

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

**GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**



## **Análisis de la conciliación familiar y laboral en la Universidad de Sevilla**

**Trabajo Fin de Grado presentado por Dña. María Agustina Pérez Rastrollo,  
siendo la tutora del mismo la profesora Dña. Mercedes Sánchez-Apellániz.**

Vº. Bº. De la Tutora:

Alumna:

Dña. Mercedes Sánchez-Apellániz García

Dña. María Agustina Pérez Rastrollo

e-mail del alumno: [marya24\\_1@hotmail.com](mailto:marya24_1@hotmail.com)

Sevilla, Junio de 2015



## RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo se inicia realizando un breve recorrido por la situación que ha vivido la mujer en los últimos siglos, en el que observaremos cómo dicha situación siempre ha estado muy relacionada con la realidad política del momento, aunque siempre subyacente la idea de que su principal labor giraba en torno a la realización de tareas domésticas y cuidado de personas dependientes, mientras que el hombre se encargaba de realizar trabajos externos para así poder obtener un salario y cubrir las necesidades de la familia. Un momento en el que parecía que se comenzaba a tener en cuenta algunos de los derechos de las mujeres fue en la celebración de elecciones a Cortes Constituyentes en 1930, pero con el inicio de la Dictadura Franquista “se vuelve a ensalzar su papel tradicional de madre y esposa recluida en su hogar e impregnada de la moral más reaccionaria enarbolada por la Iglesia Católica” (Riera, 1991). Tras el fin de esta Dictadura y con la llegada de la Democracia, España vive un periodo de positivismo para las mujeres.

En cuanto a la situación actual, a lo largo del trabajo observaremos que, a pesar de haber conseguido grandes avances en cuanto a su situación laboral, ésta sigue reflejando esa desigualdad con respecto al hombre: continúa desempeñando los trabajos menos cualificados; llevando a cabo contratos temporales y a tiempo parcial en un mayor porcentaje que de contratos indefinidos y a tiempo completo (a diferencia del colectivo masculino); percibiendo, de media, un menor salario anual con respecto al hombre para la misma categoría y tiempo de trabajo; liderando los mayores porcentajes de desempleo y suponiendo un menor peso dentro de la población ocupada, con respecto al hombre. Y todo ello a pesar de que, año tras año, se observa cómo la mujer va incrementando su peso entre la población activa y tiene una mejor cualificación que el hombre en cuanto a niveles de estudios. No sólo eso, sino que la situación se mantiene pese a que, ciertas condiciones se han modificado, han ido aflorando diferentes tipologías de estructuras familiares y la mujer va disminuyendo su número de hijos, el primero de ellos a una edad cada vez más tardía. Todo ello nos hará plantearnos el por qué persiste esa diferencia con respecto al hombre en la vida laboral. En este estudio abordaremos una de las posibles causas: la mayor dedicación del colectivo femenino a las tareas de hogar y cuidado de hijos y otros familiares. Para la supresión de estas diferencias estimamos imprescindible abordar la corresponsabilidad y el uso de medidas de conciliación por parte de ambos sexos.

Por ello en el capítulo dos realizaremos un estudio de las medidas de conciliación, comenzando por la legislación que las regula en España, Ley 39/1999 y Ley Orgánica 3/2007. Comprobaremos, además, que existen diferentes tipologías de medidas de conciliación, entre las que destacan aquellas que amplían y mejoran la normativa; aquellas que flexibilizan el tiempo y espacio de trabajo; las que acercan los servicios para el cuidado de personas dependientes; medidas de conciliación que promueven una cultura empresarial que valora el que su personal tenga equilibrada su vida laboral con la familiar y personal; y medidas que ayudan a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras. En los últimos años, la evolución del uso de las diferentes medidas de conciliación por parte de las empresas españolas ha sido positiva. Podemos observar un avance, desde su uso como mero instrumento para cumplir con la legislación vigente, hasta la preocupación por parte de cada vez un mayor número de empresas por éstas, incluyendo cada vez más entre sus objetivos el cubrir todas las necesidades y responder a los intereses de sus empleados. Pero a pesar de esta favorable evolución, aún queda un largo camino por recorrer. Según un informe de la OCDE (2012), España se encuentra entre los países de la OCDE que peor concilian la vida laboral y familiar de sus empleados. Según un estudio realizado por la Fundación FADE (2014), el principal problema con el que se encuentran los trabajadores para conciliar la vida laboral y familiar es la incompatibilidad de los horarios, provocada por la mala planificación de los horarios laborales.

Para eliminar las desigualdades detectadas en el ámbito laboral se hace necesario reforzar la idea de que las medidas de conciliación no sólo favorecen al trabajador, sino también lo hacen a la empresa, a los familiares de estos trabajadores y a la sociedad. Una de las ideas que trataremos con especial relevancia a lo largo de este trabajo es que debemos ver las medidas de conciliación como un instrumento que debe ser utilizado por todas las

personas por igual, eliminando la falsa imagen de que éstas están destinadas en su mayorías a las mujeres. Como veremos, cayendo en este tópico, lo único que conseguiremos es que las diferencias se acentúen aún más.

En el tercer capítulo, centraremos nuestra atención en la Universidad de Sevilla. Analizaremos la situación laboral del personal de la Universidad de Sevilla, las medidas de conciliación que ésta oferta y las posibles brechas de género que puedan surgir. Distinguiremos entre Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS). En este análisis observaremos, tal y como se produce en el mercado laboral en general, la existencia de cierta desigualdad entre los colectivos masculino y femenino dentro de Universidad. Desigualdad que está relacionada con ámbitos como la composición, retribución, promoción de categorías o reconocimientos de investigaciones. Desigualdades que se muestran más acusadas entre el Personal Docente e Investigador que entre el Personal de Administración y de Servicios. A continuación analizaremos las diferentes medidas de conciliación ofertadas por la Universidad y la normativa que las ampara. Encontramos que existen medidas de conciliación centradas en la atención a la infancia y la adolescencia, centradas en la atención a la dependencia y ayudas de acción social, entre otras. Finalmente haremos un análisis sobre el uso que hace el personal de la Comunidad Universitaria de las diferentes medidas de conciliación. Como ya veremos, son las mujeres las que hacen un mayor uso de estas medidas. Quizás esta sea la realidad que más preocupa, ya que nos apartamos de los principios de la corresponsabilidad y, de un modo u otro, sus efectos pueden verse reflejados en las diferencias o brechas de género detectadas. Éste es precisamente uno de los tópicos que hay que desbancar, la idea de que son las mujeres las que pueden/deben conciliar, anteponiendo esta circunstancia a su desarrollo profesional. Por ello, al final del trabajo, proponemos como “la divulgación de los beneficios que aporta la conciliación, tanto desde el punto de vista de la mujer como del hombre, educando a su personal en la idea de que la utilización de dichas medidas por parte del personal femenino y masculino supone un beneficio para todos y también para la sociedad”.

## ÍNDICE

Introducción.....	2
Objetivos y metodología de estudio .....	2
Capítulo 1: La situación de la mujer en el mercado laboral: antecedentes y realidad actual .....	4
1.1 Breve recorrido histórico de la situación de la mujer en España en los últimos siglos .....	4
1.2 La situación actual de la mujer en el mercado de trabajo .....	5
1.2.1 Actividad.....	5
1.2.2 Desempleo.....	7
1.2.3 Ocupados.....	10
1.3 Conclusión final acerca de la situación actual de la mujer .....	16
Capítulo 2: La conciliación desde el punto de vista laboral .....	20
2.1 Concepto y legislación relevante.....	20
2.2 Tipología de medidas de conciliación.....	21
2.3 Utilidad de las medidas de conciliación .....	22
2.4 Destinatarios de las medidas de conciliación .....	23
2.5 Evolución del uso de medidas de conciliación en los últimos años .....	24
Capítulo 3: Conciliación y corresponsabilidad en la Universidad de Sevilla.....	30
3.1 Personal Docente e Investigador en la Universidad de Sevilla .....	30
3.2 Personal de Administración y Servicios en la Universidad de Sevilla .....	34
3.3 Medidas de conciliación y corresponsabilidad .....	37
3.3.1 Desarrollo normativo y ayudas a la acción social en materia de conciliación .....	37
3.3.2 Medidas de conciliación centradas en la atención a la infancia y adolescencia .....	39
3.3.3 Medidas de conciliación centradas en la atención a la dependencia .....	41
3.3.4 Brecha de género en el uso de las medidas por parte del personal de la Universidad .....	41
Conclusión final y aportación del alumno .....	45
Bibliografía y webgrafía .....	47

## **INTRODUCCIÓN**

El Trabajo Fin de Grado que se presenta trata de conocer las medidas sobre conciliación personal, laboral y familiar del personal contratado por la Universidad de Sevilla. Comenzamos nuestro estudio realizando un análisis de los antecedentes de la mujer en España, para posteriormente conocer la situación que vive España en la actualidad en cuanto a actividad, desempleo y ocupación. Nos ha parecido igualmente interesante en algunos casos incluir datos a nivel europeo, tales como el desempleo en mujeres, a lo largo de un horizonte temporal con el objetivo de comparar estos datos con la media española.

Para la realización de este trabajo nos basamos en la Ley 39/1999, la cual se complementa años más tarde con la Ley Orgánica 3/2007. En la primera de ellas lo que se pretende es trasladar a la legislación española aquello que ya está recogido a nivel internacional y comunitario: la necesidad de conciliación en cuanto a trabajo y familia de los trabajadores; y todo ello con el objetivo de que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, de forma que se promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por otra parte la Ley Orgánica 3/2007 no sólo obliga a las empresas a cumplir con el principio de igualdad en el empleo, sino que a aquellas que tengan más de 250 trabajadores, las invita a negociar medidas en pro de la conciliación.

En lo referente a la conciliación, la hemos analizado según tipología, beneficios que aporta, destinatarios a los que van dirigidas y evolución de su utilización por las diferentes empresas en España.

Finalizamos esta introducción presentando un esquema general de lo que el lector encontrará a lo largo de este trabajo:

En la primera parte el lector encontrará un análisis sobre la situación que vive la mujer tanto en la actualidad, haciendo una breve referencia a épocas anteriores en nuestro país. Como podremos ver, su situación ha estado influida por la realidad política que ha vivido España a lo largo del tiempo. Comprobaremos también como en la actualidad, a pesar de los grandes avances ocasionado en lo referente a la igualdad de oportunidades, aún sigue vigente cierta desigualdad en lo referente al empleo y mercado laboral.

En el segundo capítulo nos centramos en la conciliación en sí, legislación que la promueve en España, tipos, beneficios y destinatarios de las mismas, además de un breve análisis de su uso en España en los últimos años.

En el capítulo tercero realizamos un estudio del personal de la Universidad de Sevilla para posteriormente pasar a analizar el buen uso o no de sus medidas de conciliación, objetivo principal de este trabajo.

Finalmente se presentará la conclusión final a la que ha llegado el alumno tras dicha investigación.

## **OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE ESTUDIO**

El principal objetivo que ha ido marcando el desarrollo del presente trabajo ha sido la evaluación de las distintas medidas de conciliación utilizadas por la Universidad de Sevilla.

Para el tratamiento de este objetivo general, nos hemos planteado una serie de objetivos específicos, los cuales se mencionan a continuación:

- Estudio de las medidas de conciliación de la Universidad de Sevilla centradas en la atención a la infancia y adolescencia.
- Análisis de las medidas de conciliación de la Universidad de Sevilla centradas en la atención a la dependencia.

- Y desarrollo de la normativa y ayudas de acción social por parte de la Universidad de Sevilla en lo referente a la conciliación.

Para la realización del trabajo nos hemos basado en datos secundarios obtenidos tanto de manuales como de publicaciones y portales de internet de organismos nacionales tales como el Instituto Nacional de Estadística (INE), la Oficina Europea de Estadística (Eurostat), informes específicos sobre la materia de análisis (Alares, Fades...) y datos oficiales de la Universidad de Sevilla. Dichos datos son de naturaleza cuantitativa, por lo que podremos realizar a lo largo del trabajo comparaciones entre diversas categorías.

## CAPITULO 1. LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL: ANTECEDENTES Y REALIDAD ACTUAL

Debido a que para entender la profundidad e importancia de un problema debemos conocer su desarrollo y los hechos que han propiciado un determinado estado, en este primer capítulo estudiaremos las distintas etapas por las que ha ido pasando la mujer en los últimos siglos y su posición actual. Ello nos llevará a poder valorar con más detalle el tema que nos trata.

### 1.1 BREVE RECORRIDO HISTÓRICO DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN ESPAÑA LOS ÚLTIMOS SIGLOS

En los últimos siglos la situación de la mujer ha estado marcada por los cambios políticos acaecidos en España. En el siglo XVIII, según Roig (1989), la mujer se encontraba dentro de los esquemas tradicionales de subordinación, sólo realizaban labores domésticas, pues los Ilustrados no compartían aún la idea de que la mujer pudiera realizar trabajos externos de su hogar. En cuanto a su educación, había una clara división entre aquellos que pensaban que estaban destinadas al hogar y cuidado de niños y aquellos otros que defendían su participación en la sociedad.

En el siglo XIX no se llevaron a cabo grandes avances en lo que a mujer se refiere (Borderías, 1994) pues seguían careciendo de facultad para reivindicar sus derechos a través de las Cortes Constituyentes de Cádiz. Es en este siglo cuando se realiza por primera vez la incorporación de la mujer al trabajo, la cual se llevó a cabo en diferentes ámbitos (Vandelac, 1994):

- Servicio doméstico o nodriza.
- Trabajos como señoritas de compañía o impartiendo clases
- En fábricas de calzados

La Constitución de 1876 no significó la llegada de profundos cambios en la situación del momento en lo que a la mujer se refiere, sino que más bien hizo un mayor hincapié en su educación y en el trabajo, pero como vía para mejorar su desempeño como esposa, en primer lugar, y como medio de supervivencia en segundo (Gil Galván, 2005).

Es en el siglo XX cuando la mujer consiguió entrar finalmente en política, pero tan sólo como un instrumento para paliar la escasa afiliación y como medio para propagar ideales políticos. La huelga de 1917 es el instrumento que utilizaron las clases más desfavorecidas para reclamar sus derechos. En ese momento se incrementa la crisis social y política del país. Fue en este siglo también, en 1924, cuando se reconoce por primera vez el derecho al voto de la mujer, pero sólo las solteras y viudas tenían derecho a ello, adoptando así una actitud paternalista y ambigua. En 1930, tras la caída de la Dictadura de Primo de Rivera y la celebración de las elecciones a Cortes Constituyentes, una de las presentes en la Cámara de los Diputados, Clara Campoamor, hizo prevalecer los intereses de las mujeres en la redacción del borrador de los artículos:

2º “Todos los españoles son iguales ante la ley”; 25º “No podrían ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas...”; 36º (que otorgaba el voto a las mujeres); y el 43º “la familia está bajo la salvaguarda especial del Estado. El matrimonio se funda en la igualdad de derechos de ambos sexos y podrá disolverse por mutuo disenso o a petición de cualquiera de los cónyuges, con alegación en este caso de justa causa” (Roig, 1989).

Más tarde, con la llegada de la Dictadura Franquista se vive un período muy oscuro y desmoralizador en la historia de España. La ideología del régimen en esta época con respecto a la mujer, se basaba en ensalzar su papel tradicional de madre y esposa, recluida en su hogar e “impregnada de la moral más reaccionaria enarbolada por la Iglesia Católica” (Riera, 1991). Tras el final de la Guerra Civil, y para solucionar los problemas de paro, se incentiva que los puestos de trabajo fueran destinados para los hombres, discriminando así a las mujeres.

El final de la II Guerra Mundial supuso una etapa de autosuficiencia para España. Es en esta situación cuando los intereses sociales y políticos de las mujeres tuvieron un mayor grado de consolidación. Sin embargo, a pesar de las apariencias del reconocimiento de los derechos, éstos parecían tener otras intenciones, como el reconocimiento del derecho de la mujer al trabajo en interés de la economía, de manera auxiliar y para cubrir emergencias, ocupando trabajos muy determinados, mal pagados y, en general, en los niveles más bajos. Los acontecimientos acaecidos en Francia en mayo del 68 hicieron que la mujer reforzara aún más sus continuas reivindicaciones.

La llegada de la Democracia (1977), tras el fin de la Dictadura Franquista, trajo a España un aire de positivismo para las mujeres, donde los movimientos feministas abandonaron la clandestinidad. La tendencia seguida desde 1960 de una predisposición de acceso de las mujeres a un trabajo remunerado, se consolida y se intensifica a partir de 1970, aunque éstas siguen llevando a cabo los trabajos más humildes y con peor remuneración.

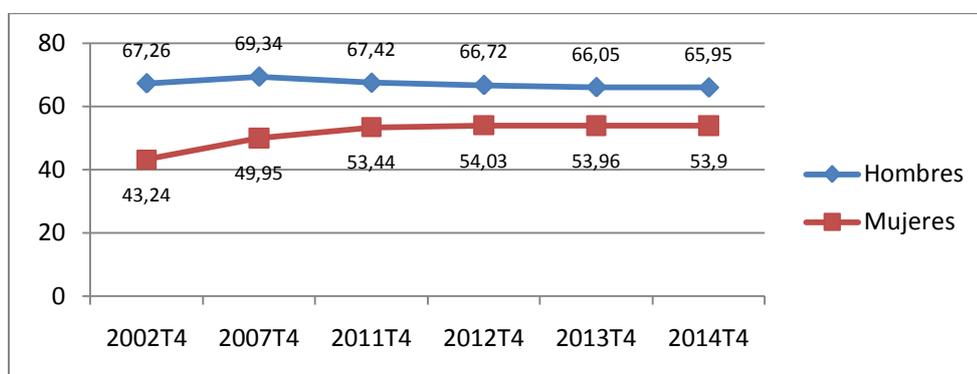
## 1.2 LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

En este nuevo apartado trataremos la situación actual que vive la mujer en el mercado laboral. Para ello, vamos a estudiar los cambios que han sufrido las variables actividad, ocupación y desempleo en los últimos años, proponiendo como periodo de estudio años anteriores al inicio de la crisis económica y durante la misma. Para obtener estos datos nos basaremos en los estudios que realiza tanto la Encuesta de Población Activa proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística, como por la Oficina Europea de Estadística (Eurostat). La unidad que utilizaremos para la comparación de dichos datos será el porcentaje. Y para finalizar el apartado, realizaremos una pequeña conclusión acerca de la situación actual en la que se encuentra la mujer en el mercado de trabajo.

### 1.2.1 ACTIVIDAD

A pesar de las consecuencias negativas que nos ha traído la crisis económica iniciada en 2007, podemos comprobar cómo durante estos últimos años ha ido incrementando la inclusión del colectivo femenino en la población activa, aunque, como veremos más adelante, este aumento en población activa no se traduzca en una similar evolución en lo referente a la ocupación. Sin embargo, en los hombres no observamos la misma tendencia, pues como podemos observar en la Figura 1.1, existe un cierto declive en la población activa masculina.

