

LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL ENTRE EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

Asián Chaves, Rosario
Economía Aplicada II
Universidad de Sevilla
rasian@us.es

Rodríguez Sosa, Vicente
Economía Aplicada II
Universidad de Sevilla
vsosa@us.es

RESUMEN

Esta comunicación presenta resultados de la investigación realizada para el I Plan de Igualdad en la que se presenta una panorámica sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para el personal de administración y servicios (PAS) de la Universidad de Sevilla (US). Dicha investigación se ha realizado desde diversas vertientes: conceptual, normativa y contextual del mercado de trabajo de este colectivo, y desde la perspectiva de las personas implicadas. Se analiza la situación actual de las personas del PAS de la US ante la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la esfera privada y pública. En definitiva, en dicho estudio se trata de dar algunas claves para conocer cuáles son las barreras que pueden dificultar el desarrollo adecuado de su actividad laboral y para saber cómo inciden en éste y en sus condiciones de trabajo sus necesidades de conciliación. En el estudio se han hecho análisis diferenciado por sexo, ya que se partía de la hipótesis, que se ha confirmado en el análisis efectuado, que hasta que se eliminen totalmente los roles de género, las mujeres continúan soportando en mayor medida que los hombres la responsabilidad de los cuidados de las personas dependientes y las tareas domésticas. Por esa razón una mayor corresponsabilidad en las familias, en las empresas y en la Administración Pública es ineludible como condición necesaria para adaptarse a la nueva realidad demográfica, social y económica, así como a las nuevas necesidades de la sociedad.

PALABRAS CLAVE

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal; Género; Personal de Administración y Servicios; Universidad de Sevilla; Mercado de Trabajo; Funciones Domésticas; Cuidado dependientes;

INTRODUCCIÓN. JUSTIFICACIÓN

En las últimas décadas el panorama laboral andaluz ha advertido cambios importantes, entre los que destaca el considerable aumento de la presencia de mujeres. En dichos cambios la mujer ha tenido un papel protagonista. Así, en 1987 la media anual de mujeres ocupadas en Andalucía era de 450.625 mujeres frente a 1.214.030 en el año 2010. El asentamiento de la participación femenina en ámbitos que habían sido tradicionalmente dominados por varones -tal como el empleo retribuido fuera del domicilio- ha comportado, a su vez, una modificación gradual del tipo de contribución en las tareas del hogar por parte de los miembros del grupo doméstico de ambos sexos, y ha sentado las bases para una modificación de las relaciones de género. Al mismo tiempo, las modificaciones en el panorama laboral, donde se pide especialización, formación continua, movilidad y flexibilidad al trabajador, han acrecentado las dificultades para conciliar aspectos de la vida laboral, familiar y personal.

Para la plena incorporación de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad y la reducción de la brecha de actividad y empleo con la media comunitaria, es necesario seguir avanzando en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras. La adecuada conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una meta a alcanzar por todos los ciudadanos y ciudadanas de Andalucía, puesto que significa una mejora de la calidad de vida y, por lo general, un aumento de la productividad.

Hay que ser conscientes de que la incorporación de las mujeres a la universidad y al trabajo productivo, no ha venido acompañada en la mayoría de los casos de la incorporación del hombre al espacio familiar del trabajo reproductivo, lo que ha llevado a la mujer a asumir lo que se llama doble jornada o doble presencia, que se caracteriza por la necesidad de contratar empleadas del hogar, colaborar con abuelas/os, rechazar puestos de trabajo o aceptar media jornada y puestos de menor cualificación y reconocimiento así como la utilización excesiva de recursos para la atención de los/as menores.

En este nuevo contexto el papel del Estado y de los agentes sociales cobra una especial relevancia, y la necesidad de que se constituyan como un instrumento de intervención activa en el mercado laboral se ha convertido en una cuestión social.

