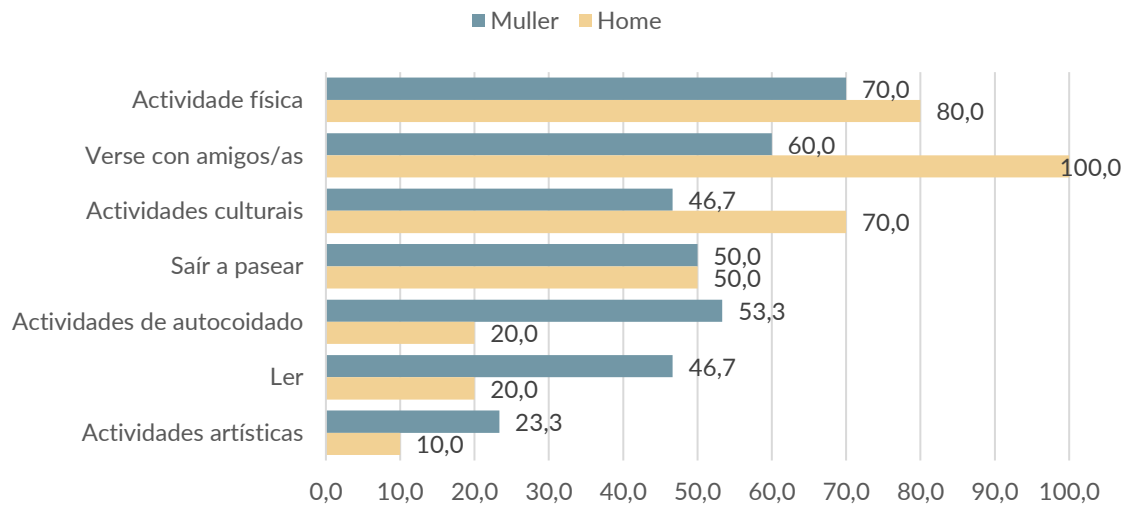
Outra pista que apunta a unha dificultade notábel entre a vida laboral e a persoal do PEC é que case o 80% afirma que nalgún momento tivo que deixar de realizar algunha actividade de ocio

Gráfico 78. Persoas que deixaron de realizar algunha actividade de lecer ou hobby por mor da conciliación (%)



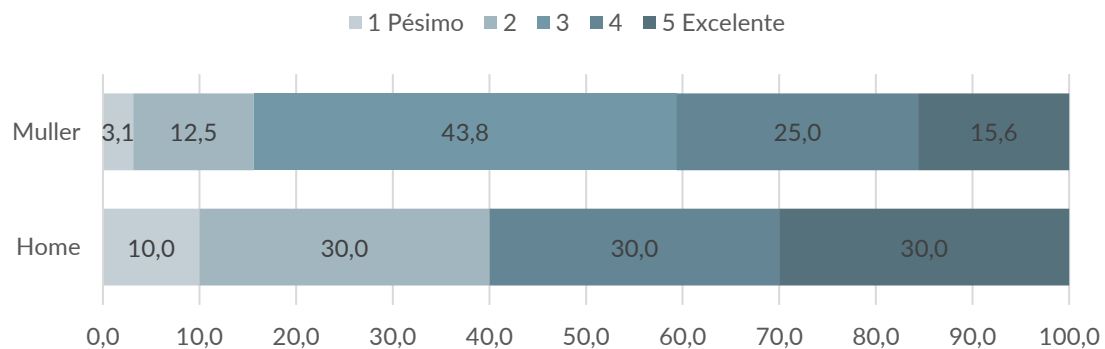
As actividades que se deixaron de facer son varias e variadas, se ben as máis habituais son a actividade física e verse con amigos/as. No caso do PEC, a poboación masculina amosa unha situación non menos complexa que a das mulleres, xa que entre un 70 e un 100 dos homes tivo que abandonar actividades de ocio e incluso culturais. Por outra banda, o autocoidado foi obxecto de renuncia en máis ocasións por parte das mulleres.