Figura 1.1. Porcentajes de activos según sexo (sobre el total de personas en edad de trabajar de cada sexo)



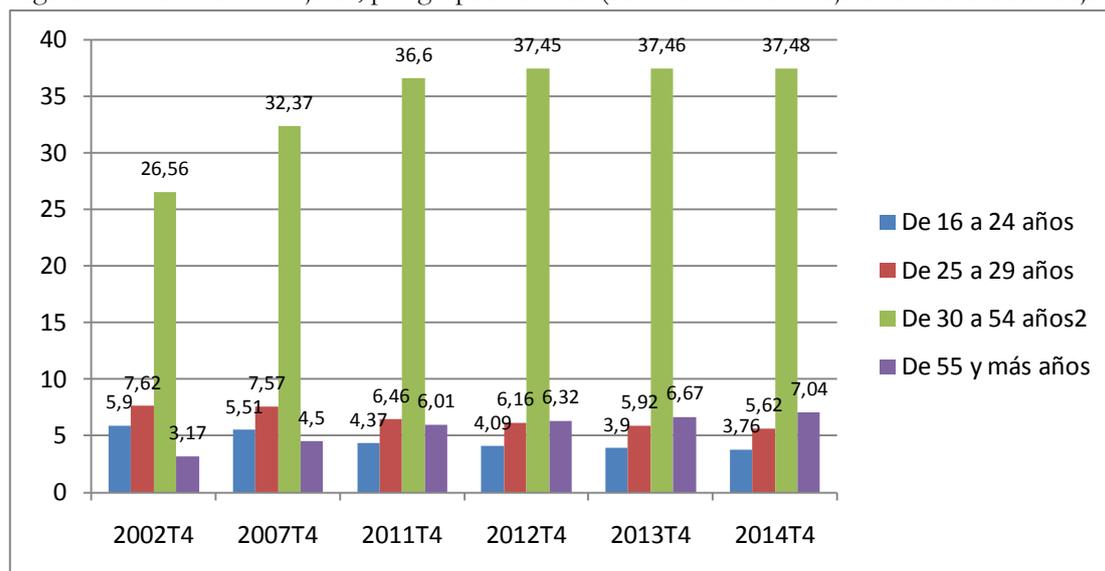
Fuente: INE. EPA

Como podemos ver en la Figura 1.1, al inicio de la crisis la actividad de las mujeres en edad de trabajar, es decir, a partir de los 16 años en adelante, se situaba en un 49'95%; y en los resultados de la encuesta realizada en

el cuarto trimestre del último año (2014) obtenemos un 53'9%. Esto supone un incremento durante la crisis de 3'95 puntos porcentuales. En el caso de los hombres, la tendencia en este período ha sido diferente. 2007 se cerraba con un 69'34% de los hombres entre la población activa, mientras que 2014 lo hacía con un 65'95%, es decir, un 3'39% menos que al inicio de la crisis. Podemos deducir que se está produciendo un mayor acercamiento del colectivo femenino y masculino en los últimos años, en lo que a población activa se refiere.

Por otra parte, si desagregamos toda esta información por grupos de edad de las mujeres, nos damos cuenta de que no obtenemos los mismos resultados para todos los colectivos (Figura 1.2).

Figura 1.2. Activos en mujeres, por grupos de edad (sobre el total de mujeres en edad de trabajar)



Fuente: INE. EPA

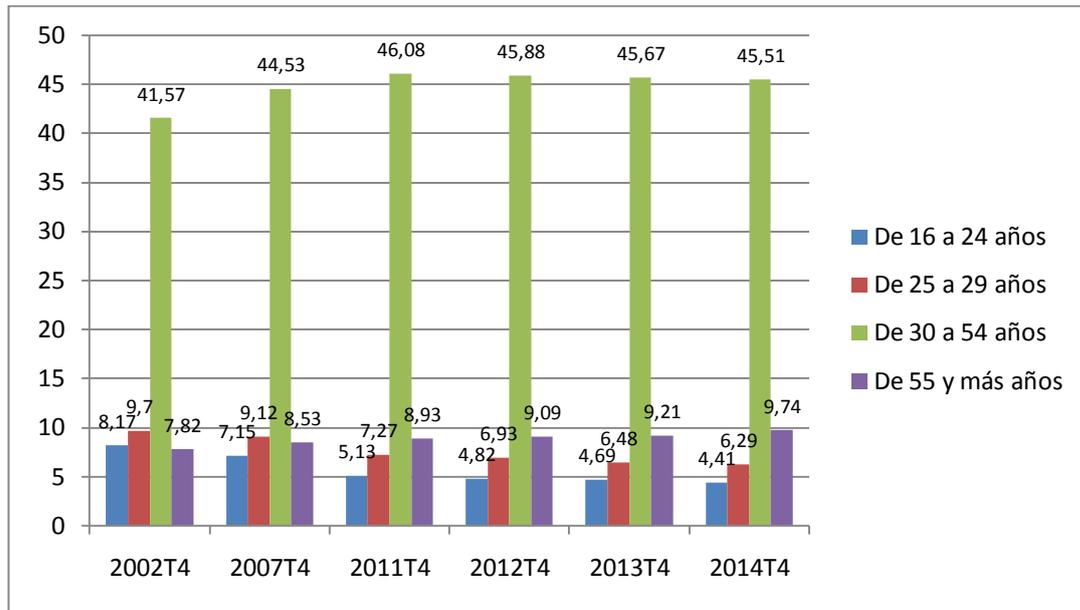
Si nos fijamos en los tramos de edad de las mujeres más jóvenes (Figura 1.2) (en concreto, desde las menores de 30 años), podemos comprobar cómo siguen una tendencia diferente a lo comentado anteriormente. En estos tramos, la actividad de las mujeres ha ido disminuyendo a lo largo del período de referencia. Sin embargo, este comportamiento en estos tramos de edad, no sólo se da en mujeres, sino también en varones (Figura 1.3). Este hecho lo podemos asociar a la prolongación del tiempo de inactividad dedicado a la educación o la formación.

El tramo de edad entre 30 y 54 años es el que absorbe las mayores tasas de actividad femenina en 2014, mostrando una evolución creciente durante todo el periodo considerado (2002-2014) (Figura 1.2).

Para el colectivo masculino también es este tramo de edad (30-54 años) el que absorbe las mayores tasas de actividad en 2014. Sin embargo, la evolución de este grupo de edad en el periodo considerado es diferente a la de las mujeres (Figura 1.3) ya que a partir de 2011 la actividad masculina decrece. En cualquier caso, y para este grupo de edad, la tasa de actividad masculina es casi diez puntos superior a la femenina.

El tramo de 55 y más años, es creciente tanto para hombres como para mujeres, siendo también más alta la actividad en el caso de los primeros que de las segundas.

Figura 1.3. Actividad en hombres por edades (sobre el total de hombres en edad de trabajar)



Fuente: INE. EPA

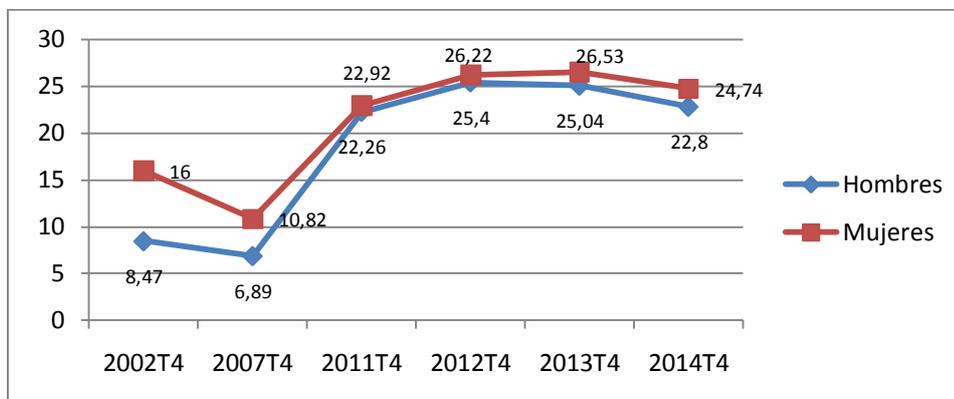
### 1.2.2. DESEMPLEO

Como próximo punto en el análisis de la situación actual de la mujer en el mercado de trabajo, estudiaremos la variable desempleo durante los últimos años.

Comenzaremos comentando el estado del desempleo en el último trimestre de 2014 (Figura 1.4), en el cual de los 5.457.700 desocupados, 2.634.000 eran mujeres. Lo que quiere decir que 2014 se cerró con un 22'80% de paro masculino, frente a un 24'74% de paro femenino (sobre el total de población en edad de trabajar).

Pasemos a observar los cambios ocasionados en los últimos años en comparación con los anteriores a la crisis.

Figura 1.4. “Desempleo, según sexos. Porcentaje sobre total población en edad de trabajar”



Fuente: INE. EPA

Como podemos comprobar en la figura 1.4, el desempleo en la mujer siempre ha estado por encima del de los hombres en el período estudiado, fundamentalmente en la etapa anterior al inicio de la crisis, donde vemos una gran brecha entre ambos colectivos. La crisis económica ha afectado a ambos sexos, pero en mayor medida al colectivo masculino ya que es el que registra un mayor aumento de desempleo.

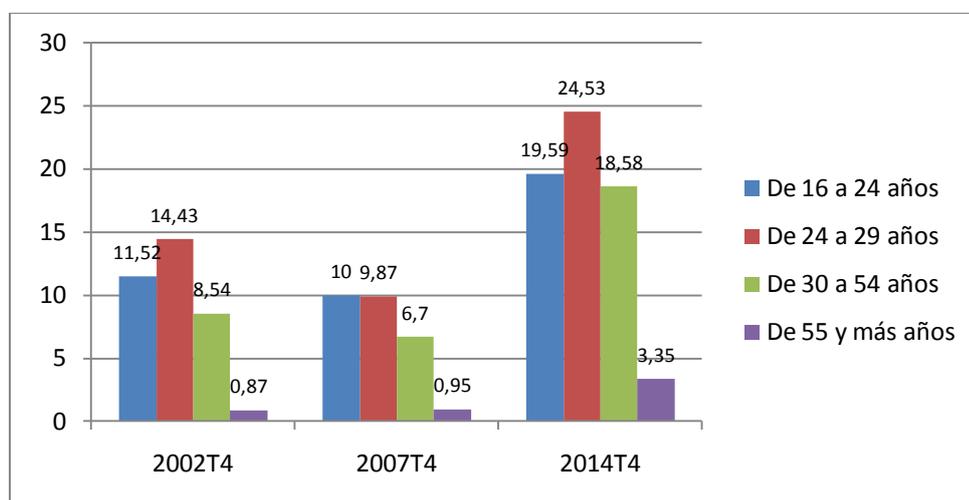
Otro punto destacable, aparte de la diferencia por sexos en cuanto al desempleo, es la gran repercusión que han tenido en esta variable los acontecimientos económicos surgidos en los últimos años. Desde 2007, año en que se ofrece la menor tasa de desempleo masculino, hasta 2012, esta variable casi se cuadruplica en el colectivo masculino (3,7 veces superior) y llega a ser más del doble en el colectivo femenino (2,4 veces superior)

No obstante, desde el IV trimestre de 2013 se produce un pequeño descenso en esta variable para ambos sexos. Además, el hecho de que el incremento del desempleo en hombres sea superior al de mujeres, ha provocado un acercamiento de ambos sexos en esta variable.

A continuación, estudiamos la tendencia que ha ido siguiendo el desempleo en las mujeres por grupos de edad en los últimos años ( Figura 1.5)

Como vemos en la Figura 1.5, el paro afecta mayoritariamente a los grupos de mujeres de edades más jóvenes (de 16 a 29 años) puesto que éstas son las que registran unos porcentajes más elevados en 2014. No obstante, de las menores de 30 años, las que mayor porcentaje de desempleo muestran en 2014 son aquellas comprendidas entre los 24 y 29 años. Sin embargo, si tenemos en cuenta la evolución de esta variable, los grupos de edad que más parecen haber sufrido los efectos de la crisis entre 2007 y 2014 son los de más de 55 años, que ofrecen una tasa de desempleo casi tres veces y media superior a la obtenida para 2007; y el grupo entre 30 y 54 años, que casi triplica la tasa obtenida en 2007 (2,7 veces más). Como vimos en la Figura 1.2 eran estos dos grupos de edad los que ofrecían mayores tasas de actividad en el periodo considerado

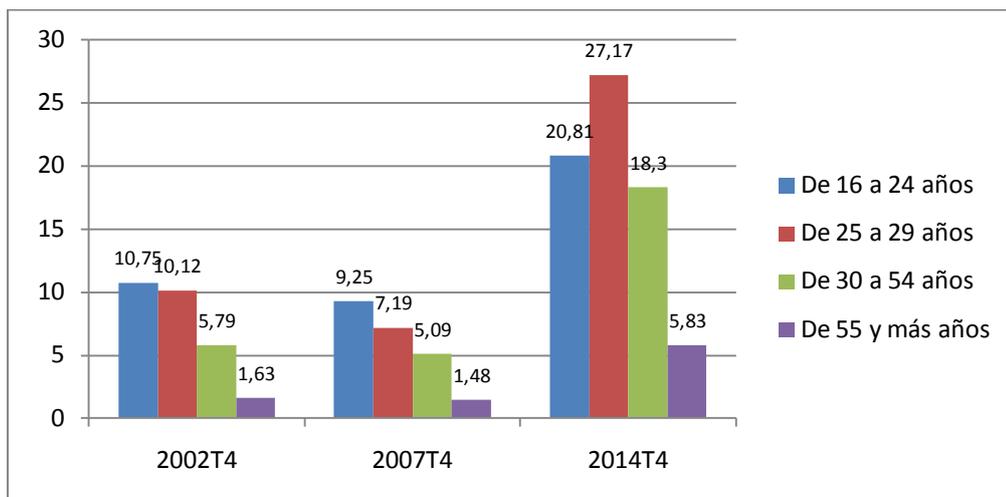
Figura 1.5. “Mujeres desempleadas por grupos de edad, porcentajes sobre el total de mujeres en edad de trabajar”



Fuente: INE. EPA

La Figura 1.6 nos ofrece esta información para el colectivo masculino. El grupo de edad masculino que más desempleo refleja en 2014 es el mismo que en el caso de las mujeres, el de 25-29 años, aunque con porcentajes superiores en el caso de los hombres. Lo mismo ocurre con el siguiente tramo con más desempleo (entre 16 y 24 años). Así, los hombres más jóvenes son los que obtienen mayores porcentajes de desempleo en 2014, alcanzando en conjunto casi el 50% del total.

Figura 1.6. “Hombres desempleados por grupos de edad, porcentaje sobre total de personas en edad de trabajar”



Fuente: INE. EPA.

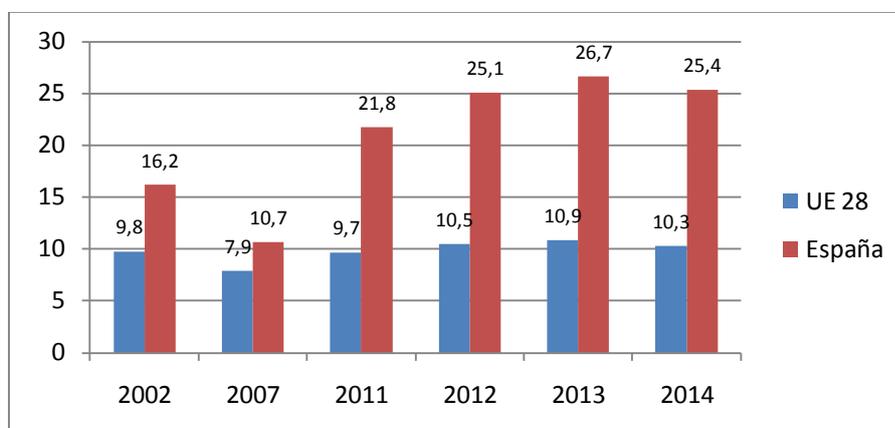
En los tramos superiores de edad, y en especial entre 30 y 54 años, para 2014 el desempleo masculino y femenino era prácticamente igual para ambos sexos. Sin embargo, es notoriamente superior el desempleo masculino a partir de los 55 años, en comparación con el femenino, para esta misma fecha.

Si analizamos la evolución del desempleo, en los dos años anteriores y para los dos tramos de edad más jóvenes, el desempleo masculino fue inferior al femenino. La crisis, por tanto, tuvo un efecto significativo en el desempleo masculino en estas edades.

Entre 2007 y 2014, para todos los varones de más de 25 años se ha triplicado el nivel de desempleo. Sin embargo, el colectivo que parece haber sufrido más la crisis es el de más de 55 años, que prácticamente cuadruplica la tasa de 2007. Los resultados, por tanto, son parecidos entre hombres y mujeres por tramos de edad, pero con tasas de desempleo más acusadas para los hombres.

En la Figura 1.7 podemos ver cómo el desempleo femenino en España ha sido superior a la media de la Unión Europea durante los años de estudio.

Figura 1.7. “Desempleo en mujeres. Porcentaje sobre la población en edad de trabajar”



Fuente: Eurostat

Durante los años anteriores a la crisis, las diferencias no eran tan acusadas, sobre todo en 2007. Sin embargo, desde el inicio de la misma observamos un mayor desequilibrio: a partir de 2007 el desempleo femenino en España es siempre más del doble del obtenido para Europa. España ha elevado el porcentaje de mujeres desempleadas entre 2007 y 2013 en casi 15 puntos porcentuales, mientras que la Unión Europea lo ha hecho en 3 puntos porcentuales.

Si nos fijamos en la tasa de desempleo de cada una de las zonas estudiadas, comprobamos cómo 2014 ha sido el primer año, desde 2007, en el que se ha registrado un menor porcentaje.

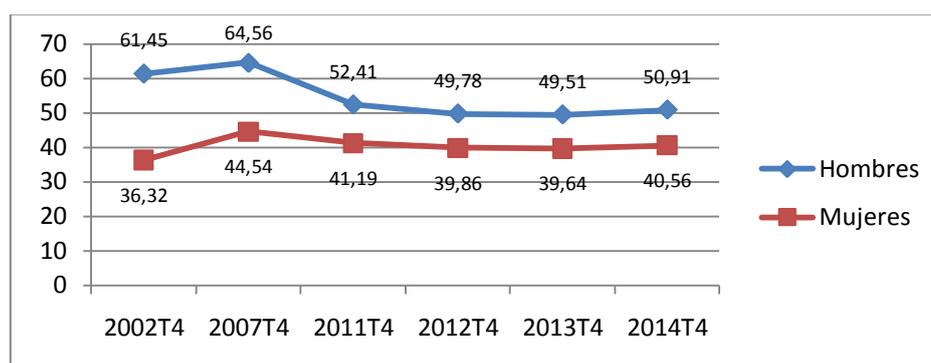
### 1.2.3 OCUPACIÓN

En el caso de la ocupación, observamos en la Figura 1.8 como a lo largo de la crisis el colectivo femenino ha sufrido con menor intensidad sus consecuencias negativas. Las 8.010.800 mujeres ocupadas en el cuarto trimestre de 2014 representan un 3'98% menos que en el mismo periodo de 2007, frente a un descenso del 13'65% entre los hombres.

En cualquier caso, la ocupación femenina es siempre inferior a la masculina en todo el periodo considerado; aunque en los últimos años los porcentajes de ocupación se van acercando.

En la Figura 1.9, si lo analizamos por tramos de edad, podemos comprobar cómo la ocupación femenina durante los años de estudio ha estado mayoritariamente concentrada en las personas de entre 25 a 54 años. Por el contrario, el grupo de edad que menos porcentaje de ocupación ha registrado, ha sido el formado por mujeres mayores de 54 años. Podemos observar también que durante los años anteriores a la crisis se ha incrementado esta variable para todos los grupos de edad, mientras que se ha disminuido a partir del inicio de la misma, 2007. No obstante, esta última tendencia no ha sido seguida por el grupo de mujeres más mayores, puesto que durante la crisis, y hasta 2014, han aumentado su ocupación en 2'07 puntos porcentuales. De todos los grupos de edad, el que ha sufrido un mayor declive de la ocupación desde 2007 a 2014, ha sido el de las mujeres que tienen entre 16 y 24 años (18'81 puntos porcentuales), seguidas de aquellas comprendidas entre 25 y 29 años (16'11 puntos porcentuales).

Figura 1.8. "Ocupación según sexos, en porcentaje de la población mayor de 16 años"

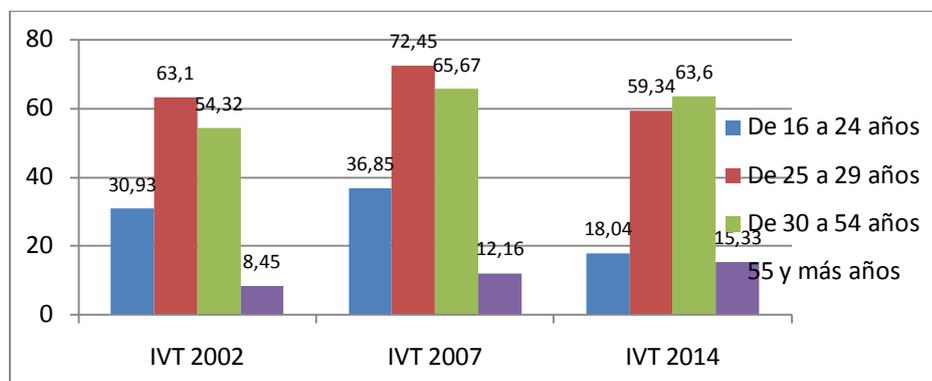


Fuente: INE. EPA

Si comparamos toda esta información con el desempleo de las mujeres por tramos de edad, observamos que cuando en cada grupo de edad incrementa (disminuye) el desempleo durante un periodo, la ocupación disminuye (incrementa), a excepción de las mujeres de 55 y más años, las cuales tanto en el empleo como desempleo experimentan subidas a lo largo de los años de estudio. Otra diferencia que encontramos entre estos dos estudios es que los cambios originados entre 2002 y 2007 son más bruscos en la ocupación que en el desempleo, mientras que aquellos originados en el periodo que va de 2007 a 2014 son más acusados en el desempleo con respecto a la ocupación.