A continuación, se exponen los resultados de un estudio sobre conciliación de vida laboral, familiar y personal en el Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universidad de Sevilla (US). La metodología de análisis, objetivos, marco teórico y normativa relacionada con el tema se encuentran ampliamente desarrollados en el proyecto de investigación, por lo que se remite a él para cualquier consulta sobre alguno de estos apartados. La comunicación, dada la limitación de espacio, y la extensión del trabajo, se limita a presentar algunos aspectos de los resultados obtenidos para poder darlos a conocer de este modo, incluyendo también un breve apartado dedicado a recoger algunos aspectos de la normativa.

La muestra empleada ha sido de 290¹ trabajadores y trabajadoras de este sector, de los que un total de 198 son las personas que viven en pareja, y que por tanto constituyen la muestra sobre

¹ Se pidió consejo al profesor Vicente Manzano, experto en encuestas, acerca del tamaño muestral adecuado para en función del total de personas que componen el PAS de la US, trabajar con un margen de error que ronde el 5%, y su cálculo dio como resultado un tamaño muestral de 300. Sin embargo, además de otros problemas con las personas que se contrató como becarias para la realización de las encuestas -que se comentan en el estudio completo-, la persona que finalmente las realizó, suponemos que cometería un error al numerarlas y saltó de la número 229 a la 240, por lo que al final se han realizado 10 encuestas menos de las previstas en principio.

la que se realiza gran parte del análisis en que se basa esta comunicación. En dicho estudio se manifestó como muy relevante la profundización en el tipo de relaciones que se establecen en las parejas convivientes con respecto a la asignación de responsabilidades y funciones familiares y/o domésticas, y su vinculación con los tiempos dedicados al trabajo extradoméstico.

NORMATIVA RELACIONADA CON LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

El modelo español de conciliación se caracteriza por una fuerte solidaridad en el seno de las familias, que se traduce en un importante soporte entre sus miembros para cubrir las necesidades de protección social y, dentro de éstas, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Sin embargo, en los últimos años el debate sobre la necesidad de que la conciliación sea una realidad social ha favorecido la apertura de la agenda política hacia las denominadas medidas de apoyo a las familias.

Si bien aún son escasos los hitos alcanzados en esta materia, son evidentes los avances en el ámbito normativo que constituyen el estadio inicial para un posterior desarrollo de medidas tendentes a conciliar la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras. Hay que considerar que las competencias en materia de igualdad de oportunidades están transferidas a las comunidades autónomas desde 1994, aunque corresponde al Estado regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad de toda la ciudadanía española, lo cual se ha llevado a cabo a través de la legislación y el desarrollo de diversos planes de acción sectoriales.

En materia normativa, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha supuesto un avance notable, pues reconoce de forma explícita el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; promueve la adopción de medidas en el ámbito de la negociación colectiva, y establece la obligación de elaborar planes de igualdad a las empresas de más de 250 trabajadores. A su vez, la ley incluye un conjunto de medidas específicas que favorecen directamente la conciliación de los trabajadores, tales como el permiso de paternidad, la ampliación del permiso de maternidad en los supuestos de hijos con discapacidad o la extensión de los regímenes de permisos a los trabajadores autónomos.

En Andalucía, la política de conciliación propiamente dicha es relativamente reciente y se enmarca dentro de la Ley de Igualdad. Concretamente, en 2007, se ha reconocido de una forma explícita el derecho a la conciliación de los hombres y mujeres con la aprobación de la reforma del Estatuto andaluz y mediante la posterior aprobación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta ley regula el derecho y el deber de la corresponsabilidad de todos los hombres y mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado y, dentro de éste, en el familiar.