Gráfico 79. Persoas que deixaron de realizar algunha actividade de lecer ou hobby por mor da conciliación (%)



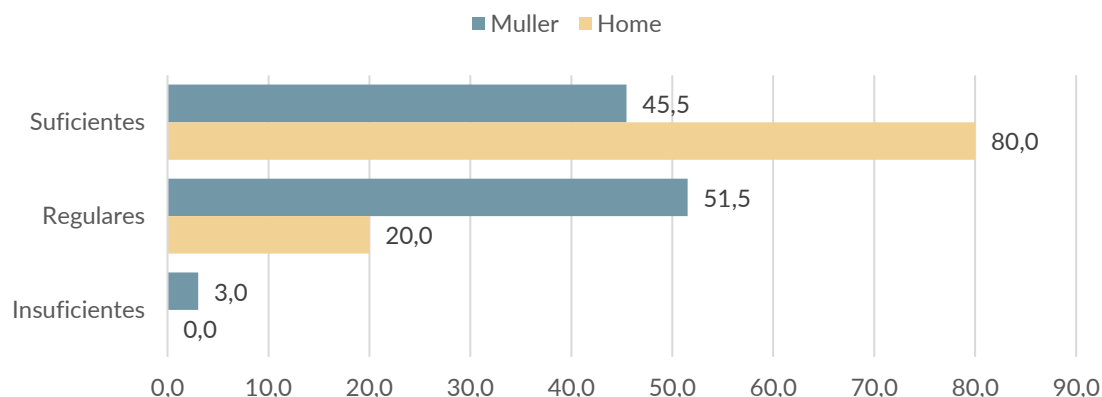
Neste sentido, a poboación masculina correspondente ao PEC da UDC amosa un maior número de situacións extremas, xa que tanto un 30% destes puntúa o seu horario como *excelente* como un 10% o puntúa como *pésimo*. Con todo, un 45,2% do PEC lle da un 4 ou máis sobre 5 a adecuación do seu horario persoal as súas necesidades familiares e persoais.

Gráfico 80. Valoración do seu horario as súas necesidades familiares/persoais segundo xénero (%)



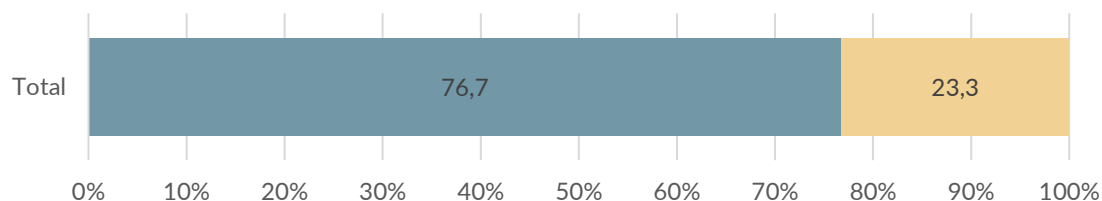
A pesar de todo isto, unha cantidade importante dos homes afirma que os permisos e medidas dos que dispón para poder conciliar os asuntos persoais ou familiares co ámbito laboral son suficientes, ata un 80%, fronte ao 45,5% das mulleres que opina así. Pola contra, a maioría das mulleres opina que estes permisos son regulares (51,5%), unha opinión minoritaria entre homes.

Gráfico 81. Consideración dos permisos dos que dispón para atender asuntos persoais ou familiares durante a xornada segundo xénero (%)



En resumen, é un feito que aproximadamente oito de cada PEC afirma que a súa carreira profesional se viu prexudicada pola atención ás responsabilidades de coidados. Si ben esta cifra é maior entre os homes (80%), a diferenza é miúda (75,8%).