En el caso de los hombres (Figura 1.10), los incrementos de la ocupación originados durante el período que abarca de 2002 a 2007, son inferiores a los de las mujeres para todos los grupos de edad. Por otra parte, desde 2007 a 2014 el descenso de la ocupación para los hombres ha sido mucho más pronunciada que para las mujeres, exceptuando el las mujeres de 55 y más años, que efectúan un aumento en este periodo. Esto que acabamos de comentar provoca que la diferencia entre ambos sexos en cuanto a la ocupación sea menor.

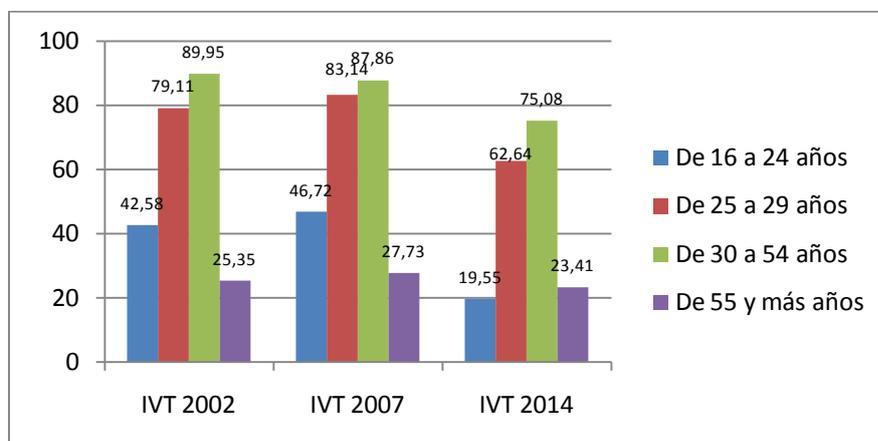
Figura 1.9. “Empleo mujeres, por grupos de edad. Porcentaje de mujeres sobre total de ocupados”.



Fuente: INE. EPA

Todo ello nos lleva a concluir que la crisis económica iniciada en 2007 ha afectado con una mayor intensidad a los hombres con respecto a las mujeres. Esto provoca que, como comentamos anteriormente, las diferencias entre ambos sexos en cuanto a la ocupación, se hayan suavizado durante la misma.

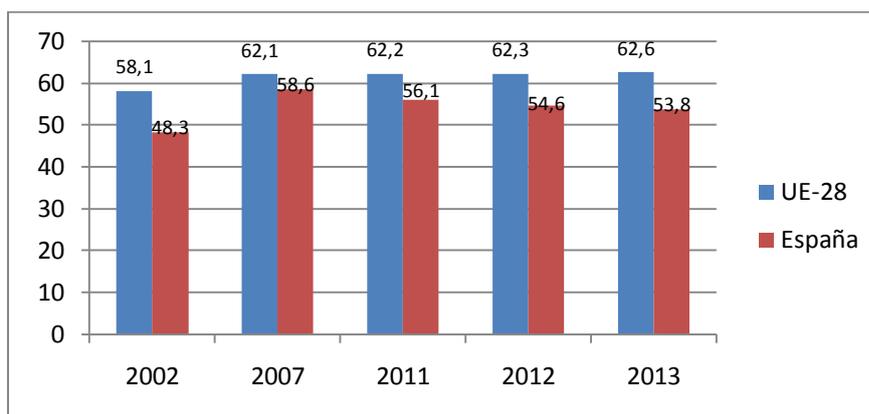
Figura 1.10. “Empleo hombres por grupos de edad. Porcentaje sobre el total de la población en edad de trabajar”.



Fuente: INE. EPA

Comparativamente con Europa (figura 1.11), si desde el año 2002 hasta el inicio de la crisis, la tasa de empleo femenina en España aumentó ininterrumpidamente aproximándose a la alcanzada en la UE (quedó a sólo 3'5 puntos porcentuales de la media), a partir de 2008 ese proceso de aproximación se interrumpe, para acumular descensos sucesivos, desde el 58'6% en 2007, hasta el 53'8% en 2013; mientras que el ámbito europeo ha permanecido estable en estos años de crisis, en el entorno del 62%.

Figura 1.11. “Ocupación en mujeres de 20 a 64 años. Porcentaje sobre el total de población”

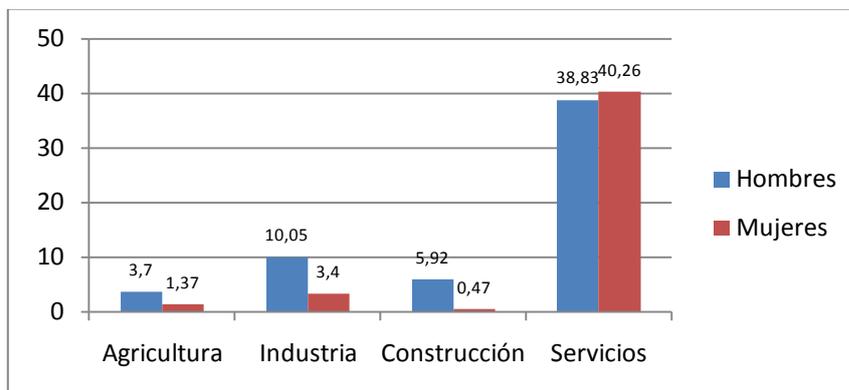


Fuente: Eurostat

A continuación en este apartado, vamos a estudiar, desde el punto de vista de las mujeres, la variable empleo con respecto a diversos ámbitos que consideramos relevante para el objeto de estudio del presente Trabajo Fin de Grado.

- Ocupación por sectores

Figura 1.12. “Ocupación según sexos, por sectores, en porcentaje del total de ocupación de ocupados (2014T4)”



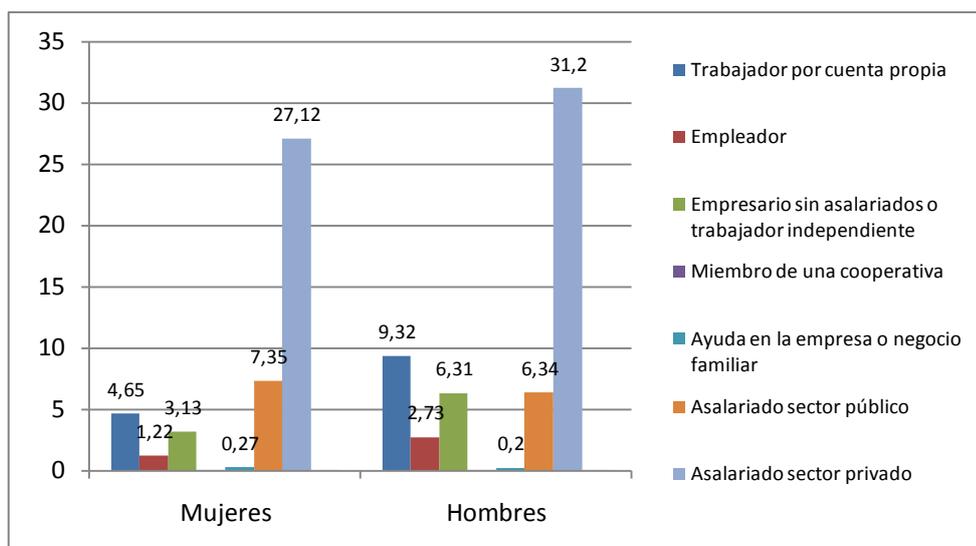
Fuente: INE. EPA

La Figura 1.12 nos muestra la ocupación por sexos y sectores. No cabe duda de que el sector servicios es el que absorbe el mayor porcentaje de población ocupada de ambos sexos seguida, desde lejos, por la industria. Destacar que el sector servicios, además de ser el que más porcentaje de ocupación absorbe en nuestro país, es un sector altamente feminizado, con mayor presencia de mujeres que de hombres. La mayoría de los hombres también desarrolla su fuerza de trabajo en los servicios, pero en un menor porcentaje que las mujeres, puesto que estos reparten en una mayor proporción su ocupación entre el resto de sectores.

- Ocupación por situación profesional

La situación profesional que más destaca en el colectivo femenino (Figura 1.13) es la de asalariadas por el sector privado, al igual que en el colectivo masculino; seguidos por asalariados en el sector público y trabajadores por cuenta propia. Hay situaciones profesionales que apenas se llegan a dar en la población ocupada, como es el caso de miembros de cooperativas y ayudantes en empresas familiares. En empleadores o empresarios sin asalariados, el porcentaje es mayor al anterior, aunque sigue siendo muy poco significativo.

Figura 1.13. “Mujeres ocupadas según situación profesional. Porcentaje sobre total de ocupados (2014T4)”



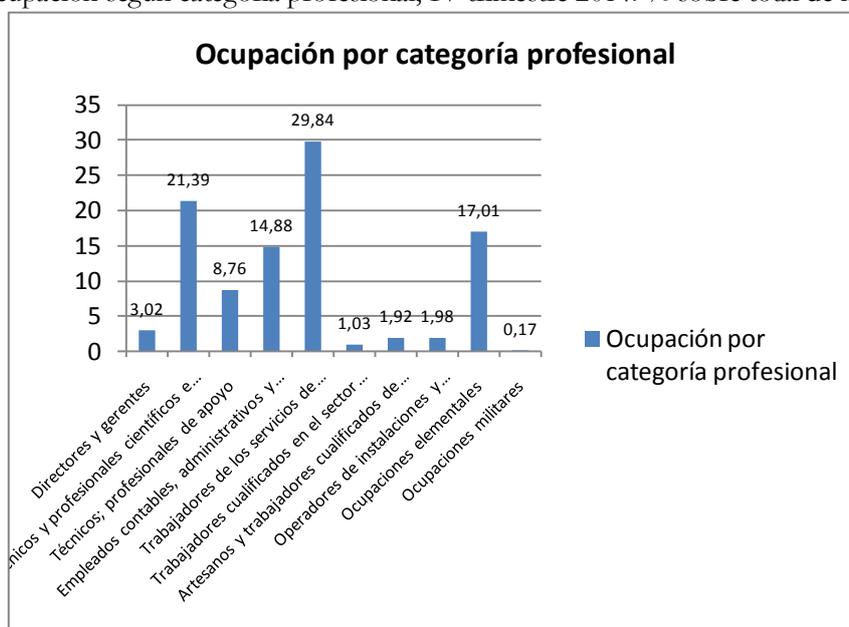
Fuente: INE: EPA

Donde únicamente encontramos mayor presencia femenina, en comparación con los hombres, es en los “asalariados del sector público”.

- Ocupación por categoría profesional

Tal y como queda reflejado en la Figura 1.14, la categoría profesional que goza de la mayor parte de ocupación femenina es la de trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.

Figura 1.14. “Ocupación según categoría profesional, IV trimestre 2014. % sobre total de mujeres ocupadas”



Fuente: INE. EPA

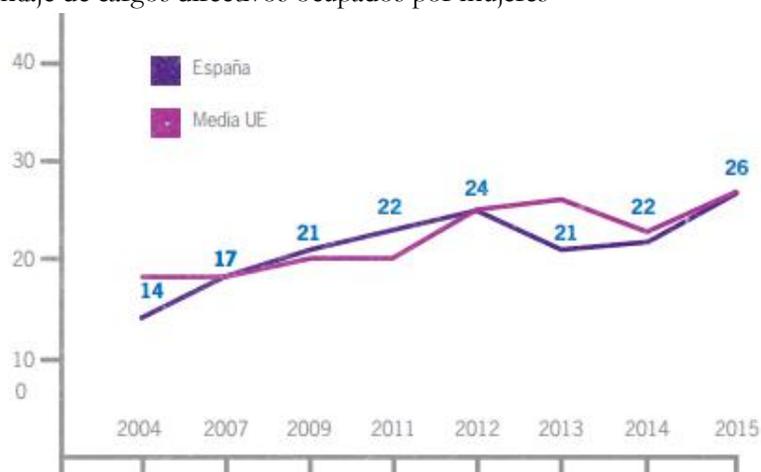
Otras de las categorías más desempeñadas por las mujeres es la de técnicos y profesionales científicos y de la investigación; ocupaciones elementales y empleados contables, administrativos y otros, por este orden. Las ocupaciones menos ejercidas por el colectivo femenino son ocupaciones militares; trabajadores del sector agrícola;

artesanos y trabajadores en industria manufacturera y la construcción; y operadores de instalaciones y maquinarias, y montadores, por ese orden igualmente. Es de destacar el escaso porcentaje que obtienen las mujeres como directores y gerentes de empresa, alcanzando sólo el 3,02% (sobre el total de mujeres ocupadas)

A continuación, en la Figura 1.15 vemos cuál ha sido la tendencia seguida por las mujeres en cuanto a la ocupación en puestos directivos tanto en la Unión Europea como en España.

Como vemos en la Figura 1.15, la media de mujeres que ocupan cargos directivos en la Unión Europea ha sido superior a la de España en todos los años de estudio, a excepción de los años comprendidos entre el inicio de la crisis económica, iniciada en 2007, y 2012. Sin embargo, el último estudio realizado en ambos territorios nos muestra que actualmente existe prácticamente el mismo porcentaje de mujeres que ocupan dichos cargos. Esto ha sido posible debido a que, a pesar de que la Unión Europea ha incrementado su media, España lo ha hecho con una mayor intensidad.

Figura 1.15 “Porcentaje de cargos directivos ocupados por mujeres”

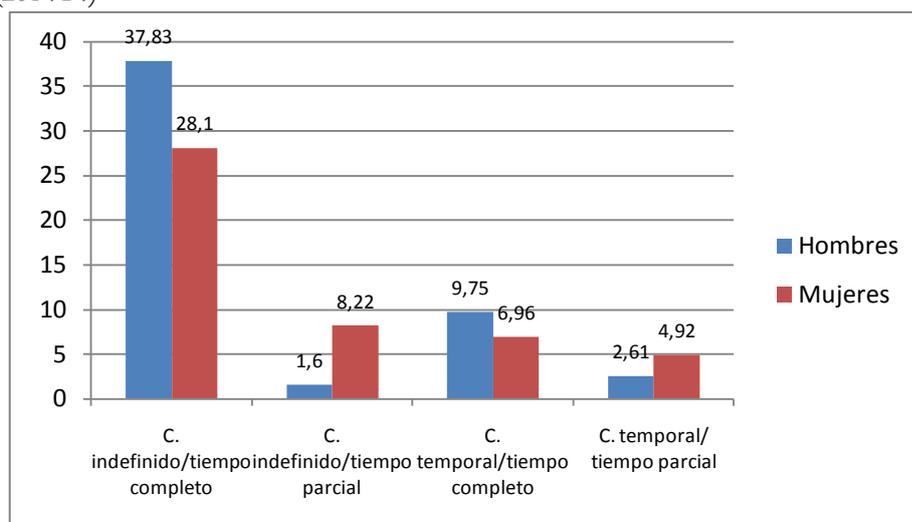


Fuente: Grant Thornton IBR 2015

- Ocupados según tipo de contrato

Como vemos en la Figura 1.16, las mujeres tienen una mayor predisposición a trabajar con contratos indefinidos y a tiempo completo. Éste es el resultado si sólo analizamos el colectivo femenino, pero si lo comparamos con el masculino, podemos llegar a ver la gran diferencia que existe entre ambos en lo referente al tipo de contrato y parcialidad. En cuanto al contrato indefinido, los hombres suelen ocupar un mayor porcentaje de la jornada completa, mientras que las mujeres lo hacen en la jornada parcial. En lo referente al contrato temporal, los hombres absorben más el tiempo completo, mientras que el tiempo parcial lo ocupan mayoritariamente las mujeres. Así, las mujeres trabajan sobre todo a tiempo parcial, sea cual fuere la duración del contrato, en comparación con los hombres.

Figura 1.16 “Ocupados según tipo de contrato y parcialidad, y según sexo. Porcentaje sobre total de asalariados (2014T4)”



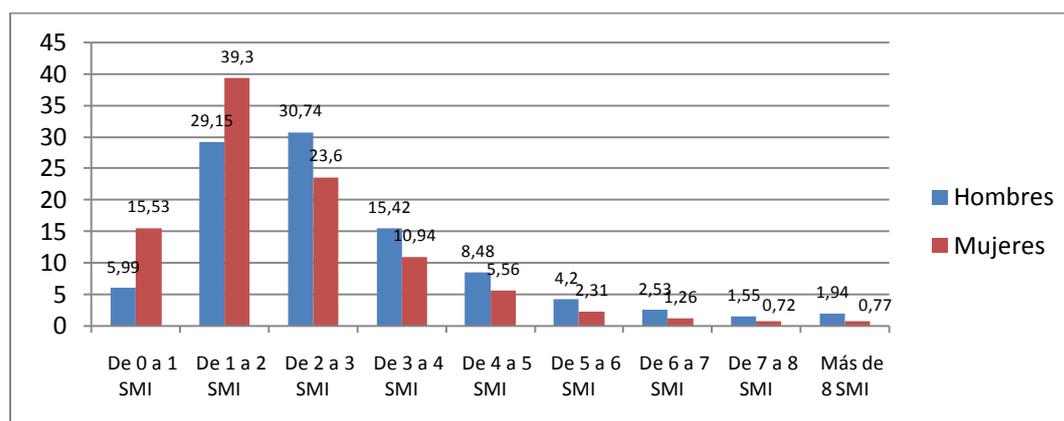
Fuente: INE. EPA

- Ocupación según nivel salarial

En la siguiente Figura 1.17, estudiamos el nivel salarial de los ocupados diferenciándolo por sexos. Como observamos, las mujeres lideran las posiciones con menor tasa salarial (de 0 a 2 Salario Mínimo Interprofesional), mientras que los hombres encabezan los niveles más altos. Esto nos hace corroborar la desigualdad de género frente a los salarios.

Si observamos, por otra parte, la diferencia entre los niveles salariales de España en comparación con la Unión Europea (Figura 1.18), vemos que en ambos casos existe la brecha salarial de género, obteniendo durante todo el periodo de estudio mayores salarios el colectivo masculino que el femenino.

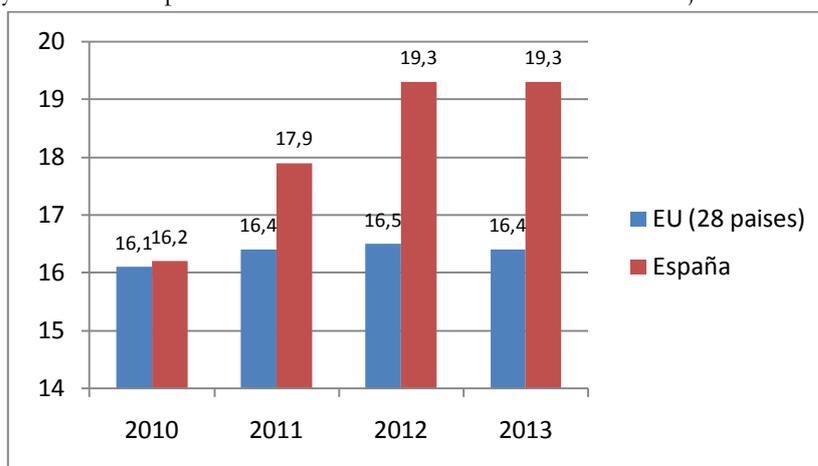
Figura 1.17. “Ocupación según sexo y nivel salarial. Porcentaje sobre total de cada sexo (año 2010)”



Fuente: INE. EPA

En la Figura 1.18 vemos que en todos los años de estudio, ha existido una mayor brecha salarial en España, en comparación con la existente en la Unión Europea. En el año 2010 ambas regiones casi llegan a igualarse, pero un año después, en España se produce un mayor incremento de esta variable que ha seguido produciéndose en 2012, manteniéndose uniforme el siguiente año. Sin embargo, la Unión Europea se ha mantenido casi sin cambio durante los mismos.

Figura 1.18 “Mayor diferencia porcentual del salario de hombres frente a mujeres”



Fuente: Eurostat

### 1.3 CONCLUSIÓN FINAL ACERCA DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER

Finalmente en este capítulo, como describíamos al inicio del mismo, haremos un pequeño resumen sobre la posición de la mujer del presente en el ámbito laboral.