Si nos adentramos en los aspectos más particulares relativos al colectivo para el que se realiza este estudio, empezando porque dicho colectivo trabaja para la Universidad, hay un acuerdo específico a este respecto –*Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar*- firmado en noviembre de 2006 entre las Universidades Públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales de este ámbito, F.E. CCOO de Andalucía, FETE-UGT Andalucía y CSI-CSIF como Mesa Técnica Sectorial de negociación de las condiciones de trabajo del Personal Funcionario de Administración y Servicios. Además de este acuerdo, dirigido al PAS funcionario, la normativa de la Universidad de Sevilla para el Personal de Administración y Servicios es la que se recoge en el siguiente cuadro:

Cuadro 1: Normativa Personal de Administración y Servicios

Asunto	Fecha	Categoría
Acuerdo entre la Consejería de Educación y Ciencia, las Universidades Andaluzas y las organizaciones sindicales firmantes, sobre determinadas medidas en relación con el personal que presta servicios en las Universidades Públicas andaluzas	"03/12/2003"	P.A.S.
Acuerdo para la homologación del P.A.S. de las Universidades Públicas de Andalucía	"19/03/2003"	P.A.S.
Acuerdos sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para personal funcionario ²	"10/11/2006"	P.A.S.
Calendario Laboral 2007	"13/09/2007"	P.A.S.
Circular de la Dirección de RR.HH. sobre el "Complemento de Productividad Transitorio"	"02/07/2007"	P.A.S.
Comisión de Servicio. Autorización.	"03/12/1996"	P.A.S.
IV Convenio Colectivo P.A.S. Laboral Universidades Públicas de Andalucía	"23/02/2004"	P.A.S.
Jubilación por Incapacidad (Procedimiento)	"15/05/2001"	P.A.S.
Jubilación. Premio de Jubilación para P.A.S. (A partir de 1990)	"12/09/1990"	P.A.S.
Normativa sobre Provisión de Puestos de Trabajo del P.A.S. Funcionario. Modificada por R.R. 20/5/98	"13/03/1991"	P.A.S.

Fuente: Página Web de la US.

En el mencionado Acuerdo firmado en noviembre de 2006, se reconoce la obligación que tienen las Universidades, como Administraciones Públicas, de promover las condiciones de igualdad y hacer posible el derecho a la conciliación, acordando una serie de medidas, entre las que destacan la ampliación del permiso por maternidad, adopción o acogimiento, la reducción de jornada para el cuidado de hijos menos o discapacitados o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, etc., así como la concesión de permisos para realización de exámenes prenatales, técnicas de fertilización, etc. Se introduce un punto específico para el caso de víctimas de violencia de género.

En general, vemos que el Acuerdo, aunque su nombre indica Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, no recoge ninguna mención a circunstancias personales que no sean las relacionadas directamente con lo familiar (preferentemente en lo relativo a tener hijos y al cuidado de familiares dependientes), no apareciendo ninguna mención a problemas de salud de la propia persona trabajadora, así como permisos por formación (aunque éstos vengán recogidos en el convenio colectivo) u otros motivos personales no relacionados con ninguna otra persona aparte de la propia persona trabajadora.

En cuanto al PAS, el Proyecto aprobado por la Comisión de Proyectos Normativos en la sesión de 23 de febrero de 2009 de *Reglamento General de Personal de Administración y Servicios*, recoge en su Disposición Adicional 7ª las "medidas de conciliación de la vida laboral y familiar".

² Es el acuerdo referido en el párrafo anterior.

Séptima. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

Universidad de Sevilla aplicará a su personal de administración y servicios los "Acuerdos sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral" suscritos el 10 de noviembre de 2006 por las universidades públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales en las correspondientes Mesas Técnicas Sectoriales de negociación de las condiciones de trabajo del personal de administración y servicios, así como las que se desarrollen en el ámbito estatal o autonómico.

Por lo que se refiere a la regulación del tiempo de trabajo, está por una parte la Disposición Adicional Quinta del citado Reglamento General de PAS, que dice:

Quinta. Tiempo de trabajo

1. El régimen de jornada y horario de trabajo, vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario será el establecido en la negociación colectiva de ámbito universitario andaluz, la legislación aplicable y lo que se acuerde en la Universidad de Sevilla en desarrollo de éstas.