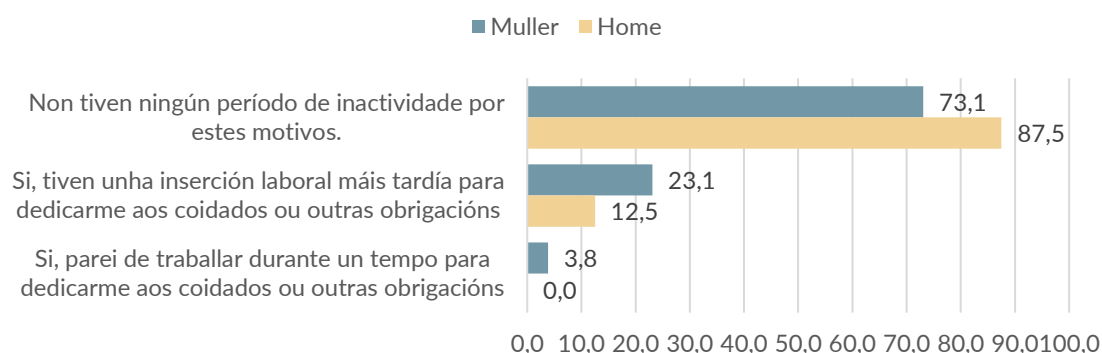
Gráfico 82. A súa carreira profesional viuse prexudicada pola atención ás responsabilidades de coidados segundo xénero (%)



4.5 Conciliación, estratexias e percepcións

O impacto na vida laboral do PEC pode medirse tamén pola frecuencia co que este colectivo tivo que deter ou non a súa inserción laboral pola atención e dedicación ás obrigas e responsabilidades de coidados. A maioría das persoas non tiveron un impacto directo na súa inserción, unha diferenza respecto ao resto dos colectivos profesionais da UDC cuxa razón se poida quizais rastrear nas diferenzas na idade. Con todo, as mulleres adscritas ao PEC, tiveron en maior medida una inserción laboral tardía por estas causas, e incluso nalgunha ocasión unha pequena parte tivo que parar totalmente a súa actividade laboral.

Gráfico 83. Frecuencia dos períodos de inactividade por dedicarse aos cuidados ou obrigas familiares/persoais segundo xénero (%)



O uso de permisos, medidas e preferencias dispoñibles ao persoal da UDC para paliar e xestionar as problemáticas derivadas dos cuidados segue a observar un importante diferenza segundo xénero³.

Por exemplo, ata un 41,6% dos homes afirma que nunca usou ningunha destas posibilidades, fronte ao 18,9%. Sen embargo, a asistencia a titorías ou consultas médicas son máis frecuentes entre as mulleres, así como aqueles que teñen como obxectivo permitir ás traballadoras a asistencia a formacións ou cursos.

Táboa 6: Uso de medidas de conciliación dispoñibles na UDC segundo xénero (%)

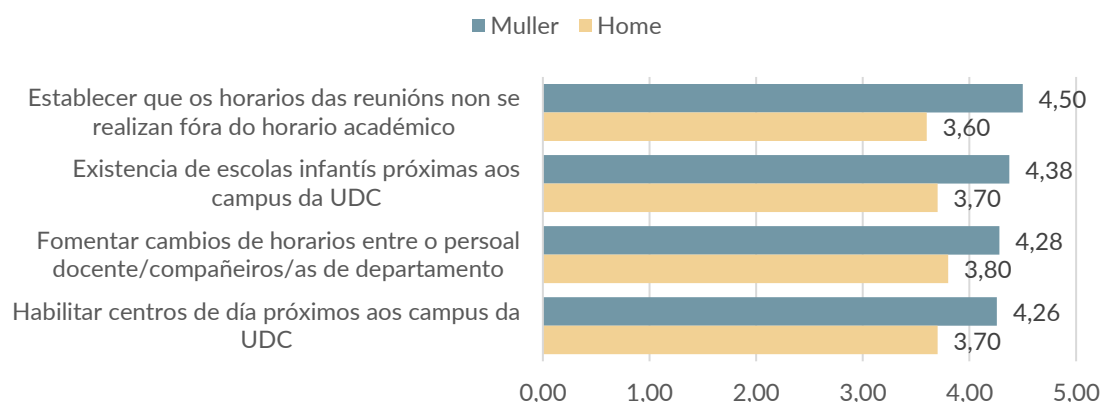
	Muller	Home	Total
Nunca usei ningunha das medidas de conciliación da UDC	18,9	41,6	24,4
Permisos para consultas médicas ou asistencia a titorías no centro escolar	40,9	20,8	36,6
Permisos por parto, adopción ou acollemento	28,3	52,0	34,1
Permiso por falecemento, accidente ou enfermidade grave ou moi grave dun familiar (con retribución)	37,8	20,8	34,1
Permiso por asuntos particulares	44,1	0,0	34,1
Permiso por matrimonio ou unión de feito	25,2	20,8	24,4
Permiso por traslado de domicilio	25,2	20,8	24,4
Permiso de lactación – substitución dese por un que acumule xornadas completas	28,3	0,0	22,0
Permiso de asistencia a os exames prenatais ou sesión de formación no caso de adopción ou acollemento	18,9	0,0	14,6
Permiso para realizar funcións sindicais, de formación ou de representación do persoal	15,7	10,4	14,6
Licenza por asuntos propios	12,6	10,4	12,2