Actualmente, y considerando los datos aportados en las gráficas anteriores, podemos decir que la mujer se enfrenta a un mercado de trabajo en el cual, a pesar de todos los esfuerzos realizados, aún sigue vigente una constante desigualdad frente al hombre. Esta afirmación se ve reforzada por el hecho de que la mujer continúa desempeñando los oficios menos cualificados, con peor remuneración y teniendo una mayor predisposición hacia el contrato temporal y/o a tiempo parcial con respecto al hombre. Además, la masculinización de sectores como el agrario, construcción e industria hacen que su participación en los mismos sea bastante irrelevante. Este colectivo también tiene una menor ocupación en el sector privado frente a una mayor en el sector público, en comparación con los hombres.

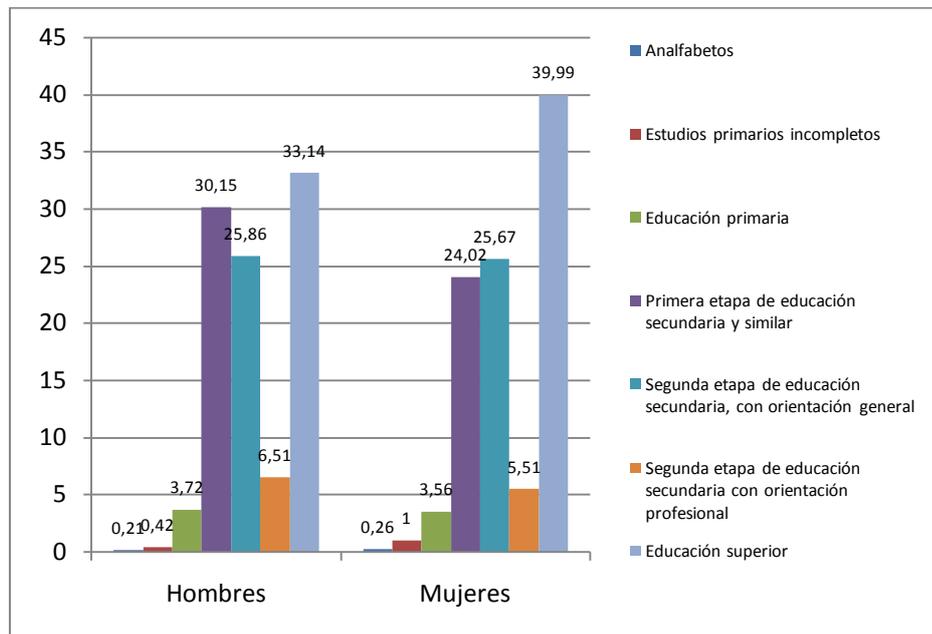
Otro dato de interés, a pesar de lo comentado anteriormente, es el mayor incremento del desempleo en los hombres, durante la crisis iniciada en 2007, en comparación con el de las mujeres, hecho que provoca, como ya mencionamos, que las diferencias en cuanto a ocupación y actividad entre ambos sexos se hayan estrechado.

En adición, observamos la no correspondencia de la ocupación femenina frente a su, cada vez superior, inclusión entre la población activa. Ello quiere decir, que a pesar de que la mujer cada vez recobra una mayor conciencia, y tiene una mayor predisposición hacia el trabajo, tiene una limitada oportunidad en el mismo.

Además de no corresponder la limitada evolución de la población femenina ocupada con la cada vez mayor inclusión de las mujeres en la población activa, tampoco encontramos relación con respecto a los niveles de educación alcanzados por el colectivo femenino, como posible motivo de estas diferencias. Como vemos en la siguiente figura, Figura 1.19, los niveles superiores de estudio son más representativos en el colectivo de mujeres que en el de los hombres (casi 7 puntos porcentuales superior a la media del colectivo masculino), sin embargo es este último colectivo el que mayor porcentaje de ocupados registra en el periodo de estudio.

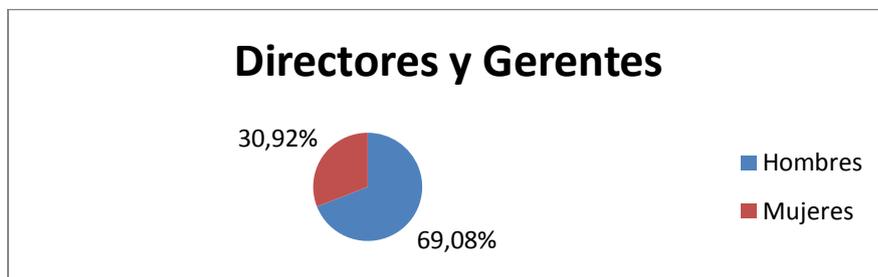
Otro dato de interés relacionado con el nivel de estudio de ambos sexos, es que a pesar de que la mujer tiene un mayor porcentaje con respecto al hombre en el nivel superior de estudios, la dirección y gerencia de las empresas está mayormente ocupada por el sexo masculino, con un 38'88% de diferencia (Figura 1.20).

Figura 1.19 “Nivel de estudios según sexos, sobre el total de población mayor de 16 años de cada sexo (2014T4)”



Fuente: INE. EPA

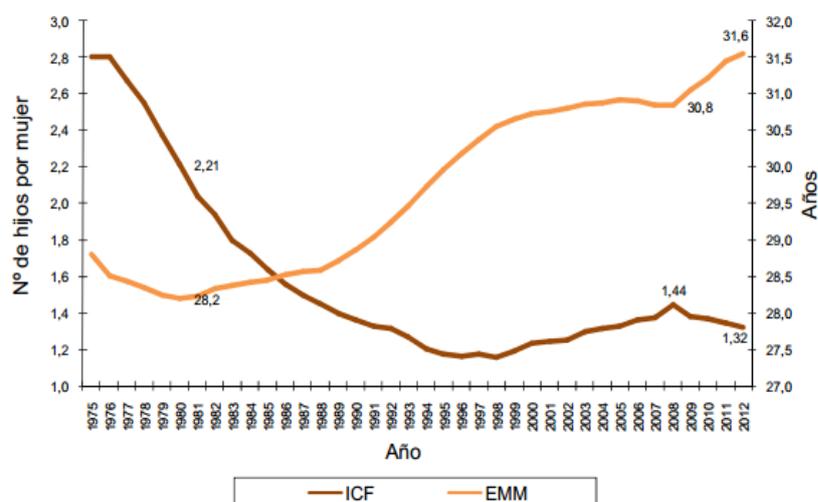
Figura 1.20 “Directores y gerentes en el último trimestre de 2014, según sexos”



Fuente: INE. EPA

Podríamos llegar a pensar que otros de los posibles motivos para el desequilibrio existente en la población femenina entre la población activa y ocupada, fuera el cada vez mayor número de hijos de las mismas. Este no es el caso, puesto que como comprobamos en la Figura 1.21, existe una tendencia a la baja, en lo referente a la tasa de fecundidad, en las mujeres españolas a partir de 1975 (de 2’8 hijos por mujer en 1975, a 1’32 hijos por mujer en 2012). Además, en esta misma figura podemos observar que además de disminuir su tasa de fecundidad, ha aumentado la edad media a la que la mujer tiene su primer hijo. En 1980 la mujer tenía, de media, su primer hijo a los 28’2 años, mientras que en 2013 ha pasado a tenerlo, de media, a los 31.6 años. Por tanto ésta no parece ser una de las posibles causas para su menor inclusión entre la población ocupada en comparación con el hombre.

Figura 1.21 “Indicador Coyuntural de Fecundidad y Edad Media a la Maternidad”



Fuente: INE. EPA

Analizando las causas posibles que provoquen tal desequilibrio, podemos plantear que una de las razones con mayor peso puede ser que las mujeres, por lo general, se dedican durante un mayor tiempo a la realización de tareas del hogar, cuidado de niños y demás personas dependientes. Ello lo comprobamos en la Tabla 1.1:

Tabla 1.1. “Duración media dedicada a actividades de hogar y familiar según sexos, 2009-2010”

	Hombres	Mujeres
<b>Activos</b>	<b>2:36</b>	<b>4:10</b>
Ocupados	2:21	3:46
Empresarios sin asalariados	2:05	3:55
Asalariados	2:25	3:45
Parados	3:23	5:35
<b>Inactivos</b>	<b>2:25</b>	<b>4:49</b>
Estudiantes	1:10	1:33
Jubilados o pensionistas	2:56	4:38
Labores del hogar	5:01	6:16

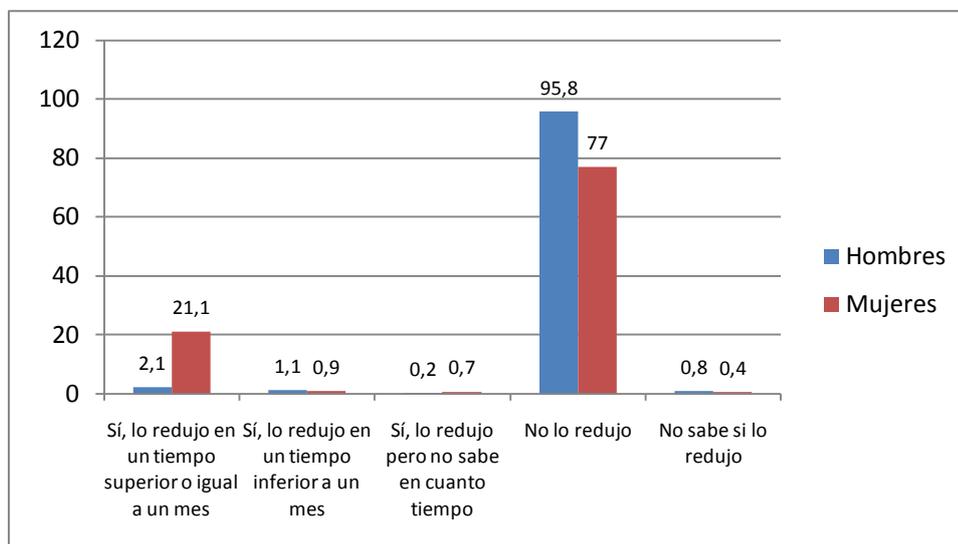
Fuente: INE. EPA

En esta tabla (Tabla 1.1) comprobamos cuál es la duración media dedicada a actividades de hogar y familia, según situación laboral, por las personas que realizan dicha actividad.

Como podemos observar, en casi todas las situaciones analizadas las mujeres dedican, de media, más de una hora de más, con respecto a los hombres, en la realización de las tareas del hogar y del cuidado de familiares tanto menores de edad como personas mayores dependientes. Esta situación, como acabamos de mencionar, se da tanto en personas activas como inactivas. Es curioso observar cómo esta mayor diferencia entre hombres y mujeres se da en inactivos y parados, situaciones donde supuestamente ambos tienen la misma cantidad de tiempo para dedicarse a dichas tareas. La menor diferencia la encontramos en el colectivo de estudiantes, con una media de 23 minutos de diferencia.

En la Figura 1.22 vemos que, además de que las mujeres se dediquen un mayor tiempo a las tareas que conllevan el hogar y la familia, éstas son también las que reducen en un mayor porcentaje frente al hombre su jornada laboral para responsabilizarse igualmente de dichas labores.

Figura 1.22 “Porcentaje de personas de 16 a 64 años según hayan reducido o no su jornada laboral para el cuidado de hijos, sexo y duración de dicha reducción (2010)”



Fuente: INE. EPA

Podemos observar así, que aún sigue vigente en un alto porcentaje la tendencia social por la que la mujer es responsable de la realización de tareas domésticas y del cuidado de familiares, mientras que el hombre lo es del ámbito económico, es decir es el encargado de cubrir los gastos de la unidad familiar.

Por todo ello, podemos plantear que la mayor dedicación de las mujeres a las tareas domésticas y de cuidados de dependientes puede ser una de las razones principales por las que existe una gran brecha entre este colectivo y el masculino en el ámbito laboral. Ésta podría ser una de las causas que las hace tener una menor tasa de empleo frente al hombre, optar más por trabajos temporales y a jornada parcial, en comparación con los hombres, u ocupar aquellos cargos que gozan de un menor grado de responsabilidad.

Las medidas de conciliación se convierten aquí en un elemento protagonista que busca la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos vitales, incluido el profesional. Estas medidas serán objeto de estudio en el capítulo siguiente.

## CAPÍTULO 2. LA CONCILIACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL

### 2.1 CONCEPTO Y LEGISLACIÓN RELEVANTE

“La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo libre. Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal” (Fundación Mujeres, 2010).

En nuestro ordenamiento jurídico, la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, queda recogida en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE nº 266 de 6 de noviembre de 1999) para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (en adelante LCVLF)

En su exposición de motivos, dicha Ley 39/1999 plantea lo siguiente:

“La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 92, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada”.

Asimismo, plantea la necesidad de hacerse eco de los cambios sociales relevantes a nivel internacional, exponiendo lo siguiente:

“La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.”

El objetivo de la Ley 39/1999 queda reflejado en su exposición de motivos:

“Mediante la presente Ley se contempla la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas. La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia”.

Años más tarde, el 22 de marzo de 2007, se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI). Ésta ley no solo obliga a las empresas a llevar a cabo las medidas que ella contempla sino que además las empuja a negociar medidas en pro de la conciliación (Fabregat Monfort, Gemma, 2009):

“Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas”. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Desde el punto de vista del ámbito laboral, la mayor novedad contenida en esta norma, es el hecho de tratar el tema antidiscriminatorio. Esto es debido a que esta nueva ley no sólo recogía una tutela sancionadora, sino que la combinaba con medidas incentivadoras. Esto quiere decir, que no sólo se castigaba el hecho discriminatorio, sino que además se intentaba evitar que se volviese a producir, anticipándose al mismo.

La legislación previa a esta Ley 3/2007 sólo se ocupaba de que, en los casos de existencia de discriminación, exigía la nulidad del acto y la reparación de sus efectos.

La LCVLF se basaba en la Directiva Europea 92/85, sobre protección de la trabajadora embarazada. La LCVLF surgió además como disposición para hacer frente a la reivindicación social de poder conciliar distintos aspectos de las personas trabajadoras. Pero el inicio del planteamiento para resolver esta problemática surgió en la IV Conferencia mundial sobre mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, donde se fomentó la armonización de responsabilidades laborales y familiares entre mujeres y hombres. Por otra parte, desde la perspectiva comunitaria, el tratamiento del tema de la conciliación tuvo sus orígenes en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. En la primera de ellas se trató el tema de la maternidad desde el punto de vista de la salud y la seguridad de lactancia, y en la segunda se negoció acerca de los permisos parentales y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres (Cabeza, 2011).

A pesar de todas estas medidas, no se consiguieron los objetivos marcados, puesto que solo obtuvo un 0,8% de seguimiento en el colectivo masculino, siendo este el contexto social en el que se aprueba la LOI con el fin de erradicar esa realidad a través de medidas de conciliación.

De hecho, la LOI promueve la igualdad real entre ambos sexos de forma que inciden favorablemente en la corresponsabilidad en las tareas productivas y reproductivas, ya que si lo que busca es promover la conciliación sólo en las mujeres, lo que realmente se consigue es individualizarlas más de los hombres ya que se considera que éstas, al ser las únicas destinatarias de las medidas de conciliación, son las máximas responsables de las tareas reproductivas. Así que, las medidas de conciliación tenemos que considerarlas como medidas de igualdad, pero sólo desde la perspectiva de que es necesario que recurran a ellas tanto hombres como mujeres.

## **2.2 TIPOLOGÍA DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**

Las medidas y estrategias que desarrollan las empresas pueden ser de diverso tipo, clasificándose en la siguiente tipología (Fundación Mujeres, 2010):

- Medidas que amplían y mejoran la normativa.  
Estas medidas regulan los permisos y excedencias para los trabajadores/as que van más allá de lo que dicta la ley.

Amplían y mejoran la duración y tipología de los permisos legales retribuidos para atender responsabilidades familiares (maternidad, paternidad, lactancia, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, etc.) y los no retribuidos (excedencias por motivos familiares, personales o sociales y las reducciones de jornada).

- Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo.

La flexibilidad es un instrumento esencial para la gestión de los recursos humanos que se basa en la optimización del capital humano y que reconoce el derecho que tienen las personas a desarrollarse en el ámbito profesional, laboral y personal. Podemos diferenciar dos tipos de medidas de flexibilidad:

- En la distribución del tiempo de trabajo: permiten adecuar las horas que tienen que realizar los trabajadores y las trabajadoras a sus necesidades familiares y personales.
- En el espacio de trabajo: estas medidas facultan al trabajador/a que se gestione a sí mismo/a los tiempos de trabajo, posibilitando que éste realice el mismo en un lugar diferente al centro de trabajo.

- Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes.

Estas medidas acercan a los trabajadores diversos servicios para el cuidado de personas dependientes ya sean menores, mayores, personas con discapacidad, personas enfermas... Estas medidas pueden ir desde informar sobre los distintos servicios disponibles para el cuidado de estas personas a ofertar ayudas económicas.

- Medidas de conciliación que promueven una cultura empresarial que valora el que su personal tenga enlazada su vida laboral con la familiar y personal.

Estas medidas están destinadas a la creación de políticas de recursos humanos en las empresas que mejoren la calidad laboral de su personal, tanto para los hombres como para las mujeres. Algunos ejemplos de esta tipología pueden ser el acercamiento del centro de trabajo al domicilio del trabajador/a, formación y reuniones de los trabajadores en horario laboral...

- Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Estas medidas tratan de mejorar la calidad de vida del personal de las empresas a través de diferentes áreas como pueden ser apoyo y asesoramiento, medidas económicas, aportando recursos que permitan un mayor ahorro de tiempo y dinero, beneficios sociales...

### 2.3 UTILIDAD DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Los beneficios de la conciliación los podemos distinguir según afecten favorablemente a las empresas, al personal de las empresas o a los hijos y/u otros familiares de este personal (Cuadrado Zurinaga, M<sup>a</sup> del Carmen, 2011):

#### a) Beneficio para las empresas:

- Existencia de una menor conflictividad laboral debido al incremento del tiempo para compaginar trabajo, ocio y familia.
- Mejor aprovechamiento del talento y potencial del personal, ello es porque existe una relación entre una mayor implantación de medidas de conciliación y un incremento en la promoción de las mujeres.
- La imagen de la empresa aumenta el conocimiento por parte de los clientes de la empresa, de las medidas tomadas por la misma en materia de conciliación, y hace que ésta sea más valorada.
- Aumenta la tipología de clientes, el hecho de que la plantilla esté formada por un mayor porcentaje de mujeres hace que ésta sea vista de forma más positiva por sus potenciales clientes en comparación con aquellas empresas que no promuevan la igualdad laboral.
- Estas medidas también ayudan a imputar un menor coste laboral debido a la mayor permanencia de su personal en sus puestos de trabajo.
- Además se cumple con la normativa vigente.

#### b) Beneficios para las personas:

- Las mujeres disminuyen el número de horas de exceso de trabajo, incluido tanto el trabajo en el ámbito privado como en el público.

- Los hombres pueden sumarse al cuidado de los familiares.
- De esta forma la mujer puede mantener su puesto, e incluso plantearse promocionar profesionalmente.
- El sexo masculino no sería ya el único sustentador económico de la familia.
- Personalmente, la relación entre ambos sexos mejoran.

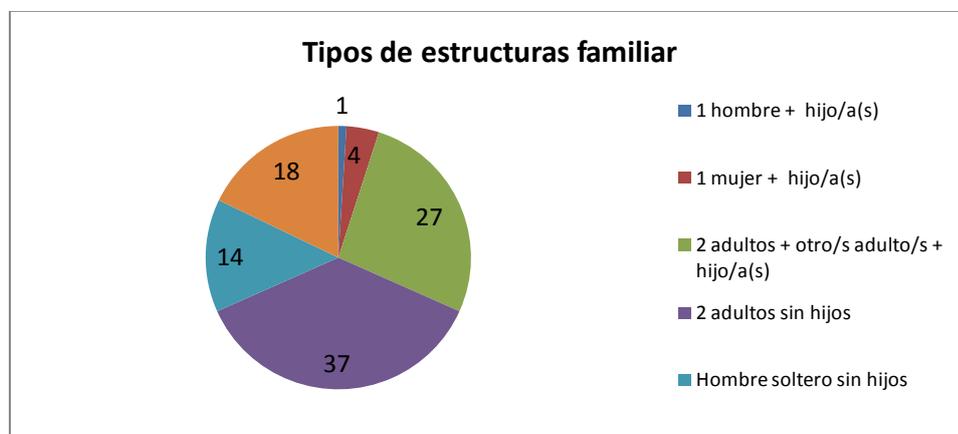
c) Beneficios para los hijos/as y otros familiares del personal:

Indudablemente los hijos y familiares dependientes serán otro de los grupos más beneficiados por las medidas de conciliación pues, en primer lugar, ninguno de sus cuidadores tendrán que abandonar el trabajo para poder dedicarse a ellos; esto repercutirá en una mejor economía familiar y, en segundo lugar, estas personas dependientes podrán compartir un mayor tiempo con ambos tutores.