Corresponde a la Universidad la distribución de la jornada de trabajo, previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas.

2. El régimen de jornada y horario de trabajo, vacaciones, licencias y permisos del personal laboral será el establecido en el convenio colectivo y la legislación aplicables y lo que se acuerde en la Universidad de Sevilla en desarrollo de éstos.

3. Previa negociación con las centrales sindicales más representativas en su ámbito, se procurará, sin menoscabo de las necesidades del servicio, el establecimiento de un horario flexible específico para personas que tengan familiares a su cargo y el personal de edad superior a los 55 años.

Además, la Instrucción Técnica de Gestión de Tiempo de Trabajo del Personal de Administración y Servicios, aprobada el 27/09/2007, recopila todo lo referente a esta materia, incluyendo las solicitudes de permisos, licencias, vacaciones, ausencias, reducción de jornada, etc.

ASPECTOS GENERALES DEL PAS DE LA US

Uno de los colectivos formantes de la comunidad universitaria es el del Personal de Administración y Servicios (PAS), integrado por toda la plantilla no asignada a labores docentes e investigadoras de cada institución. El PAS va adquiriendo relevancia en las universidades, de forma que es parte del Claustro y de otros órganos de representación. Además, son pieza esencial del buen funcionamiento de la universidad.

Dicho personal –el PAS- representa el 35% del total de la US, siendo el resto el personal docente. Por tanto, el universo al que va dirigido el estudio, es decir, el número de trabajadores/as perteneciente al PAS de la Universidad de Sevilla según el directorio publicado en su página web, es de 2.446 personas, de las que poco más de la mitad (50,9%) son laborales.

Tabla 1: Total Personal de la Universidad de Sevilla.

EFFECTIVOS DE PERSONAL - DICIEMBRE 2009

PERSONAL DOCENTE	4.478
P.A.S. FUNCIONARIO	1.201
P.A.S. LABORAL	1.245
TOTAL DE PERSONAL	6.924

Fuente: Estadísticas Vicegerencia de Organización de la US.

La mayor parte del Personal de Administración y Servicios de la US es femenino (58,3%³), debido a su amplio peso en el personal funcionario, ya que entre los laborales los hombres representan más del 55%.

Tabla 2: Total PAS de la Universidad de Sevilla por régimen jurídico y sexo.

Tipo personal	Hombre	Mujer	Total	% Mujer ⁴
PAS Funcionario	255	659	914	72,10
PAS Interino	53	186	239	77,82
TOTAL PAS Funcionario	308	845	1.153	73,29
PAS Laboral Fijo	597	459	1.056	43,47
PAS Laboral Eventual	96	94	190	49,47
TOTAL PAS Laboral	693	533	1.246	44,38
TOTAL PAS	1.001	1.398	2.399	58,27

Fuente: Estadísticas Vicegerencia de Organización de la US.

A continuación presentamos brevemente las características de la muestra seleccionada a la que se ha realizado el análisis que se detalla a continuación.