³ Con todo, os porcentaxes aquí observados han de tomarse con cautela, xa que a baixa mostra obtida na poboación PEC fai que algunhas destas opcións amosen porcentaxes pouco representativos e non transferible á poboación.

Licencias para as estadias docentes ou investigadoras	9,4	10,4	9,8
Permiso para traballadoras en estado de xestación	12,6	0,0	9,8
Permiso para cumprimento de deberes inexcusables	12,6	0,0	9,8
Permiso para asistir a cursos de formación ou perfeccionamento	12,6	0,0	9,8
Licenza por enfermidade	6,3	20,8	9,8
Redución de xornada con redución proporcional de retribucións por coidado de familiares	9,4	0,0	7,3
Permiso por separación legal ou divorcio	3,1	10,4	4,9
Preferencia na elección de materia docentes para impartir e de horarios	0,0	10,4	2,4
Permiso do proxenitor diferente á madre biolóxica por nacemento, adopción ou acollemento	0,0	10,4	2,4
Computo dos tramos de investigación para a avaliación da actividade científica e investigadora	0,0	10,4	2,4
Permiso por coidados de fillo/a menor afectado por cancro u outra enfermidade	3,1	0,0	2,4
Permiso durante os días de realización de exames finais para probas de emprego público	3,1	0,0	2,4
Redución horaria por cargos de xestión na UDC	3,1	0,0	2,4

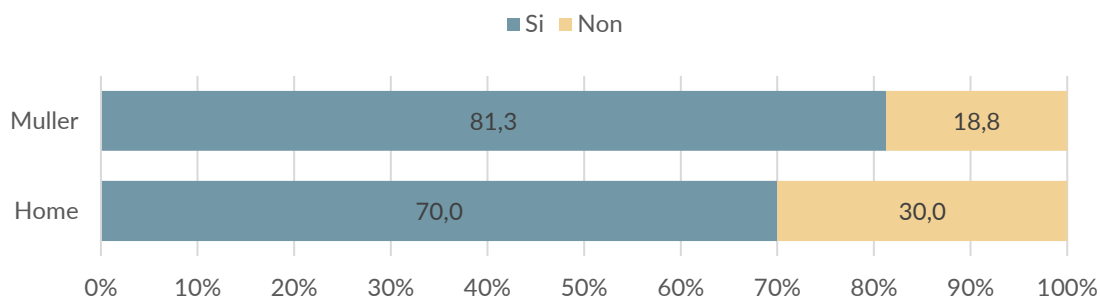
Na mesma liña, as reclamacións e valoracións da necesidade de medidas de conciliación son máis numerosas e de maior grao entre as mulleres. Sendo a primeira a limitación dos horarios de reunións a dentro do horario académico e a segunda a existencia de escolas infantís con maior proximidade aos campus da UDC. As diferenzas de xénero son, como xa se indica, constantes e na mesma dirección, si ben respecto ao ítem da limitación de horarios de reunións a diferenza é algo maior.