## 2.4 DESTINATARIOS DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Los destinatarios de estas medidas son todas aquellas personas que trabajan y por tanto tienen una necesidad de conciliar tanto su vida laboral y familiar, como personal. Es importante resaltar que los destinatarios de estas medidas de conciliación no son únicamente las mujeres. Es un error creer esto, puesto que de esta forma se incrementaría la percepción de que las tareas reproductivas y de cuidados a dependientes son prioridad de las mujeres, siendo éstas las que han de compatibilizar tareas dentro y fuera del hogar familiar, con lo que aumentaría la segregación horizontal y vertical. Esta idea es precisamente la que debemos intentar eliminar como tópico en la mentalidad colectiva ya que, si no, sería vista como trabajador productivamente no rentable. Además de éste, existe otro motivo por el cual las medidas deben ir dirigidas a todas las personas trabajadoras sin distinción de sexo, éste es porque a lo largo del tiempo se han ido modificando ciertos contextos que afectan al ámbito del hogar, como es el que se ha ido diversificando la existencia de otro tipo de estructuras familiares distintas a las tradicionales (Figura 2.1).

Figura 2.1 “Tipología de estructuras familiar en la Unión Europea”



Fuente: Eurostat

Éste gráfico (Figura 2.1) nos hace ver que ya no existe un solo tipo de estructura familiar, el tradicional de padre, madre e hijo/a(s), sino que cada vez van surgiendo un mayor número de familias formada por otra tipología de personas: dos adultos sin hijos (dos hombres, dos mujeres o un hombre y una mujer); dos adultos del mismo sexo con hijos; un adulto soltero/a con hijos; un adulto soltero/a sin hijos... El cambio en las estructuras familiares hace cada vez mayor la necesidad de fomentar la conciliación de un amplio abanico de personas, no sólo mujeres. Pero no sólo desde el punto de vista familiar, sino también en el personal, ya que una gran parte de personas tienen necesidades de conciliación que no tiene por qué estar vinculadas con el ámbito familiar. De no cubrir estas necesidades estaríamos incurriendo en un incremento de la desigualdad social debido a que consideraríamos que la conciliación sólo va destinada a las personas con familia, excluyendo de estas medidas (medidas de flexibilidad, medidas complementarias,...) al resto de los colectivos.

Por todo esto debemos tener claro que (Fabregat Monfort, 2009) conciliación no es igualdad. Conciliación es Corresponsabilidad. Igualdad es otra cosa. La conciliación puede contribuir a la igualdad si mujeres y hombres recurren por igual a las medidas de conciliación.

## 2.5 EVOLUCIÓN DEL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

Para analizar cuál ha sido el desarrollo de la utilización de las diferentes medidas de conciliación intentaremos realizar un análisis cronológico desde 2002 hasta los últimos datos de 2013. Nos basaremos tanto en el estudio del IESE dirigido por M<sup>a</sup> Nuria Chinchilla<sup>1</sup>, como en los informes que nos ofrece la Fundación Alares en las sucesivas convocatorias de los Premios Alares a la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal y la Responsabilidad Social<sup>2</sup>. Tomaremos como primer periodo de estudio el año 2002. En este año las medidas de conciliación más utilizadas en España, por orden de peso, eran las siguientes (Tabla 2.1):

Tabla 2.1 “Técnicas de conciliación más utilizadas en España, 2002”. Fuente: Chinchilla *et al* (2003)

1. Flexibilidad en los días de permios y vacaciones cortas (Excedencia): los empleados, siempre tras consultarlo con su superior directo, pueden tomar unos días de permiso o unas vacaciones cortas fuera de los períodos vacacionales tradicionales.	88%
2. Abandono de la unidad de trabajo por una emergencia familiar (Excedencia): los trabajadores pueden abandonar su puesto de trabajo para atender una situación de emergencia sin necesidad de justificar la ausencia con anterioridad.	85'3%
3. Seguro de vida (Beneficios sociales)	71'4%
4. Excedencia para cuidar a hijos pequeños (Excedencia): (renunciando a su sueldo durante este período)	69%
5. Coche de empresa (Beneficios sociales)	68%
6. Trabajo a tiempo parcial (Flexibilidad en el tiempo)	60%
7. Internet (Flexibilidad en el espacio): la empresa costea para los empleados el servicio de internet como herramienta de teletrabajo u ocio.	58'7%
8. Excedencia para cuidar a progenitores o hijos enfermos/discapacitados, renunciando a su sueldo durante este período (Excedencia)	55%
9. Gestión del tiempo (Apoyo o asesoramiento personal): cursos que ayudan a los empleados a organizarse mejor	53'1%
10. Ticket restaurante (Beneficios sociales)	50%
11. Jornada laboral reducida con un sueldo proporcionalmente inferior (Flexibilidad en el tiempo).	50%
12. Asesoramiento para expatriados (servicios de asesoramiento y apoyo profesional): Para empleados emigrantes y su familia.	48'7%
13. Viedoconferencias (Flexibilidad en el espacio): realización de reuniones a través de videoconferencias para evitar desplazamientos.	47%
14. Plan de jubilación (Beneficios sociales)	46%
15. Horas anuales (Flexibilidad en el tiempo): los empleados están contratados por un número de horas al año, en lugar de al día o semana.	42%
16. Permiso por maternidad más allá de lo estipulado por la ley, renunciando a su sueldo durante el mismo (Excedencias)	42%
17. Gestión de conflictos (Apoyo o asesoramiento personal): cursos que ayudan al empleado a gestionar sus conflictos con compañeros, clientes, proveedores y también con su cónyuge.	42%
18. Asesoramiento de trayectoria profesional (Servicios de asesoramiento y apoyo profesional): para cuestiones relacionadas con el trabajo y la vida profesional	35'4%
19. Asesoramiento legal (Servicios de asesoramiento y apoyo profesional)	35.3%
20. Asesoramiento financiero/fiscal (Servicios de asesoramiento y apoyo profesional)	32.7%

<sup>1</sup> Chinchilla, M.N.; Poelmans, S.; León, C. (2003): “Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas” Documento de Investigación n° 498, IESE, Universidad de Navarra

<sup>2</sup> La Fundación Alares viene convocando estos premios desde 2007, habiéndose convertido en un referente nacional en materia de conciliación y Responsabilidad Social Corporativa. Para más información [www.fundacionalares.es](http://www.fundacionalares.es)

La Tabla 2.1 nos muestra cuales son las 20 primeras medidas de conciliación más utilizadas por las empresas españolas en el año 2002. Las dos primeras medidas de conciliación más utilizadas (flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas; y abandono de la unidad de trabajo por emergencia familiar) pertenecen a la tipología de excedencias; es decir, a aquellas medidas que se toman por la necesidad de un período más largo para equilibrar las exigencias del trabajo, familia y vida personal. Estas son las medidas más ofertadas por la mayoría de empresas. Las siguientes tipologías de medidas conciliadoras más usadas durante 2002 son los beneficios sociales, las cuales tienen por objetivo aliviar la mente de sus empleados en cuanto a la atención y cobertura sanitaria de sus familiares; seguidas de servicios de asesoramiento y apoyo profesional; flexibilidad en el tiempo; flexibilidad en el espacio; y apoyo o asesoramiento personal, en ese mismo orden.

A partir de esta fecha, y basándonos en la información que proporciona la Fundación Alares en sus diversas convocatorias de Premios Nacionales (Fundación Alares, 2014) entre 2007 y 2009, la mayor parte de las empresas presentaban como novedad el hecho de haber implantado en su política las medidas contenidas en la legislación; es decir, incluían como beneficios aquello que ya era obligatorio para ellas. Eran muy pocas las ocasiones en las que algunas organizaciones incluían alguna pequeña mejora sobre lo que establecía la ley.

Por otra parte, se visualizaba que un pequeño porcentaje de las empresas ya caminaban en pro de la conciliación, pero las medidas que aportaban, más allá de la legislación, eran en su mayoría medidas dirigidas generalmente a la mujer: ampliación del permiso de maternidad y lactancia y la posibilidad de reducción de la jornada percibiendo el 100% del salario durante los 3 primeros años del bebé.

No obstante, en las empresas en las que se incluía medidas de conciliación destinadas también al hombre, dichas medidas no tuvieron apenas aceptación por parte de este colectivo debido a que estaba mal visto, además de por la empresa y sus compañeros, por ellos mismos.

En siguientes ediciones (2009-2011) se observó una evolución en cuanto a las medidas de conciliación, ya que estas no van sólo destinadas a conciliar la vida laboral y familiar, sino que ya empiezan a surgir medidas orientadas a la vida personal, dirigidas a la promoción del ocio e intereses personales del empleado/a.

Sin embargo, a pesar de haberse observados estos cambios desde 2002, la OCDE publica en 2012 un informe en el cual menciona que España necesita fortalecer sus políticas para conciliar el trabajo con la familia debido a que España aún está muy por debajo de la media de la OCDE en materia de conciliación (OCDE, 2012)

Según este informe (OCDE, 2012) y debido a la dificultad que encuentra España para conciliar la vida personal y familiar de sus trabajadores, las tasas de empleo femeninas y las tasas de fecundidad españolas son bajas en comparación con niveles internacionales. Cada vez la mujer tiene menos hijos (en 2012 la tasa de fecundidad se sitúa en 1.4 hijos por mujer, una de las tasas más bajas de la OCDE) y tienen su primer hijo cada vez más tarde (en 2012 la edad promedio de tener su primer hijo ronda los 30 años) y ello es porque generalmente los hombres y mujeres quieren primero establecerse en el mercado laboral antes de formar una familia. Aquí vemos la incompatibilidad que encuentran a la hora de llevar a cabo ambas tareas (tener hijos y trabajar). Por otro lado la baja tasa de fecundidad conduce a una caída del número de familias numerosas y un aumento de las mujeres que no tienen hijos.

Además España está por encima del promedio de la OCDE en cuanto a pobreza infantil, y a pesar de los aumentos del gasto público en prestaciones familiares en España entre 2003 y 2007 (en 2007 es un 1.6% del PIB), esta continúa por debajo de la media de la OCDE (2.2% del PIB en 2007). El gasto social por niño (98700 €) se encuentra también muy por debajo del promedio de la OCDE (108400 €) y es mayor en la infancia media y tardía. Por otra parte, los esfuerzos en ampliar la cobertura y los apoyos para reducir el costo de cuidado infantil se ha traducido en un aumento importante en la participación de cuidado infantil (en 2008, aproximadamente un 67% de los niños menores de edad en España se matricularon en los servicios de cuidado formal, mientras que la media de la OCDE era de 58.2%). Sin embargo el cuidado de los niños fuera del horario escolar es limitado y muchos

padres dependen del cuidado informal. También, otro de los aspectos que afecta a la conciliación, es el mayor tiempo utilizado por las mujeres, frente al hombre, en la realización de trabajo no remunerado.

A partir de este informe de la OCDE las empresas españolas dan un paso más en el tema de la conciliación. En una de las últimas convocatorias de los Premios Alares (2012-2013) queda patente cómo las empresas incluyen cada vez más medidas cuyo objetivo es cubrir todas las necesidades y responder a los intereses de sus empleados. Estas medidas van desde la promoción de la salud del trabajador/a, velando por su bienestar laboral, hasta la realización de todas las actividades necesarias para fomentar un agradable clima laboral, y de esta forma incitar al trabajador para que se sienta más comprometido con la organización, lo que llevará a un aumento de su productividad.

El concepto de conciliación se amplía. No se vincula tan directamente como antes a la vida familiar ni a las mujeres, sino que empieza a reclamarse desde diferentes ámbitos y colectivos para la cobertura de un variado abanico de necesidades.

Las medidas de conciliación que gozan de una mayor valoración por parte de los empleados de las diferentes empresas que presentan sus candidaturas a los Premios Alares, en sus diferentes convocatorias, aparecen en la Tabla 2.2.

Tabla 2.2 “Valoración de medidas de conciliación por parte de los empleados”

<b>MEDIDAS DE CONCILIACIÓN</b>	<b>%</b>
<b>Flexibilidad horaria</b>	<b>31</b>
<b>Disponibilidad de Servicios asistenciales para el empleado y su familia</b>	<b>26</b>
<b>Reducción de la jornada percibiendo el 100% del salario durante los 3 primeros años del bebé</b>	<b>18</b>
<b>Permisos de asistencia a reuniones de centros escolares</b>	<b>16</b>
<b>Permisos para acompañamiento de familiares enfermos de cáncer</b>	<b>9</b>

Fuente: Fundación Alares

Como vemos en la Tabla 2.2 la medida más valorada por los empleados es la flexibilidad horaria; este tipo de medidas de conciliación ocupaba el cuarto puesto de las medidas más utilizadas por las empresas en 2002 (Tabla 2.1). Las siguientes medidas más valoradas son referentes al cuidado de hijos pequeños o familiares, tipología que también era de las más utilizadas por las empresas durante 2002 y, en ellas, quedan manifestada la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores. Pero también es interesante observar cómo surgen medidas como los permisos para acompañamiento de familiares con cáncer, que pueden estar destinadas a un amplio colectivo, al margen de que tengan o no familiares dependientes.

Como observamos en la Tabla 2.3, las medidas más empleadas desde 2007 están relacionadas con la jornada intensiva durante la temporada de verano, seguida de la flexibilidad en los horarios y del uso de la videoconferencia para la realización de reuniones, evitando así los viajes. Las siguientes medidas tienen que ver con la atención y el cuidado de hijos y demás familiares. Todas estas medidas entran dentro de aquellas mejor valoradas por la plantilla de trabajadores. Los programas de teletrabajo permiten trabajar en un lugar diferente a la oficina, por ejemplo desde casa, evitando desplazamientos y facilitando, si es el caso, la asistencia a personas dependientes o personas enfermas, sin necesidad de dejar el trabajo. Los parkings facilitan a los trabajadores el aparcamiento de sus coches en aquellos casos en los que tengan alguna dificultad para hacerlo (problemas de movilidad...).

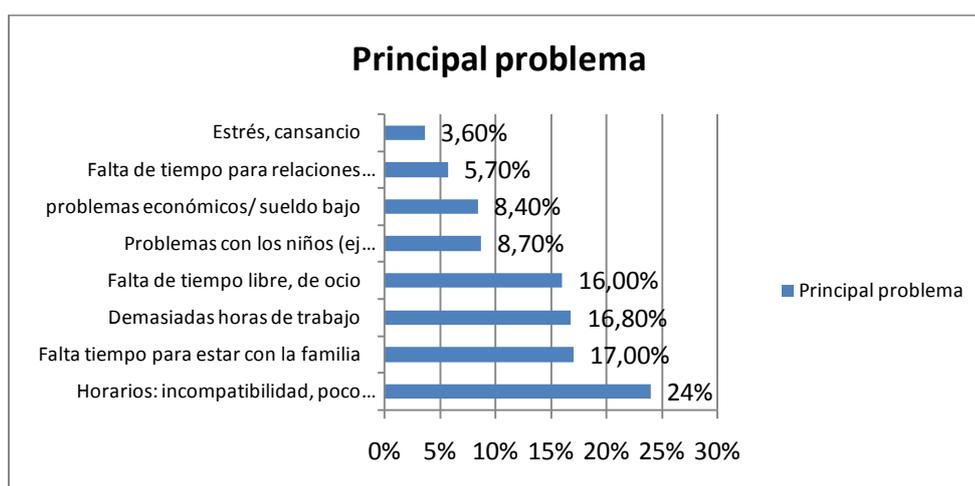
Tabla 2.3 “Medidas de conciliación más utilizadas por las empresas 2007-2013”

<b>Jornada intensiva de verano</b>	96'32%
<b>Horario flexible</b>	91'34%
<b>Reuniones por videoconferencia</b>	74'23%
<b>Reducción de jornada percibiendo el 100% del salario durante los 3 primeros años del bebé</b>	64'17%
<b>Ampliación del permiso de maternidad/paternidad</b>	64'02%
<b>Disponibilidad de Servicios Asistenciales a domicilio para el empleado y su familia</b>	51'70%
<b>Programas de teletrabajo</b>	49'80%
<b>Parking para situaciones especiales de la plantilla</b>	49'23%
<b>Posibilidad de jornada continua, ante situaciones especiales</b>	34'55%

Fuente: Fundación Alares

El que la flexibilidad horaria sea la medida más valorada por los empleados y una de las más ofertadas por las empresas, queda justificado con los resultados del estudio realizado por la Fundación FADE (2014), que reflejan los principales problemas con los que se encuentra la población activa a la hora de conciliar, y que están relacionados con la flexibilidad horaria, las horas de trabajo o la falta de tiempo para la familia (Figura 2.2).

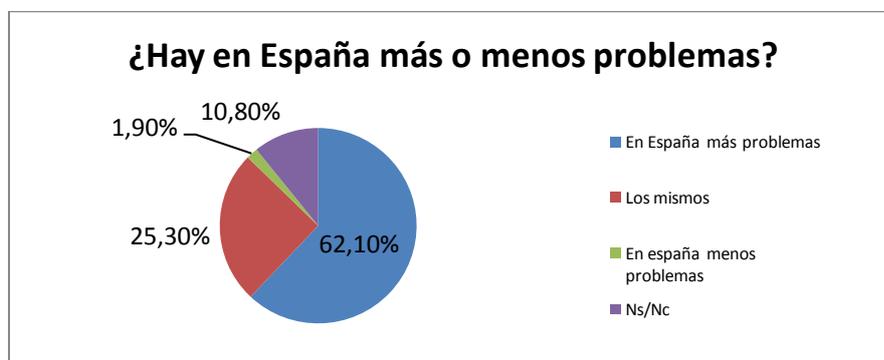
Figura 2.2 “Principales problemas para la conciliación de la vida laboral y familiar, 2014”



Fuente: Fundación FADE (2014)

Según este mismo estudio (FADE, 2014), se revela que España tiene mayores problemas para la conciliación en comparación con la Unión y se mencionan los principales motivos que lleva a esta situación (Figura 2.3 y 2.4). En un 62,10% se considera que en España existen más problemas para conciliar que en la Unión Europea, resultado que refleja los resultados que planteaba el informe de la OCDE (2012). Sólo un 1,90% considera que los problemas son menores.

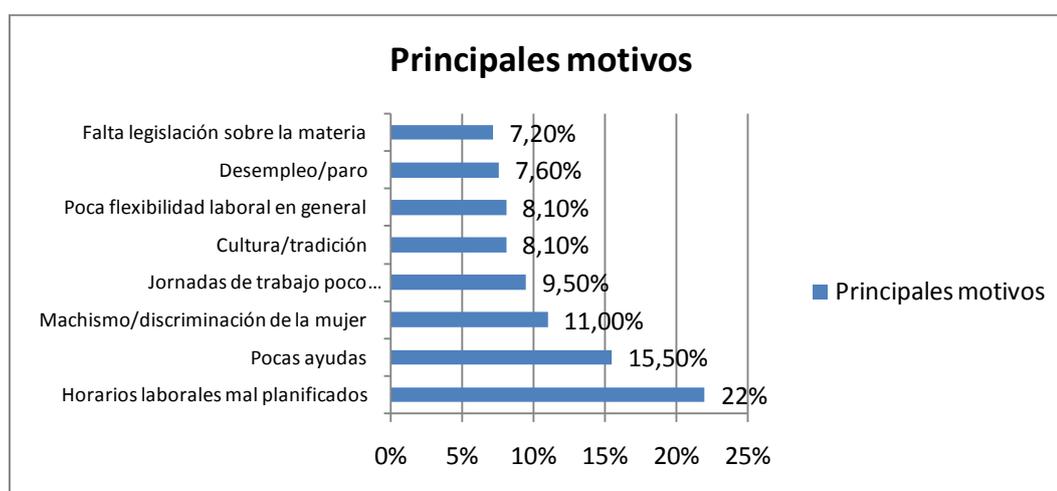
Figura 2.3 “Comparación de los problemas existentes para la conciliación en España y la Unión Europea, 2014”



Fuente: Fundación FADE (2014)

Como vemos en la Figura 2.4, los principales motivos que llevan a España a tener mayores impedimentos para la conciliación tienen que ver con la mal planificación de los horarios (22%), las pocas ayudas que recibe la población (15,50%) y el machismo y/o tendencia a la discriminación de la mujer existentes en la sociedad (11%).