LA DIMENSIÓN PERSONAL Y FAMILIAR DEL PAS DE LA US

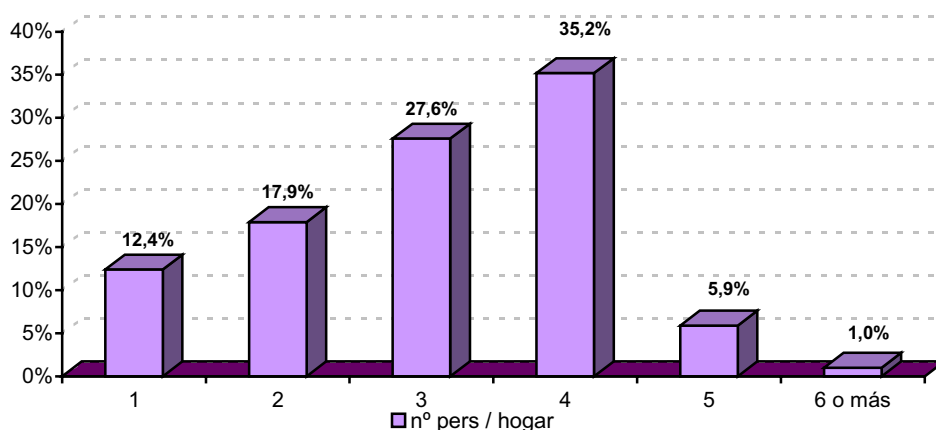
Para comprender la problemática inherente a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras del PAS de la US, consideramos preciso profundizar en la dimensión más estrictamente personal de estas personas, ya que, como se ha visto en diversos estudios (por ejemplo, en Asián y Rodríguez, 2009), los trabajadores y trabajadoras con más responsabilidades familiares y domésticas experimentan, con mayor intensidad, las dificultades para compaginar sus distintos ámbitos y tiempos de vida. Así mismo, la corresponsabilidad en las funciones familiares y domésticas entre los miembros de ambos sexos que comparten un hogar se considera una condición indispensable para hacer efectiva una reforma de la articulación de los tiempos de vida en condiciones de igualdad.

³ En la muestra aleatoria, al no fijarse cuota por sexo para mantener el 95% de nivel de confianza, han resultado un 57,9% de mujeres encuestadas, porcentaje similar al que representan en el total del PAS.

⁴ aunque el tema de conciliación afecta a todas las personas, todavía hoy en día son las mujeres las que, en general, presentan mayores problemas a la hora de conciliar su trabajo con la vida laboral y familiar. Por ello, se ha separado en el cuadro el total de mujeres en cada centro, para tener en cuenta en el trabajo las posibles diferencias que se puedan detectar en función del sexo. El sexo se ha tenido en cuenta, una vez realizadas las encuestas, para hacer algunos análisis separando en la muestra según las respuestas sean de hombres o mujeres, aunque en el diseño de la muestra no se ha tenido en cuenta el sexo, pues la selección ha sido aleatoria.

Así, la composición numérica de los hogares, así como el tipo de relación que los trabajadores y trabajadoras mantienen con las personas con las cuales conviven, representan una primera aproximación para comprender cómo la dimensión personal de los individuos incide sobre sus posibilidades reales de conciliación. En este sentido, en el estudio realizado se observa que más de tres cuartos de los hogares de las personas encuestadas, concretamente el 80,7%, están compuestos por entre 2 y 4 personas. Entre ellos, los hogares de 4 personas son los más representados, con el 35,2% del total, seguidos por los de 3, con el 27,6%, y por los de 2, con el 17,9%. En los extremos, los hogares unipersonales reúnen al 12,4% de las personas encuestadas, mientras que los hogares con más miembros, de 5 y 6 o más, aglutinan al 6,9%.

Gráfico 1: Porcentaje de hogares según el número de personas.