Gráfico 84. Valoración da necesidade de distintas medidas de conciliación segundo xénero (media 1-5)



Consistentemente, as mulleres reclaman en maior medida novas modalidades e formas de conciliación ás xa existentes, chegando ao 81,3%, aínda que esta é unha opinión tamén maioritaria entre os homes (70%).

Gráfico 85. Necesidade ou non de medidas de conciliación adicionais ás xa existentes segundo xénero (%)



Con respecto a ditas medidas e por onde se poden encamiñar, a análise das respostas do PEC identifican varios temas principais que dificultan a conciliación:

1. Xestión do tempo e horarios:

- A xornada partida menciónase como un obstáculo significativo.
- Existe imprevisibilidade nos horarios de saída por reunións non programadas.
- Hai desaxuste entre vacacións escolares e períodos non lectivos da UDC.

2. Carga e natureza do traballo:

- Exceso de tarefas que requiren tempo extra.
- Preparación de novo material docente non recoñecida na carga laboral.
- Traballo burocrático que resta tempo á investigación.
- Necesidade de realizar estadias de investigación no estranxeiro.

3. Flexibilidade laboral:

- Limitacións ou ausencia de opcións de teletraballo.
- Falta de flexibilidade horaria para compaxinar responsabilidades familiares.

- Dificultade para realizar horario continuado.

4. Precariedade laboral:

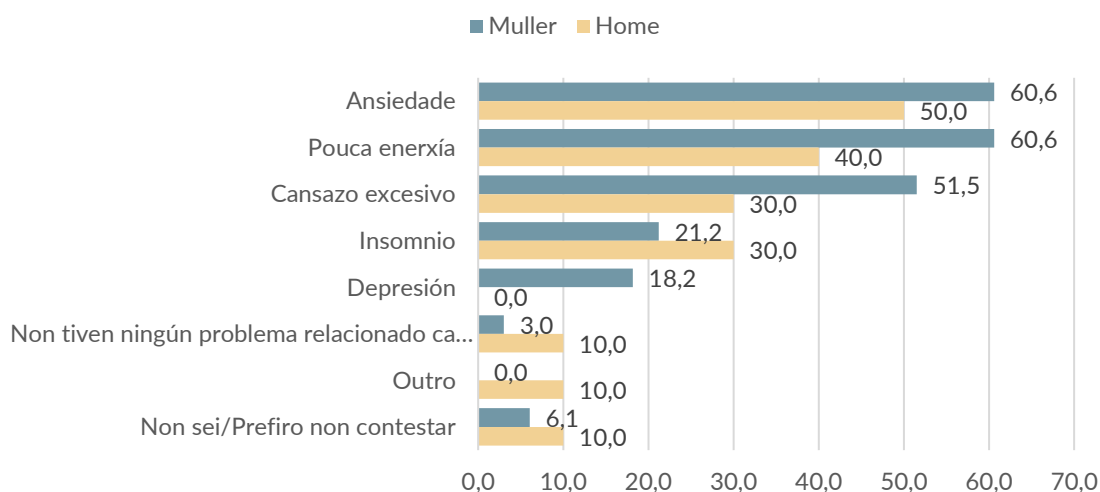
- Inestabilidade contractual que xera inseguridade.
- Ausencia de convenio propio e representación sindical.
- Contratos que non contemplan medidas de conciliación.

As respostas amosan que, en xeral, as principais barreiras para a conciliación relaciónanse coa rixidez organizativa, a sobrecarga laboral e a falta de mecanismos institucionais que faciliten o equilibrio entre vida laboral e persoal.

4.6 Saúde mental

Os problemas de saúde mental volver a ter unha presenza importante entre o persoal da UDC. No caso do PEC, os máis habituais son a ansiedade, a pouca enerxía e o cansazo excesivo, sendo nos tres caos máis presente entre a poboación feminina. Soamente un 10% dos homes afirma non ter sufrido ningún problema de deste tipo, mentres que entre as mulleres esta cifra cae ata o 3%.