Figura 2.4 “Principales motivos que provocan problemas de conciliación en España”



Fuente: Fundación FADE (2014)

Para finalizar este apartado, y teniendo en cuenta la información contemplada, podemos destacar las siguientes conclusiones (Fundación Alares, 2014):

- Incremento del número de candidaturas presentadas a los Premios Alares (de las 39 presentadas en 2007 a las 672 recibidas en las últimas dos ediciones). Esto indica que la preocupación por facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal es cada vez superior en las empresas. Destacar también que el incremento de candidaturas en la categoría PYMES ha experimentado un crecimiento del 63%.
- Prácticamente todos los sectores de la economía se han visto representados en estos premios (servicios, consultoría, industria alimentaria, TIC, educación, seguros, farmacéuticos, logística, editorial, automoción, entidades financieras, turismo, construcción, seguridad, energético).
- Se ha producido una importante profesionalización de las candidaturas presentadas, esto marca la cada vez mayor preocupación por parte de los departamentos de recursos humanos por esta temática.

- Destacan también aquellas organizaciones que han iniciado un proceso de “mejora continua”, presentando unas memorias muy nutridas y evolucionadas.
- Asimismo hemos sido testigos de la creación de departamentos específicos que abren un diálogo fluido en torno a la Conciliación a través de Comités de Valoración, donde se sientan responsables de la organización y representantes de la plantilla, para analizar las necesidades concretas de los integrantes de la empresa.
- Los Programas de Conciliación que contemplan un apartado especial a las necesidades del día a día de la persona y su familia, tanto ante situaciones especiales como en situaciones cotidianas se han visto incrementados y especialmente valorados por las plantillas que los disfrutan.

Sin embargo, aunque las candidaturas presentadas durante estos últimos años a los Premios Alares posean en su política de recursos humanos programas de conciliación cada vez más elaborados, y aunque el número de empresas que se presentan a estos premios hayan experimentado un enorme crecimiento, lo cierto es que aún estamos muy alejados de conseguir la corresponsabilidad total entre sexos que, de conseguirse, llevaría a una mayor igualdad. Y ello lo obtendremos en el momento en el que eduquemos a la población con políticas de igualdad, incentivando la conciliación por parte de las empresas y creando en la mente de los ciudadanos la idea de que las tareas del hogar y el cuidado de hijos y familiares dependientes es responsabilidad de todos, sin distinción de sexos. De manera que todos hagamos un similar uso de las medidas de conciliación, lo que llevaría a que la mujer pudiese incrementar su ocupación sin necesidad de tener que, por ello, abstenerse de trabajar o utilizar jornadas parciales o empleos temporales por causa de tener que dedicarse a su casa y familia de forma más frecuente. Además, desde este punto de vista la mujer podría también plantearse una mayor promoción profesional.

En el siguiente capítulo estudiaremos, en un caso concreto, la distribución de personal por sexo, cuál es la oferta y utilización de las medidas de conciliación, y si le dan importancia o no a su uso. Este estudio lo realizaremos de la Universidad de Sevilla, una institución sensible y comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres, que comienza su camino hacia la igualdad en 1993 cuando el Servicio Andaluz de la Comunidad Universitaria, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, oferta el primer programa de guarderías y escuelas infantiles.

## CAPÍTULO 3. CONCILIACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

En este último capítulo realizaremos primero un estudio sobre la tipología del personal en la Universidad de Sevilla, con la intención de valorar si esta institución realmente cumple con los requisitos de igualdad en cuanto el acceso, promoción y remuneración en sus puestos de trabajo. A continuación pasaremos a un segundo estudio sobre las distintas de medidas de conciliación utilizadas en la Universidad de Sevilla. Tras ello realizaremos una breve conclusión acerca de si se cumplen, o no, los objetivos de las diferentes medidas de conciliación por parte de esta organización.

### 3.1 PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

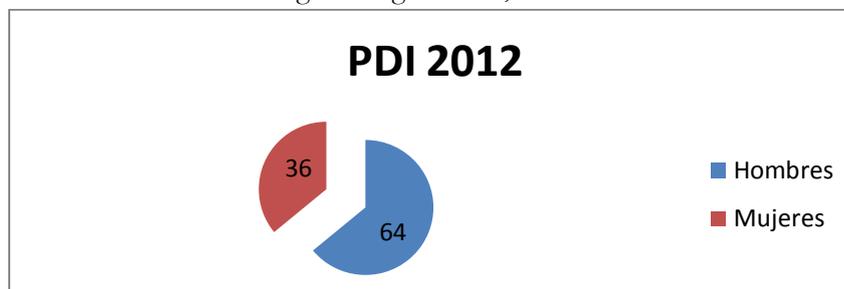
En primer apartado del capítulo tercero nos centraremos en analizar el personal docente e investigador (PDI) en la universidad, desglosados por sexos, en función de diferentes ámbitos.

Para el análisis de las próximas figuras hemos de saber que el índice de distribución (ID) es el porcentaje que representa el número de mujeres o de hombres en una categoría. Consideramos que la distribución es equilibrada si el índice de distribución se sitúa entre el 40% y el 60%. Por otra parte, la brecha de género (BG) hace referencia a la diferencia entre los ID de mujeres y hombres de una misma categoría. Esta estará equilibrada cuando la BG se sitúe entre 20% y -20%; si se sitúa por debajo de -20% esto es símbolo de que existe un exceso de hombres; por el contrario, si fuera mayor del 20% indicaría exceso de mujeres en dicha categoría.

- Composición

Como podemos observar en la Figura 3.1, del total del personal docente e investigador, el 64% pertenece al género masculino mientras que el 36% restante lo hace al género femenino. Por tanto existe una brecha de género a favor del hombre del 28%.

Figura 3.1 “Personal Docente e Investigador según sexos, 2012”



Fuente: Vicegerencia de organización de la US

- Promoción, edad y antigüedad media del PDI

Los datos relativos a la tomas de posesión del PDI funcionario así como de las firmas de contratos fijos del PDI laboral desde el 2005, aparecen en la Tabla 3.1.

Como podemos observar en la Tabla 3.1, las diferencias de género en cuanto a las ocupaciones del PDI Funcionario se van minimizando a medida que pasan los años, sin embargo no ocurre lo mismo cuando analizamos la categoría laboral, la cual tiene su máxima brecha de género en el último año analizado (2013). En ambos casos los desequilibrios se tornan a favor de los hombres en detrimento de las mujeres.

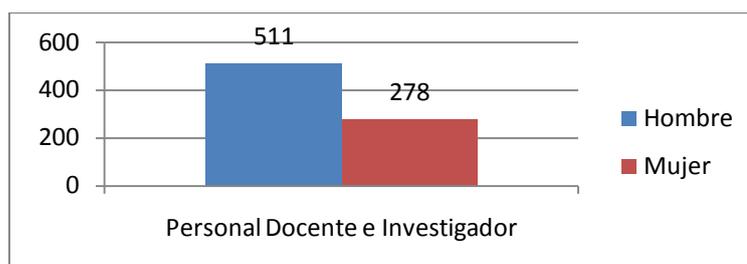
Tabla 3.1 “Evolución toma de posesión PDI funcionario de 2005 a 2013”

Evolución toma de posesión PDI Funcionario y Laboral 2005 a 2013		ID		BG
		M	H	
2005	PDI Funcionario	33'3%	66.7%	-33'4%
	PDI Laboral	55'3%	44'7%	-10'6%
2009	PDI Funcionario	33'0%	67'0%	-34'0%
	PDI Laboral	48'5%	51'5%	-3'00%
2013	PDI Funcionario	45'5%	54'5%	-9'00%
	PDI Laboral	35'1%	64'9%	-29'8%

Fuente: Vicegerencia de organización de la US

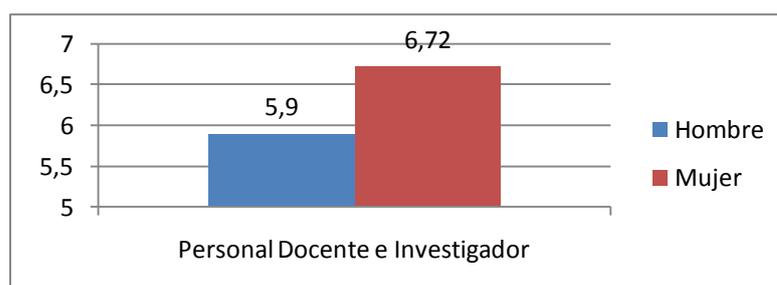
A continuación analizamos el número de promociones y la media de años en promocionar para el curso 2011-2012 (Figuras 3.2 y 3.3) Como vemos en la Figura 3.2, el número de promociones del Personal Docente e Investigador en el caso de las mujeres, es casi la mitad que en el caso de los hombres. En cuanto a la media de años en promocionar, para cada sexo, (Figura 3.3) observamos que, en este caso también la mujer se lleva la parte más negativa, pues ésta tarda de media casi 10 meses más que el hombre en promocionar hacia una categoría superior.

Figura 3.2 “Número de promociones de PDI por sexo 2011/12”



Fuente: Universidad de Sevilla (2014).

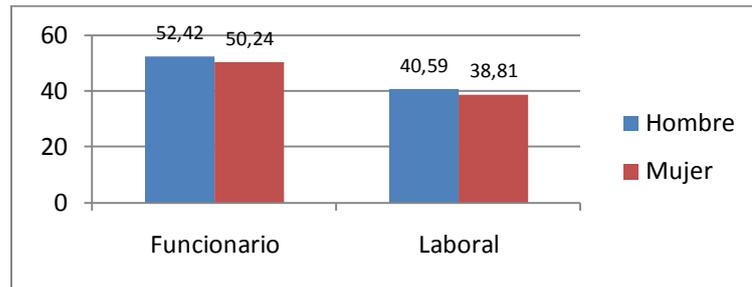
Figura 3.3 “Media de años en promocionar según sexos 2011/12”



Fuente: Universidad de Sevilla (2014).

En la siguiente figura (Figura 3.4) estudiamos el PDI Funcionario y Laboral en función de su edad media y sexo. Como podemos comprobar en la Figura 3.4, la edad media de la mujer, ocupando tanto un puesto laboral como funcionario del personal docente e investigador, es de media 2 años menor a la media de edad del hombre PDI.

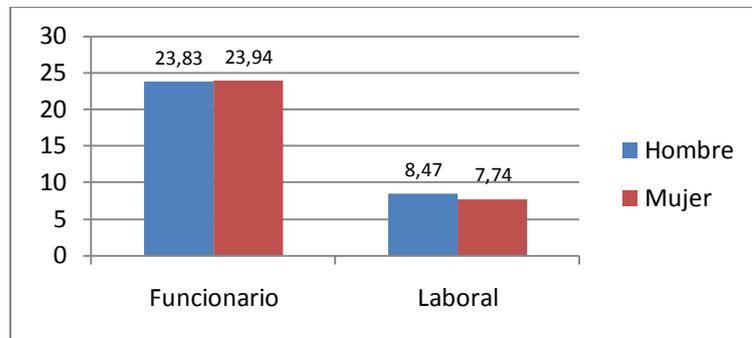
Figura 3.4 “Edad media del PDI, por sexos, 2012”



Fuente: Universidad de Sevilla (2014)

En cuanto a la antigüedad media de los distintos cuerpos del Personal Docente e Investigador (Figura 3.5), señalar que también es ligeramente más baja en las mujeres en la categoría de Laboral mientras que para la categoría de Funcionarios ambos sexos están próximos a los 24 años.

Figura 3.5 “Antigüedad media del PDI, por sexos, 2012”

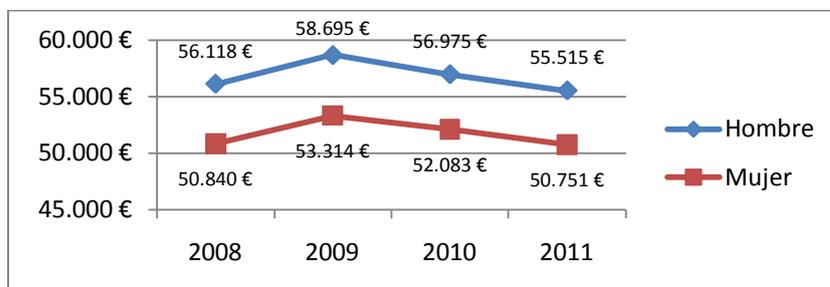


Fuente: Universidad de Sevilla (2014).

- Retribución media PDI

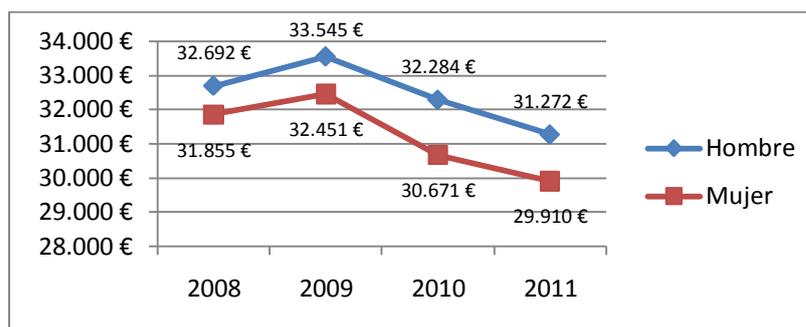
La Figura 3.6 representa la retribución media anual del PDI Funcionario, por sexos, para el período que va de 2008 a 2011. La Figura 3.7 nos muestra también la retribución anual media, pero en este caso del personal laboral.

Figura 3.6 “Retribución media anual del PDI Funcionario a tiempo completo”



Fuente: Universidad de Sevilla (2014).

Figura 3.7 “Retribución media anual del PDI Laboral contratado a tiempo completo”



Fuente: Universidad de Sevilla (2014).

Tanto en el caso del PDI Funcionario, como en el del PDI Laboral (Figuras 3.6 y 3.7) podemos observar una brecha salarial a favor de los hombres en todos los períodos de estudio. Esta brecha salarial es mayor para el personal funcionario que para el laboral, pero en cualquiera de los casos, son importantes diferencias, ya que estas van desde 837€ para el personal laboral en 2008 hasta los 5381€ para la categoría de funcionario en 2009.

- Investigación y Sexenios

Como bien sabemos, el PDI tiene dos actividades principales que desempeñar: la actividad docente y la actividad investigadora. Pues bien, parte de la actividad investigadora está relacionada con la dirección de proyectos de investigación. En la Tabla 3.2 representamos el porcentaje de mujeres/hombres Investigadoras/es Principales (IP) en grupos de investigación, proyectos de investigación y contratos 68/83 desde 2007 a 2012.

Como podemos comprobar en la Tabla 3.2, el porcentaje de mujeres IP en las distintas modalidades entre 2007 y 2012 es inferior al 40% (21'13% de promedio entre 2007 y 2012) encontrándose sus valores más bajos en la modalidad de contratos 68/83 con un promedio del 18'06%.

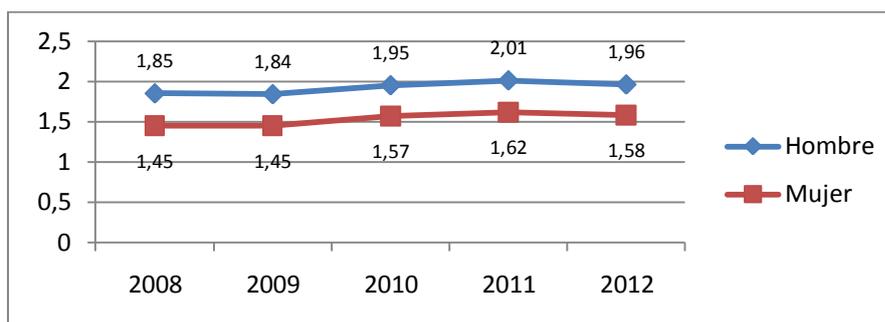
Tabla 3.2 “Evolución Investigador/a Principal (IP) en grupos de investigación, proyectos de investigación y contratos 68/83”

Evolución Investigador Principal (IP)		ID		BG
		M	H	
2007	Grupos de investigación	21'9%	78'1%	-56'2%
	Proyectos de investigación	20'4%	79'6%	59'2%
	Contratos 68/83	15'3%	84'7%	-69'4%
	<b>Total 2007</b>	<b>18'6%</b>	<b>81'4%</b>	<b>-62'8%</b>
2010	Grupos de investigación	21'7%	78'3%	-56'6%
	Proyectos de investigación	27'5%	72'5%	-45'0%
	Contratos 68/83	20'7%	79'3%	-58'5%
	<b>Total 2010</b>	<b>23'2%</b>	<b>76'8%</b>	<b>-53'7%</b>
2012	Grupos de investigación	24'4%	75'6%	-51'3%
	Proyectos de investigación	20'4%	79'6%	-59'2%
	Contratos 68/83	18'2%	81'8%	-63'6%
	<b>Total 2012</b>	<b>21'6%</b>	<b>78'4%</b>	<b>-56'9%</b>

Fuente: Universidad de Sevilla (2014).

La Figura 3.8 nos muestra el número de sexenios reconocidos entre PDI Funcionario Doctor a tiempo completo. Y como podemos ver, los hombres obtienen durante todo el periodo de estudio un mayor número de sexenios reconocidos.

Figura 3.8 “Evolución Sexenios reconocidos PDI funcionario a tiempo completo”



Fuente: Universidad de Sevilla (2014).

En general, en el Personal Docente y Funcionario de la Universidad de Sevilla existe cierta desigualdad de género en diversos ámbitos: la composición del PDI está mayormente ocupado por hombres, éstos tienen un mayor número de promociones y tardan menos en hacerlo, reciben retribuciones medias anuales muy superiores a las que reciben las mujeres y obtienen una más reconocimientos a la investigación de lo que lo hacen el colectivo femenino. En cuanto a la edad media tanto del PDI Funcionario como del Laboral, mencionar que las mujeres, de media, son 2 años más jóvenes que ellos, mientras que ambos tienen similar antigüedad en el puesto.

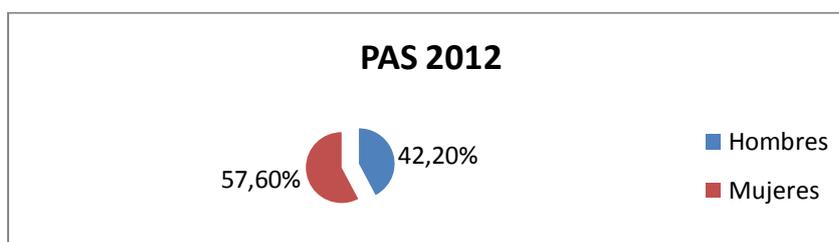
Por todo ello es posible que las mujeres que ocupan puestos de docencia e investigaciones en la Universidad de Sevilla encuentren una mayor dificultad para avanzar en el ámbito laboral pues, a pesar de estar desempeñando el mismo cargo y realizar las mismas funciones durante el mismo tiempo, como hemos comprobado, éstas acaban experimentando la posición más desfavorable en los diferentes ámbitos estudiados.

### 3.2 PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

- Composición

En este nuevo apartado vamos a pasar a analizar la figura del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universidad de Sevilla, al igual que hicimos con el Personal Docente e Investigador en el apartado anterior. La Figura 3.9 nos muestra la composición del PAS en función del sexo:

Figura 3.9 “Personal de Administración y Servicios, según sexos, 2012”

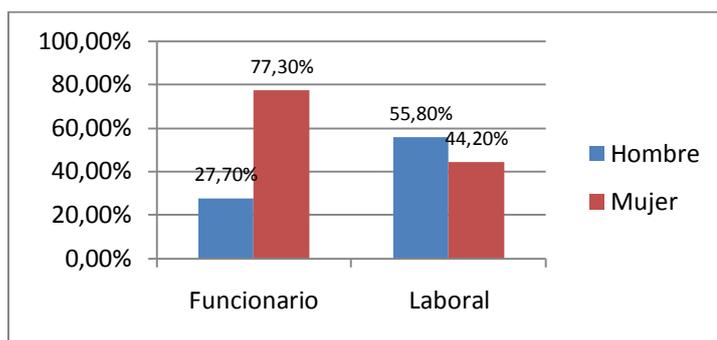


Fuente: Vicegerencia de organización de la US.