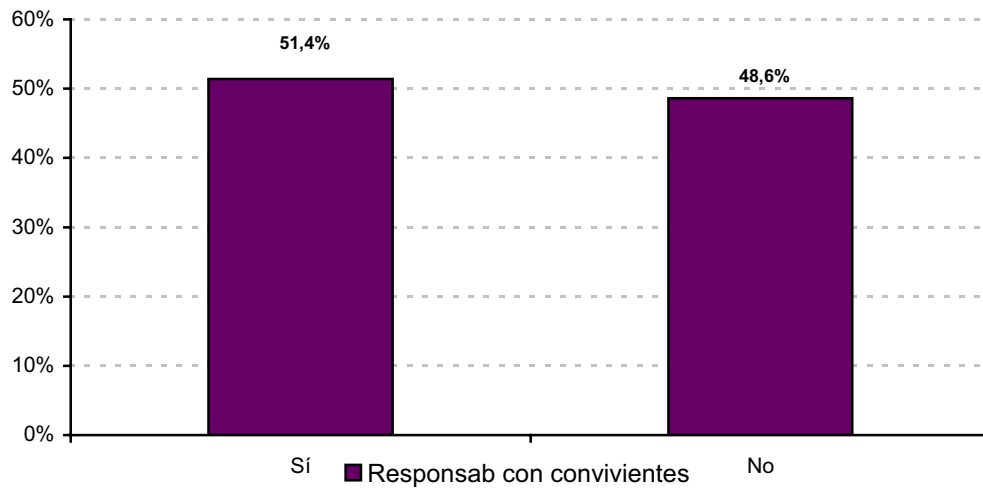


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida al PAS de la US, 2011.

Más de la mitad de las personas encuestadas (el 51,7%) tienen responsabilidades familiares con las personas que comparten su hogar, manteniendo algún tipo de vínculo de dependencia con hijos, padres, abuelos u otros ascendientes convivientes.

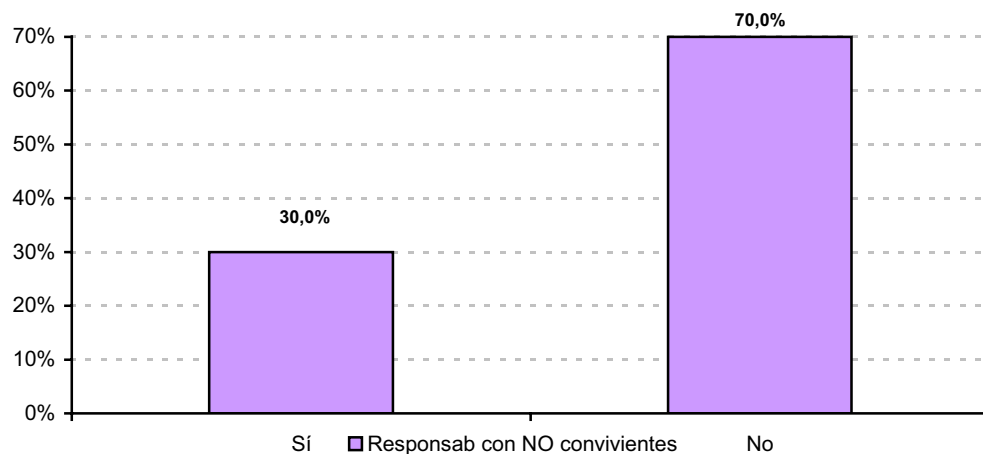
Las responsabilidades familiares con personas no convivientes presentan menores proporciones. Así, el 30,0% de la muestra mantiene relaciones de dependencia con personas con las cuales no comparte el hogar (siendo el 49,6% hombres y el 50,4% mujeres).

Gráfico 2: Porcentaje de personas con responsabilidades familiares con personas con las que conviven.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida al PAS de la US, 2011.

Gráfico 3: Porcentaje de personas con responsabilidades familiares con personas con las que no conviven.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida al PAS de la US, 2011.

Las personas no convivientes con las que los trabajadores y trabajadoras mantienen algún tipo de responsabilidad familiar son, en el 80,7% de los casos padres o ascendientes dependientes – donde se incluyen suegros, abuelos, ..., aunque en la gran mayoría de los casos son los padres-, en un 11,4% hijos dependientes y, en la categoría “otros”, donde están hermanos, sobrinos, etc., contestan el 7,9% restante.

Finalmente, la estructura de edad de las personas con responsabilidades hacia familiares no convivientes presenta una marcada concentración entre los 40 y los 60 años, tramo donde se encuentra el 83,1% de las personas con responsabilidades hacia padres o ascendientes no convivientes. Esto es compatible con la estructura de edades de las personas de la muestra, donde el 75,2% se encuentran en el tramo de 40 a 60 años.