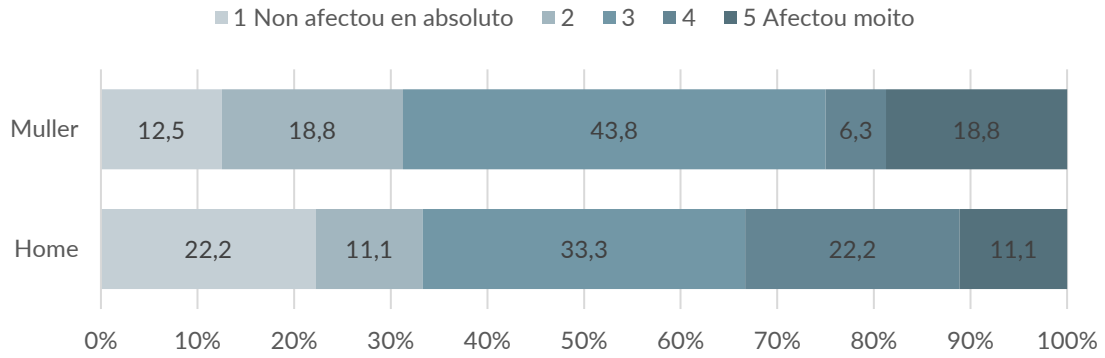
Gráfico 86. Incidencia de trastornos relacionados coa saúde mental segundo xénero (%)



A medida na que estes problemas están relacionados co ámbito laboral é dispar entre o PEC. Entre un 25% (mulleres) e un 33% (homes) pensa que

afectou moito ou bastante, fronte a un 31% e 33% respectivamente que afirman que non afectou en absoluto ou o fixo pouco.

Gráfico 1. Grao de influencia da situacións laboral sobre os trastornos relacionados coa saúde mental segundo xénero (%)



5 Conclusións finais

O presente informe analizou as percepcións e necesidades do persoal da UDC en materia de conciliación e corresponsabilidade. Os resultados amosan unha clara división por xénero en varios aspectos clave:

- A presenza feminina é maioritaria en todas as categorías profesionais (67,5% no PTXAS, proporción similar no PDI e 76,7% no PEC).
- As mulleres asumen unha maior carga de coidados, especialmente no referido a menores, dedicando unha media de 2 horas máis ca os homes a estas tarefas.
- O impacto na carreira profesional é máis acusado entre as mulleres, con maior dificultade para acceder a postos de responsabilidade e unha maior taxa de renuncia a actividades formativas e de investigación.
- A saúde mental amósase máis afectada na poboación feminina, con maiores índices de ansiedade, cansazo e insomnio.

Por último, respecto ao conxunto do persoal da UDC pódense destacar o seguinte:

1. Existe unha clara "dobre xornada" feminina que persiste incluso nun ámbito de alta cualificación como o universitario, onde as mulleres manteñen unha dedicación laboral similar aos homes pero asumen maior carga de coidados.
2. A conciliación segue a ser unha cuestión fundamentalmente feminina, como demostra o maior uso de permisos e medidas de conciliación por parte das mulleres en todas as categorías profesionais.
3. Os horarios e a organización do traballo presentan importantes rixideces que dificultan a conciliación, especialmente no referido ás reunións fóra de horario e á incompatibilidade cos horarios escolares.
4. O teletraballo e a flexibilidade horaria emerxen como demandas principais do persoal, especialmente entre quen ten responsabilidades de coidados.

5. O impacto da conciliación na saúde mental é significativo e afecta de xeito desproporcionado ás mulleres, que amosan maiores índices de problemas psicolóxicos.
6. As traballadoras con menores ao cargo constitúen un colectivo especialmente vulnerable, con maior risco de ver limitada a súa progresión profesional e o seu benestar persoal.
7. Urxe unha revisión das políticas de conciliación que contemple non só medidas puntuais senón unha reorganización integral dos tempos e espazos de traballo.
8. A precariedade laboral, especialmente presente no PEC, actúa como factor agravante das dificultades de conciliación, afectando de xeito particular ás mulleres novas.