Como podemos observar, el total del colectivo del PAS en la Universidad de Sevilla se encuentra equilibrado, en lo que a sexo se refiere, pues tiene una brecha de género del 15'2%.

Si dividimos toda esta información entre PAS Funcionario y Laboral (Figura 3.10) observamos que existe una brecha de género del 44'4% a favor de la mujer en la categoría de Funcionario, mientras que la categoría de Laboral sigue equilibrada.

Figura 3.10 “Personal de Administración y Servicios Funcionario y Laboral según sexos 2012)



Fuente: Vicegerencia de organización de la US.

A continuación (Tabla 3.3) vamos a desagregar la información contenida en la Figura 3.10 según pertenezcan o no a la categoría superior tanto de Personal de Administrativo y Servicios Funcionario como Laboral:

En esta Tabla 3.3 observamos un equilibrio en las categorías de Funcionario y Laboral ya se trate del total de dicha categoría o se refiera únicamente a aquellas que poseen un nivel superior, a excepción del total de funcionarios, donde observamos una clara distinción a favor de las mujeres con un 44'7% de brecha de género. En el caso del total del PAS Laboral, ésta es mayormente ocupada por hombres, pero como hemos comentado, se encuentra dentro del equilibrio.

Tabla 3.3 “Relación PAS Funcionario y Laboral Categoría Superior y Total según sexo 2012”

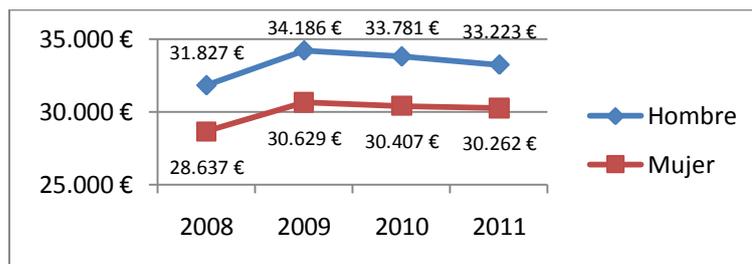
Relación entre PAS Funcionario y Laboral y nivel de categoría que ocupan 2012	ID		BG
	M	H	
Total PAS Funcionario Categoría Superior	54'0%	46'0%	8'00%
Total PAS Funcionario	72'3%	27'7%	44'7%
Total PAS Laboral Categoría Superior	56'9%	43'1%	13'8%
Total PAS Laboral	44'2%	55'8%	-11'6%

Fuente: Vicegerencia de organización de la US.

- Retribución media PAS

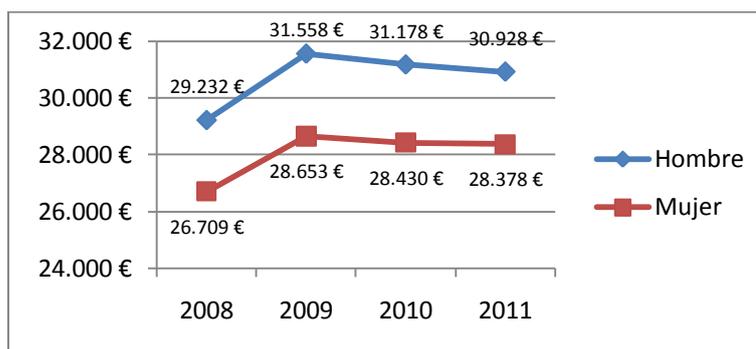
En las siguientes figuras (Figura 3.11 y 3.12) analizaremos la retribución media tanto del Personal de Administración y Servicios Funcionario como del Laboral. Como puede observarse en las Figuras 3.11 y 3.12, en todos los casos analizados la retribución media del Personal de Administración y Servicios femeninos queda por debajo del masculino con grandes diferencias entre ellos.

Figura 3.11 “Evolución retribución media anual PAS Funcionario”



Fuente: Universidad de Sevilla (2014).

Figura 3.12 “Evolución retribución media anual PAS Laboral”



Fuente: Universidad de Sevilla (2014)

- Grado de titulación PAS

Tabla 3.4 “Grado de titulación del PAS 2012”

PAS Y GRADO DE TITULACIÓN 2012	ID		BG
	M	H	
Doctor	27'6%	72'4%	-44'8%
Licenciado/ingeniero/arquitecto	65'3%	34'7%	30'7%
Diplomado/ingeniero técnico/arquitecto técnico	62'6%	37'4%	25'2%
Bachiller superior/FPII	52'2%	47'8%	-4'50%
Bachiller elemental/FPI/BUP/ESO	55'2%	44'8%	10'4%
Enseñanza Primaria/EGB	55'9%	44'1%	11'8%
Sin especificar	53'3%	46'7%	6'60%
<b>TOTAL</b>	<b>57'7%</b>	<b>42'3%</b>	<b>15'3%</b>

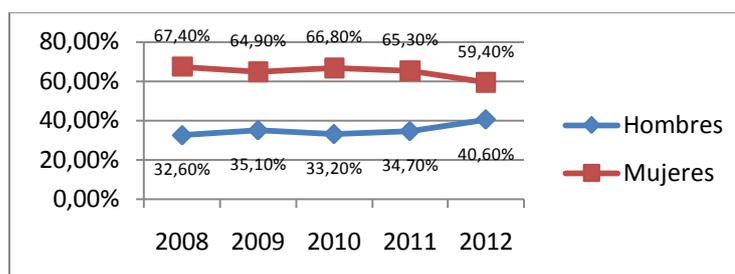
Fuente: Universidad de Sevilla (2014)

La tabla 3.4 nos ofrece los distintos niveles de formación que posee el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Sevilla. Como vemos, todos los niveles de formación tienen una mayoría de mujeres, a excepción del nivel superior, doctor, el cual está ocupado en su mayoría por el sexo contrario.

- Formación del PAS

Por otra parte, cuando nos referimos a la asistencia a los cursos de formación del PAS, impartidos por el FORPAS de la US, son las mujeres las que más participan con una media entre 2008 y 2011 del 66%, siendo en 2012 cuando se llega a un equilibrio en cuanto a asistencia a dichos cursos, con un 40'6% de hombres y un 59'4% de mujeres.

Figura 3.13 “Evolución del porcentaje de personas que asisten a los cursos de formación impartido por el FORPAS de la US, según sexo”. Fuente: Universidad de Sevilla (2014)



Ponemos fin a este apartado realizando una conclusión acerca de la situación que vive en la actualidad el Personal de Administración y Servicios en la Universidad de Sevilla.

En cuanto a la ocupación, debemos mencionar que a diferencia de lo que ocurría en el PDI (una menor ocupación femenina frente a la masculina), en este caso existe cierto equilibrio de género; sin embargo, al desmenuzar esta información entre personal funcionario y laboral, observamos cierta feminización en la categoría de funcionarios, mientras que el personal laboral se mantiene equilibrado. Por otra parte, las categorías superiores del PAS permanecen equilibradas. Aquí también encontramos grandes diferencias con respecto al PDI, pues allí eran los hombres los que ocupaban un mayor número de promociones. En lo referente a la retribución, mencionar que también en el PAS existe una brecha salarial a favor del hombre. En esta temática debemos indicar que las diferencias son mayores para la categoría de funcionarios en el caso del PDI, mientras que las diferencias en el PAS Laboral son superiores a las del PDI Laboral; sin embargo, en este caso las diferencias entre PAS y PDI están más cercanas que en el caso de los Funcionarios. Otro dato de interés es que el mayor grado de formación del PAS es protagonizada por el género masculino; sin embargo, por otro lado, es interesante también mencionar que las mujeres ocupan un mayor porcentaje en la formación referente a diplomatura o licenciatura y éstas tienen un mayor peso porcentual en la realización de cursos de formación.

Por todo ello pensamos que la categoría de Personal de Administración y Servicios está más equilibrada que el Personal Docente e Investigador, en lo que al género se refiere. Por tanto en esta categoría (PAS) las mujeres tienen unas mayores oportunidades, pero se siguen visualizando cierta desigualdad en áreas como la retribución.

### **3.3 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD (II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA, 2014)**

La Universidad de Sevilla ha venido desarrollando en los últimos tiempos una amplia labor en materia de conciliación y corresponsabilidad. Como reconocimiento al trabajo y a las medias puestas en marcha, el Servicio Andaluz a la Comunidad Universitaria de la Universidad de Sevilla (SACU) ha sido seleccionado como ejemplo de Buenas Prácticas en conciliación por el Instituto Andaluz de la Mujer dentro del subproyecto Diversia, integrado en el programa PEOPLE en el que han participado socios de tres regiones europeas: Andalucía (España), Malopolska (Polonia) y Estocolmo (Suecia). Entre las medidas que actualmente ofrece la Universidad de Sevilla como un plus a las protegidas por la ley, destacar los programas centrados en la atención a la Infancia y Adolescencia y los programas de atención a la dependencia.

#### **3.3.1 DESARROLLO NORMATIVO Y AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN**

Recogemos en este apartado normativa de la Universidad de Sevilla en materia de conciliación, un ejemplo de la preocupación y la puesta institucional para facilitar la conciliación de vida personal, laboral y familiar (Universidad de Sevilla, 2014):

- Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Según este acuerdo de 10 de noviembre de 2006, las Universidades, convencidas de la obligación que tienen como Administraciones Públicas de promover las conciliaciones de la vida personal, familiar y laboral, y fomentar mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, acuerdan varias medidas referidas, entre otras a: ampliación del permiso de maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, reducción de jornada por cuidado directo de algún menor de nueve años o con disminución física, psíquica o sensorial. Igualmente podrán concederse permisos en los supuestos de adopción internacional, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, o para sometimiento de la empleada a técnicas de fecundación asistida. Además, se incluyen medidas para víctimas de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo.

- Jornada flexible del Personal de Administración y Servicios.

Texto consolidado de la Resolución Rectoral de 13 de septiembre de 2007 sobre jornada flexible del personal de administración y servicios de la Universidad de Sevilla, modificada por las Resoluciones Rectorales de 22 de junio de 2011 y de 21 de diciembre de 2012. Tal y como aparece en dicha Resolución Rectoral, con carácter particular y a petición del interesado, por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y/o necesidades de los servicios, la Dirección de Recursos Humanos, podrá autorizar otra distribución –o recuperación- de la parte flexible.

- Resolución de la Dirección de Recursos Humanos sobre Adscripción Provisional a Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios Laboral.

Esta resolución tiene por objetivo “constituir una comisión para el estudio e informe de las peticiones de cambio de puestos de trabajo del PAS Laboral por razones de conciliación de la vida laboral y familiar”

- Procedimiento General de Gestión de Permisos, Licencias y Vacaciones del Personal de Administración y Servicios

Con este procedimiento “El personal (funcionario o laboral) al servicio de la Universidad de Sevilla, formulará solicitud de permiso, licencia o vacaciones, a través de la aplicación informática de gestión del tiempo de trabajo, en muy diferentes supuestos, con la duración y condiciones que se establecen en la normativa de aplicación.”

- Ayudas de acción social centradas en la conciliación de la vida laboral y familiar

Con el objetivo de promover la conciliación de la vida laboral y familiar, la acción social de la Universidad de Sevilla convoca ayudas a la que pueden acogerse tanto el Personal Docente e Investigador como el Personal de Administración y Servicios. En la Tabla 3.5 se muestra los distintos programas incluidos dentro de la acción social.

Tabla 3.5 “Modalidades de ayudas dirigidas a facilitar conciliación en la US”

<b>MODALIDAD DE AYUDA</b>	<b>INCLUYEN</b>
<b>Ayuda al Estudio</b>	Guardería/ Escuela Infantil
<b>Ayuda a la Familia</b>	Nacimiento de hijo/a o adopción
	Aula matinal/mediodía
	Comedor
	Talleres Infantiles/Verano
	Transporte Escolar
<b>Ascendientes a cargo</b>	Ludoteca (desde 2013)
	Asistencia domiciliaria
	Atención vigilancia
	Asistencia a centro de día

Fuente: Universidad de Sevilla (2014).

Como podemos observar en la Tabla 3.5, el personal de la Universidad de Sevilla puede optar a diferentes medidas de conciliación según su necesidad esté relacionada con la educación o cuidado de sus hijos y/o la atención de sus familiares dependientes a cargo.

### 3.3.2 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CENTRADAS EN LA ATENCIÓN A LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA (II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA, 2014)

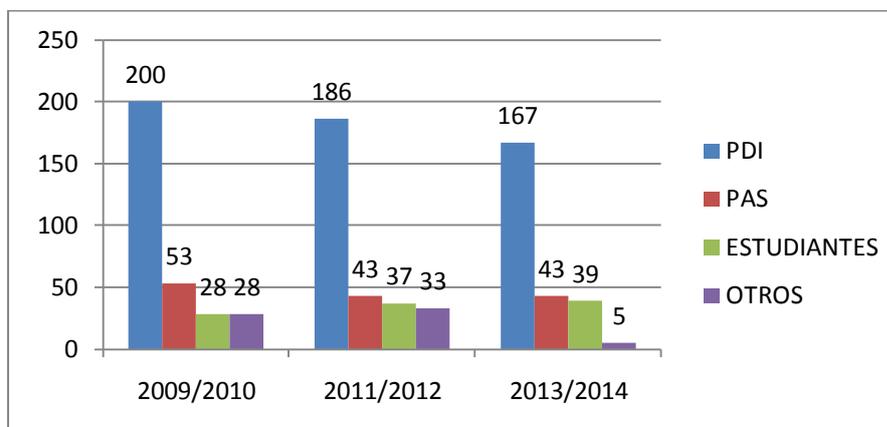
- Programa de Escuelas infantiles

Este programa está destinado para atender las necesidades educativas y de cuidado de los descendientes en primer y segundo grado de los miembros de la Comunidad Universitaria, tanto del Personal Docente Educativo (PDI), como del Personal de Administración y Servicios (PAS) y los estudiantes. La Universidad de Sevilla dispone de tres guarderías propias: “El Niño de los Perdigones” en el Campus de la Salud, “El Niño del Paraguas” en el Campus Pirotecnia, y “El niño de la Palmera” en la Residencia Universitaria Rector Estanislao del Campo.

En estas tres guarderías hay una disponibilidad de 325 plazas, a las que hay que añadir 109 más, las cuales se encuentran distribuidas en tres guarderías con las que la universidad tiene firmado un convenio en las zonas de Santa Clara, la Cartuja y Mairena del Aljarafe.

El horario de apertura de estas guarderías es amplio y flexible para atender las posibles necesidades que puedan surgir en una familia. El periodo de apertura de los centros incluye el horario escolar (7:30h a 18:00h) y el horario de ludoteca (de 18:00h a 20:00h) durante once meses al año. Además, en horario de ludoteca, aparte de necesidades cotidianas, también se atienden las situaciones sobrevenidas de las familias con hijos/as menores de 8 años, e incluso de aquellos no matriculados en centro. En la Figura 3.14 se representa el uso que los distintos colectivos de trabajadores hacen de esta medida de conciliación. En ella podemos comprobar como el PDI es quien hace un mayor uso de ella, con una clara diferencia del resto de colectivos.

Figura 3.14 “Evolución de la distribución de plazas de guarderías ocupadas por colectivo”



Fuente: Universidad de Sevilla (2014).

- Programa de Campamentos vacacionales (Verano, Navidad, Semana Santa y Feria)

La Universidad de Sevilla también es consciente de que en los periodos vacacionales las familias con hijos en edad escolar pueden tener una mayor necesidad de conciliar su vida laboral con la familiar, puesto que en vacaciones los niños/as no tienen colegio mientras que, posiblemente, los padres deban seguir acudiendo a trabajar. Por ello oferta tres tipos de programas destinados a paliar este tipo de necesidades. Estos programas están basados en la realización de actividades deportivas y educativas, que permiten a los niños/as el uso y disfrute del ocio. En la Tabla 3.6 podemos ver la diferente tipología y características de estos programas. Como vemos en la Tabla 3.6, en las tres tipologías de programas se añaden servicios como el de acogida y comedor.

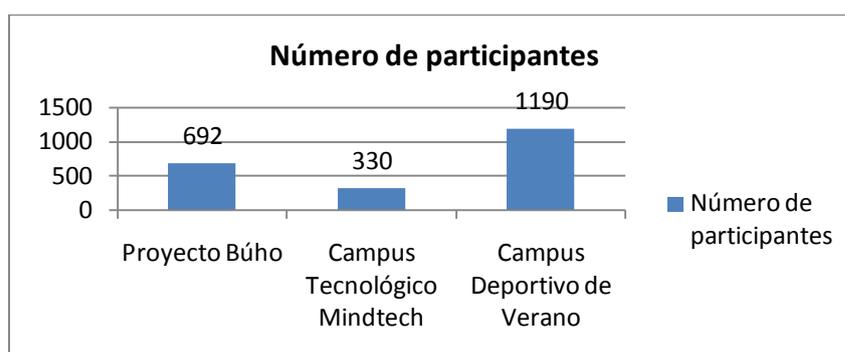
Tabla 3.6 “Programas de campamentos vacacionales (Verano, Navidad, Semana Santa y Feria”

PROGRAMA	Edades	Período	Horario (de lunes a viernes)	Horario de servicio de acogida	Comedor	Plazas ofertadas por semana
Proyecto Búho	De 3 a 12 años	Junio a Septiembre Navidad, Semana Santa y Feria	9:00 a 14:00 8:30 a 14:30	7:30 a 8:30 y 14:30 a 15:30	Si	200
Campus Tecnológico Mindtech	De 8 a 17 años	Vacaciones escolares	De 9:00 a 14:00	De 8:30 a 9:00 y 14:00 a 15:00	Si	100
Campus deportivo de verano	De 4 a 17 años	De Junio a Septiembre	9:00 a 14:00	8:00 a 9:00 y 14:00 a 15:00	Si	300

Fuente: Universidad de Sevilla (2014).

En la Figura 3.15 se presenta el número de participantes en los distintos programas de campamentos para niños/as. Destaca una mayor participación en el Campus Deportivo de Verano, quizá sea por el mayor rango de edad que abarca.

Figura 3.15 “Participantes en los diferentes programas de campamento en 2013”



Fuente: Universidad de Sevilla (2014).

- El Deporte como medida de Conciliación: Abono Infantil

El SADUS, en su oferta deportiva, cuenta con un Abono Infantil por el que, en horario de tarde, los niños/as puedan realizar deporte acorde a su edad. Baloncesto, Fútbol, Hockey, Natación, Pádel y Tenis así como actividades de psicomotricidad y apoyo escolar, entre otras.

- Ludotecas

Ésta es una medida de conciliación complementaria a la escuela. Permite la conciliación de la vida laboral y familiar en aquellos casos en los que el horario laboral no coincida con el escolar de los niños/as. La Universidad de Sevilla cuenta con dos sedes utilizadas para ludoteca: una situada en las instalaciones del SADUS en los Bermejales (horario de lunes a viernes de 17:30 a 20:30) y otra situada en la Residencia Universitaria Ramón Carande (horario de lunes a jueves de 17:30h a 20:30h). Además, también existe otras actividades como es “noches de pijamas”, que inicia su actividad el viernes a las 19:30h hasta el sábado a las 10:30h., y cumpleaños temáticos.

- Bolsa de Canguros

Consiste en ofrecer una atención a los niños y niñas del personal de la Comunidad Universitaria en ausencia corta del mismo. Ésta es realizada por una bolsa de estudiantes, generalmente jóvenes, a cambio de una compensación económica acordada por ambas partes. Además este programa incorpora el acompañamiento y recogida a los centros escolares.

### 3.3.3 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN CENTRADAS EN LA ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA (II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA, 2014)

- Programa de Respiro Familiar

El objetivo principal de este programa es el de actuar como una medida de conciliación entre el trabajo y la familia para aquellas personas pertenecientes a la Comunidad Universitaria y que están al cuidado de familiares dependientes. De esta forma, estudiantes de la Universidad de Sevilla realizan acompañamiento, en el domicilio o en pequeños desplazamientos, de personas que se encuentran en situación de dependencia mientras que su cuidador/a se encarga de realizar otras actividades.

- Convenios de plazas de residencias para mayores.