PERCEPCIÓN SUBJETIVA DE LA DIVISIÓN DE ROLES, FUNCIONES DOMÉSTICAS Y REPARTO DEL TIEMPO DE OCIO ENTRE LOS MIEMBROS DE LA PAREJA

Hay unanimidad en la consideración de la asignación de los roles y funciones entre los componentes del grupo doméstico como uno de los principales ámbitos de reproducción de un modelo sociocultural caracterizado por una marcada asimetría entre los sexos. Por eso, en un estudio de esta índole, resulta muy relevante profundizar en el tipo de relaciones que se establecen en las parejas convivientes con respecto a la asignación de responsabilidades y funciones familiares y/o domésticas. Con esta finalidad, las personas expertas en el tema de conciliación laboral evidencian que la corresponsabilidad de las funciones domésticas y familiares entre hombres y mujeres constituye el pilar fundamental para hacer efectiva cualquier política de conciliación que se pueda impulsar desde el sector público y privado.

La gran mayoría de las parejas convivientes tiene más de 40 años, específicamente se encuentran en el grupo entre los 40 y los 60 años. En cuanto a la situación laboral del otro miembro de la pareja, el 77,3% está laboralmente activo, en la modalidad de jornada completa (71,7%) o media jornada (5,6%) –también hay un 2,5% de autónomos y otro 2,5% de jubilados o prejubilados-. Esto significa que, en la mayoría de los casos, ambos miembros de la pareja trabajan. En el 17,7% de los casos la pareja no trabaja, por motivos familiares (3,5%), por otros motivos (6,6%) o porque está en situación de paro (7,6%).

Estos datos muestran circunstancias muy distintas para hombres y mujeres, lo cual parece corroborar que, a pesar de los avances en dirección a una participación mixta en el mercado de trabajo, las condiciones de ésta no son las mismas para ambos sexos.

Tabla 3: Situación laboral de la pareja según el sexo de quien responde, %.

Mi pareja...	Hombres	Mujeres
Trabaja a jornada completa	67,1%	75,2%
Trabaja a media jornada	5,9%	5,3%
Está parada	7,1%	8,0%
No trabaja por motivos familiares	8,2%	0%
No trabaja ⁵ por ser ama de casa,...	9,4%	4,4%
Otros (jubilados, ...)	2,3%	7,1%
TOTAL	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida al PAS de la US, 2011.

Los datos anteriores indican la persistencia de distintas valoraciones atribuidas al trabajo femenino y masculino. Mientras que los varones suelen trabajar a jornada completa, pues se considera que de su actividad depende en gran medida el sustento de la familia, las mujeres trabajan en mayor proporción a jornada parcial –aunque en este caso no se aprecia mucho esta

⁵ Se ha puesto el término “trabaja” aunque no es el más adecuado, ya que las amas de casa, personas jubiladas y otras circunstancias, no tienen empleo, pero sí trabajan, y mucho, aunque no lo hacen según las convenciones del capitalismo que considera trabajo al que se realiza a cambio de una remuneración...

circunstancia-, siendo su actividad pensada como una “ayuda” a la economía familiar, o directamente no trabajan para hacerse cargo de las responsabilidades familiares u otras. El modelo cultural que sostiene la relación entre los sexos en el plano doméstico sigue manteniendo a la mujer como principal o única responsable de las tareas reproductivas y domésticas, lo que determina que su realización profesional resulte afectada por este motivo de manera prácticamente unívoca y con independencia de su cualificación laboral.

Las opiniones de las personas encuestadas que viven en pareja sobre la modalidad de reparto de las funciones domésticas confirman que la esfera doméstica sigue siendo un ámbito de marcadas desigualdades entre hombres y mujeres, lo que representa una fuerte limitación para que ambos sexos puedan aprovechar plenamente las medidas de conciliación que se empiezan a implementar en el ámbito laboral.

Considerando al conjunto de las personas que viven en pareja, cerca de la mitad (43,5%) afirma que el reparto de las funciones domésticas es equilibrado, el 21,7% opina que es la pareja quien asume más funciones y el 33,3% sostiene que quien asume más funciones es la propia persona encuestada. Resta un 1,5% que no se pronuncian a este respecto (no han señalado ninguna de las tres opciones). Sin embargo, como se aprecia en la Tabla 4, estos datos muestran proporciones distintas según el sexo de quien responde.