La Universidad de Sevilla tiene firmados varios convenios con empresas de Servicios Geriátricos. De esta forma se satisfacen las necesidades de plazas de residencias de mayores, centros de días, viviendas tuteladas... de los ascendientes en primer y segundo grado de los miembros de la Universidad.

### 3.3.4. BRECHA DE GÉNERO EN EL USO DE LAS MEDIDAS POR PARTE DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD

En este nuevo apartado, y después de haber estudiado la situación profesional del personal de la Universidad de Sevilla (tanto PDI como PAS) así como sus diferencias de género y tras analizar las distintas medidas de conciliación que oferta nuestra universidad a sus trabajadores, pasamos a realizar un estudio acerca del uso de estas medidas por parte del personal de la Comunidad Universitaria con el objetivo de detectar si el empleo de estas medidas por estos trabajadores presenta algún tipo de brecha de género. De ser así, apoyaríamos la afirmación de que las medidas de conciliación se dirigen más al colectivo femenino, siendo éste más responsable de la atención a personas dependientes, lo que podría explicar, en cierta medida, la diferente situación profesional que viven ambos sexos en esta organización.

En la Tabla 3.7 aparece desagregada por años y sexo el porcentaje de solicitudes de ayudas de acción social realizadas a la Universidad de Sevilla por parte de su personal, tanto docente e investigador como de administración y servicios. Como podemos observar en ella, la tendencia seguida en cuanto a la solicitud de estas ayudas ha ido entorno a conseguir cierto equilibrio en cuanto al sexo de estos solicitantes.

Tabla 3.7 “Evolución de las solicitudes de ayudas por modalidad y sexos”. Fuente: Universidad de Sevilla (2014).

AÑO	MODALIDAD DE AYUDA	ID		BG
		M	H	
2013	Medidas de conciliación	56%	44%	12%
2012	Medidas de conciliación	57%	43%	14%
2011	Familia	55%	45%	10%
	Ascendientes	61%	39%	22%
2010	Familia	57%	43%	14%
	Ascendientes	56%	44%	12%
2009	Familia	54%	46%	11%
	Ascendientes	65%	35%	30%

Como podemos observar en la Tabla 3.7, las solicitudes de ayudas de acción social se producen en su mayoría por mujeres en todos los años de estudio. Sin embargo, también es importante destacar que esta menor utilización por parte del género masculino ha ido aumentando su peso a lo largo de los años, tanto que en 2012 su uso por parte de ambos géneros se encuentra equilibrado, con un 12% de brecha de género. Hay que mencionar que la mayoría de las ayudas de acción social representan aportaciones económicas de la Universidad a su personal.

Con respecto a las situaciones protegidas del Personal Docente e Investigador, destacar que existe una alta feminización, con una brecha de género del 89'2%, siendo en el caso de licencias por maternidad disfrutadas por madres del 97'2% (Tabla 3.8). Es de destacar el escaso uso por parte de los varones de las licencias por paternidad, siendo un derecho amparado y protegido por la legislación vigente. También hay que destacar que la única situación en la que la brecha de género favorece a los hombres es en la "Reducción de jornada por guardia legal", lo que podría reflejar que los tutores legales de las personas dependientes son más hombres que mujeres.

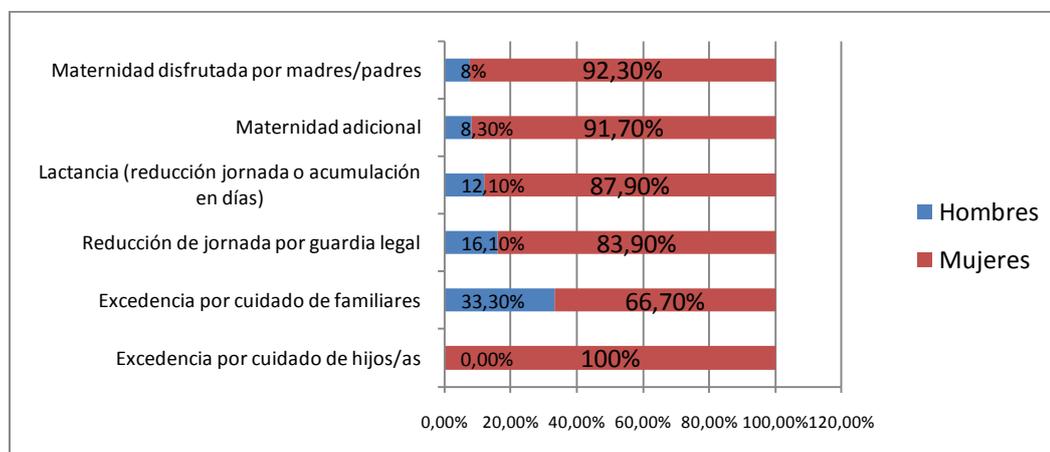
Tabla 3.8 "Situaciones protegidas PDI 2012"

	ID		BG
	M	H	
<b>Maternidad disfrutada por madres/padres</b>	98'6%	1'40%	97'2%
<b>Maternidad adicional</b>	97'9%	2'10%	95'8%
<b>Lactancia (reducción jornada o acumulación en días)</b>	95'8%	4'20%	91'7%
<b>Reducción de jornada por guardia legal</b>	25'0%	75'0%	-50'0%
<b>Excedencia por cuidado de familiares</b>	66'7%	33'3%	33'3%
<b>Excedencia por cuidado de hijos/as</b>	80'0%	20'0%	60'0%
<b>Total</b>	94'6%	5'40%	89'2%

Fuente: Universidad de Sevilla (2014)

La Figura 3.16 nos muestra la distribución porcentual por sexos del disfrute de situaciones protegidas del PAS. Como podemos ver, en todas las ocasiones existe una amplia mayoría de mujeres que recurren a estos servicios, hecho que debemos calificar de negativo al no reflejar corresponsabilidad. Como ya hemos comentado con anterioridad, si son las mujeres las que acuden a estas medidas de conciliación en su mayoría, se produce un efecto negativo por el que se las sigue responsabilizando del cuidado y atención de las personas dependientes. Dentro del colectivo del PAS no existe ninguna circunstancia en la que la brecha de género sea favorable a los hombres

Figura 3.16 "Porcentaje de personas que hacen uso de las situaciones protegidas del PAS, según sexo 2012"



Fuente: Universidad de Sevilla (2014)

En la Tabla 3.9 se muestra la distribución, según sexos, de los horarios especiales autorizados por razón de conciliación entre PAS funcionarios/as en 2013. Como podemos observar, más del 80% de estas medidas han sido concedidas a mujeres.

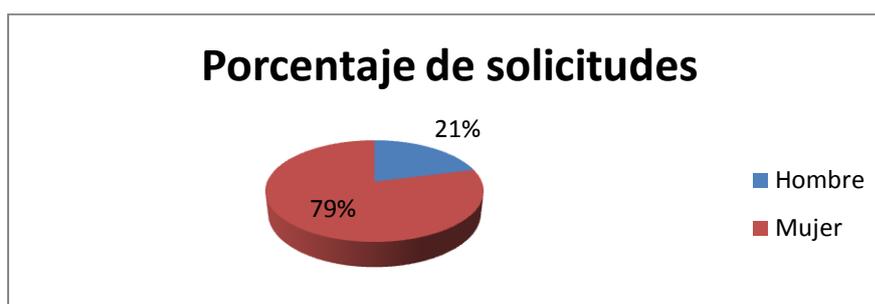
Tabla 3.9 “Distribución por sexos de los horarios especiales autorizados por razón de conciliación entre el PAS Funcionario/a en 2013:

Distribución por sexos de los horarios especiales autorizados por razón de conciliación entre el PAS funcionario.	ID		BG
	M	H	
		82'0%	18'0%

Fuente: Universidad de Sevilla (2014).

En la Figura 3.17 se presenta el porcentaje de personas vinculadas con la Universidad de Sevilla que ha realizado en 2013 alguna solicitud de asesoramiento-formación de la Comunidad Universitaria para atender a sus familiares dependientes. Aquí (Figura 3.17), de nuevo, podemos observar cómo la conciliación se convierte en un asunto que afecta principalmente al colectivo femenino. Idea, que como ya hemos comentado, se aleja de los principios de corresponsabilidad y puede afectar al desarrollo profesional de las mujeres.

Figura 3.17 “Solicitantes de asesoramiento-formación de la Comunidad Universitaria con personas dependientes a su cargo en 2013”



Fuente: Universidad de Sevilla (2014).

La Tabla 3.10 muestra el porcentaje de personas acogidas al programa de respiro familiar por colectivo y sexo en 2013.

Tabla 3.10 “Personas cuidadoras acogidas al programa de Respiro Familiar 2013”

Personas cuidadoras acogidas al programa de Respiro Familiar 2013	ID		BG
	M	H	
PAS	64'3%	35'7%	28'6%
PDI	100%	0'00%	100%
Estudiantes	100%	0'00%	100%
Total	73'7%	23'6%	47'4%

Fuente: Universidad de Sevilla (2014).

En 2013 fueron 19 el total de personas vinculadas con la Universidad de Sevilla, con familiares dependientes, las que se acogieron al programa Respiro Familiar. Esta cifra parece bastante limitada, sin embargo, lo que llama la atención es la enorme diferencia existente en cuanto a su uso por el colectivo femenino en comparación con el masculino. Además, como podemos ver en la Tabla 3.10, estas diferencias llegan a su máximo tanto para el colectivo de PDI como para el de estudiantes, donde el 100% de las solicitudes pertenecen a mujeres.

A lo largo de este análisis acerca del uso de las diferentes medidas de conciliación por parte del personal de la Universidad de Sevilla hemos comprobado cómo éstas son en su gran mayoría utilizadas por el colectivo femenino, llegando a darse situaciones en las que, incluso, llega a desaparecer la participación de los hombres en las mismas. Este hecho lo calificamos de negativo, ya que podría ser una de las causas de que las mujeres se encuentren con mayores dificultades que el hombre a la hora de enfrentar su situación laboral. Solamente en el caso de las solicitudes de ayudas de acción social, hemos podido detectar cierta tendencia al equilibrio, circunstancia que podría reflejar que comienza a existir cierto interés por parte del colectivo masculino por las medidas de conciliación disponibles. Sin embargo, este dato no refleja una tendencia clara hacia la corresponsabilidad, sobre todo si tenemos en cuenta que estas ayudas consisten principalmente en dotaciones económicas por diversos conceptos que ofrece la Universidad a su personal. Los datos que nos ofrecen el uso del resto de medidas parecen reflejar que la organización del tiempo, la flexibilidad temporal y el asesoramiento siguen siendo un asunto que recae en manos de las mujeres.

## CONCLUSIÓN FINAL Y APORTACIONES DEL ALUMNO

La situación que vive la mujer en la actualidad sigue marcada por una continua desigualdad en el acceso al empleo, aunque también debemos citar que en el presente siglo se han llegado a obtener grandes avances como puede ser su cada vez mayor inclusión entre la población activa y su menor incremento del desempleo a lo largo de la actual crisis económica que vive España. Todo ello hace pensar que algo está cambiando en la mente de los ciudadanos: ya no sólo ellos tienen como objetivo el encontrar un empleo para cubrir sus necesidades y la de su familia. Sin embargo, como hemos comentado, a pesar de cambiar los ideales de estas mujeres, éstas siguen teniendo unas más limitadas oportunidades de acceso al empleo en comparación con el hombre. Además, al comparar la situación de la mujer en España con la vivida en Europa, podemos observar que España ocupa los lugares más desfavorables.

También es importante señalar que a pesar de ocupar menos puestos de trabajo que los hombres y de existir un mayor peso de hombres en aquellos puestos de trabajo que gozan de una mayor responsabilidad, el género femenino es el que se encuentra más preparado profesionalmente debido a que hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres con estudios superiores. Otro dato de interés está referido al tipo de contratación más utilizado por ambos sexos: mientras que los hombres hacen uso, en su mayoría, de la contratación indefinida y a tiempo completo, la mujer lo hace del contrato temporal y a tiempo parcial. Debemos destacar, además, las diferencias en cuanto a niveles salariales, pues este ámbito no es diferente a los anteriores y la mujer sigue protagonizando la parte más negativa: ésta obtiene de media una menor retribución en comparación con el hombre, y ésta diferencia es aún mayor en España que en la Unión Europea.

En cuanto a la situación personal de la mujer, tenemos que señalar que la tasa de fecundidad ha ido disminuyendo a lo largo del tiempo, situándose en la actualidad en 1'4 hijos por mujer, además cada vez tienen su primer hijo a una edad más tardía.

Todo este análisis nos lleva a la siguiente pregunta ¿Por qué a pesar de obtener los niveles más altos de estudios, tener una mayor población activa, tener cada vez un menor número de hijos y además ser madre por primera vez más tarde, ocupan puestos de peor calidad, peor remunerados, con contrataciones temporales y a tiempo parcial, su tasa de desempleo es superior a la de los hombres y la de ocupación es inferior? Pues bien, durante el estudio hemos revelado que la posible causa a tal circunstancia sea la mayor dedicación de la mujer a las tareas del hogar y el cuidado de hijos y otros familiares dependientes. Por ello se debe hacer una mayor promoción de las medidas de conciliación tanto por parte del gobierno (a través de leyes y normativas, como lo son la Ley 39/1999 y la Ley Orgánica 3/2007 para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres) como por parte de las empresas. Pero esta mayor promoción ha de estar dirigida a todo el personal de las diferentes empresas para que no caigamos en el error de destinarlas únicamente a las mujeres o pensando sólo en ellas, ya que de esta forma estaríamos discriminándolas aún más y haciéndolas aún más responsables de las tareas reproductivas; y para que además se pueda satisfacer las necesidades de aquellas otras estructuras familiares que han ido aflorando a lo largo de los tiempos, y de otros colectivos que también necesitan conciliar su vida personal con su vida profesional. Estas medidas tienen que terminar tanto en manos de hombres como de mujeres. Además debemos mencionar que la utilización de estas medidas de conciliación beneficia tanto a las empresas que la promueven como a sus trabajadores y familiares de estos trabajadores.

El estudio realizado en base al uso por parte de las empresas españolas de estas medidas de conciliación en los últimos años, nos informa de su cada vez superior utilización por parte de las mismas; además, a medida que han ido pasando los años hemos sido testigo de cómo estas incrementan su preocupación por el personal de

su empresa, ya que ya no solo tratan de conciliar su vida laboral y familiar, sino que empiezan a surgir ideas orientadas a la vida personal, dando así cabida a las necesidades de otros colectivos mencionados con anterioridad, y no sólo a las estructuras familiares. No obstante España se sitúa entre los países de la OCDE que menos promueven la conciliación, por lo que aún queda mucho camino por recorrer.

Centrándonos en la institución a la que pertenezco como alumna de la misma, debemos mencionar que en la Universidad de Sevilla también se repiten algunos de los parámetros observados a nivel nacional en cuanto al personal de las empresas: en todos los casos el salario anual medio de la mujer es inferior al del hombre, ellas tienen una mayor dificultad para promocionar, ellos ocupan la mayor parte de los altos cargos y obtienen un mayor reconocimiento en cuanto a investigaciones realizadas. Por otra parte, en cuanto a la composición del personal de la Universidad de Sevilla, hay una clara distinción entre el Personal Docente e Investigador y el Personal Administrativo y de Servicios. Mientras que en la categoría de PDI existe una clara masculinización del sector (que en el año 2013 desaparece para la categoría funcionario cuando éstos los dividimos en funcionarios y laborales, manteniéndose dicha diferencia en la categoría laboral), en la categoría de PAS nos encontramos algo distinto: en general este sector se encuentra equilibrado, pero al desagregar esta información entre personal funcional y laboral, vemos que la categoría de funcionarios se encuentra bastante feminizada mientras que la laboral continúa en equilibrio. En este caso, las categorías superiores del PAS se encuentran equilibradas. Por otra parte, en cuanto al grado de titulación del PAS, es el colectivo masculino el que tiene un mayor porcentaje de doctores, no ocurre lo mismo con los grados de licenciatura o diplomados.

En lo referente al uso de las medidas de conciliación en la Universidad de Sevilla, mencionar que esta organización hace una fuerte apuesta por la conciliación de la vida familiar y laboral de su personal. Ejemplo de ello son las diferentes medidas ofertadas por la Universidad dirigidas a todo su personal. Estas medidas las podemos dividir entre aquellas que están centradas en la atención a la infancia y adolescencia, aquellas otras centradas en la atención a la dependencia y una serie de normativa y ayudas de acción social en materia de conciliación. De esta forma, la Universidad de Sevilla está capacitada para satisfacer todas aquellas posibles necesidades que puedan surgir a su personal en materia de conciliación. Un aspecto que calificamos de negativo es el hecho de que en todas las ocasiones (a excepción del uso de las ayudas de acción social dirigidas a facilitar la conciliación en la US, las cuales se encuentran en equilibrio en 2013), y para todo el personal, estas medidas de conciliación son en su gran mayoría utilizadas por el personal femenino de la Universidad de Sevilla. Durante todo el trabajo venimos dando cuenta de este tópico y de los problemas que conlleva. Ésta Universidad va por el camino correcto en cuanto que promulga las medidas de conciliación como una herramienta para facilitar la corresponsabilidad, para que su personal tenga menos dificultades a la hora de compaginar vida familiar y laboral, pero pensamos que debe llevar a cabo una mayor promoción de su uso por parte de ambos sexos. Para ello proponemos la divulgación de los beneficios que aporta la conciliación, tanto desde el punto de vista de la mujer como del hombre, educando a su personal en la idea de que la utilización de dichas medidas por parte del personal femenino y masculino supone un beneficio para todos y también para la sociedad. De esta forma, es posible que las diferencias encontradas a lo largo del estudio, como por ejemplo aquellas referidas a la menor promoción de las mujeres frente al hombre, se vean atenuadas.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Borderías, C.; Carrasco, C.; Alemany, C. (1994): “Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales”. Barcelona: Fuhem Economía
- Cabeza Pereiro, J. (2011): “Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos”. Valencia: Tirant Monografías.
- Chinchilla, M.N.; Poelmans, S.; León, C. (2003): “Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas” Documento de Investigación nº 498, IESE, Universidad de Navarra.
- Cuadrado Zurinaga, M. C. (2011): “Manual conciliación de vida familiar y laboral: formación para el empleo”. Editorial CEP S.L., Madrid
- Fabregat, G. “El derecho a la conciliación en la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Resumen de las novedades de la LOI en materia de conciliación”. En Cardona Rubert, M. B. (2009) “Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar”. Albacete: Editorial Bomarzo.
- Fundación Alares (2014): “Medidas para la conciliación más implantadas en las empresas españolas. Evolución 2007-2013”. Madrid: Fundación Alares.
- Fundación FADE (2014): “Informe estudio sobre conciliación y familia”. Recuperado de [www.fundacionfade.org](http://www.fundacionfade.org)
- Fundación Mujeres (2010): “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.”. Madrid: Ministerio de Igualdad.
- Gil Galván, Mª R. (2005): “La dialéctica mujer-empleo: Análisis de una realidad social, política, laboral y educativa”. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Grant Thornton (2015): “Mujeres directivas: En el camino hacia la dirección”. Recuperado de [www.granthornton.es/publicaciones.html](http://www.granthornton.es/publicaciones.html)
- OCDE (2012): “Doing better for families. Spain”. Recuperado de [www.oecde.org/social/family/doingbetter](http://www.oecde.org/social/family/doingbetter)
- Riera, J.M. (1991): “Las mujeres de los 90: el largo trayecto de las jóvenes hacia su emancipación”. Madrid: Ediciones Morata, S.A.
- Roig, M. (1989): “La mujer en la historia. Francia Italia España. Siglos XVIII-XX”. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- Universidad de Sevilla (2014): “Segundo plan de igualdad de la Universidad de Sevilla (2014-2018)”. Sevilla: Universidad de Sevilla
- Vandelac, L. (1994): “La economía doméstica a la salsa mercantil... o las valoraciones monetarias del trabajo” doméstico. En Borderías, C.; Carrasco, C.; Alemany, C. (1994): “Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales”. págs. 151-208 , Barcelona: Fuhem Economía
- Vicegerencia de Organización de la US. (2014): “Anuario estadístico abreviado (2013-2014)”. Sevilla: Universidad de Sevilla

## **NORMATIVA**

- DIRECTIVA 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICEF, el CEEP y la CES.
- LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## **WEBGRAFÍA**

[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)

<http://ec.europa.eu/eurostat>