Tabla 4: Opinión acerca de la división de funciones domésticas según el sexo de quien responde, %.

Opinión	Hombres	Mujeres
El reparto es equilibrado	50,6%	38,1%
Mi pareja asume más funciones	44,7%	4,4%
Yo asumo más funciones	4,7%	54,9%
No responde	0%	2,6%
TOTAL	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida al PAS de la US, 2011.

Más hombres que mujeres estiman que el reparto de las funciones domésticas es equilibrado y, al mismo tiempo, es mucho mayor el porcentaje de hombres que opinan que la pareja asume más funciones. Desde la perspectiva de la persona entrevistada, sólo el 4,7% de los hombres (4 de los 85 que viven en pareja) sostienen que son ellos quienes asumen más funciones, frente al 54,9% de las mujeres que consideran que sobre ellas recae el mayor peso de las responsabilidades domésticas.

Estos datos llevan a reflexionar, por un lado, sobre la tendencia de las mujeres a conformarse con roles de género basados en un asimétrico reparto de las funciones domésticas y, por otro lado, sobre una menor disposición por parte de los hombres a asumir esta situación como “naturalmente” equilibrada y no cuestionable. Esta última circunstancia se puede considerar sintomática de una mayor sensibilización masculina hacia el reconocimiento de desigualdades de género.

El tiempo de ocio o personal del cual disponen las personas asalariadas que conviven con su pareja depende en gran medida de la modalidad de reparto de las tareas que opera en el núcleo doméstico.

Tabla 5: Opinión acerca del reparto del tiempo de ocio en la pareja según el sexo de quien responde, %.

Opinión	Hombres	Mujeres
El reparto es equilibrado	72,9%	53,1%
Mi pareja tiene más tiempo de ocio	9,4%	36,3%
Yo tengo más tiempo de ocio	17,7%	8,0%
No responde	0%	2,6%
TOTAL	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida al PAS de la US, 2011.

La mayoría de las personas que viven en pareja, tanto hombres como mujeres, consideran que el reparto del tiempo de ocio es equilibrado. En las otras opiniones, un porcentaje mayor de mujeres creen que su pareja tiene más tiempo libre que ellas, mientras que es mayor el porcentaje de hombres que creen que ellos disponen de mayor tiempo libre que su pareja. Estos últimos datos se muestran coherentes con las opiniones relativas al reparto de las tareas domésticas, donde se registra un porcentaje relativamente elevado de mujeres que piensan que realizan más tareas que sus compañeros y también de hombres que opinan que sobre sus compañeras recae el mayor peso de las labores domésticas. A partir de estos datos, se deduce que existe una correlación negativa entre responsabilidades domésticas y tiempo de ocio.

Con respecto a las opiniones acerca de cómo debería ser el reparto del tiempo de ocio entre los miembros de las parejas convivientes, una mayoría opina que ambos deberían tener más tiempo de ocio (37,4%) y otro porcentaje significativo considera que el reparto del tiempo de ocio es equilibrado (34,8%). Entre los sujetos que están conformes con el actual reparto del tiempo libre, como entre los que consideran que ambos miembros de la pareja deberían tener más tiempo, en el caso de los hombres supone el 82,3% del total, mientras que en las mujeres el 64,6%.

Tabla 6: Opinión sobre cómo debería ser el reparto del tiempo de ocio en la pareja según el sexo de quien responde, %.

Opinión	Hombres	Mujeres
Está bien como está	40,0%	31,0%
Mi pareja debería tener más	16,5%	8,0%
Yo debería tener más	1,2%	24,8%
Los dos deberíamos tener más	42,3%	33,6%
No responde	0%	2,6%
TOTAL	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida al PAS de la US, 2011.

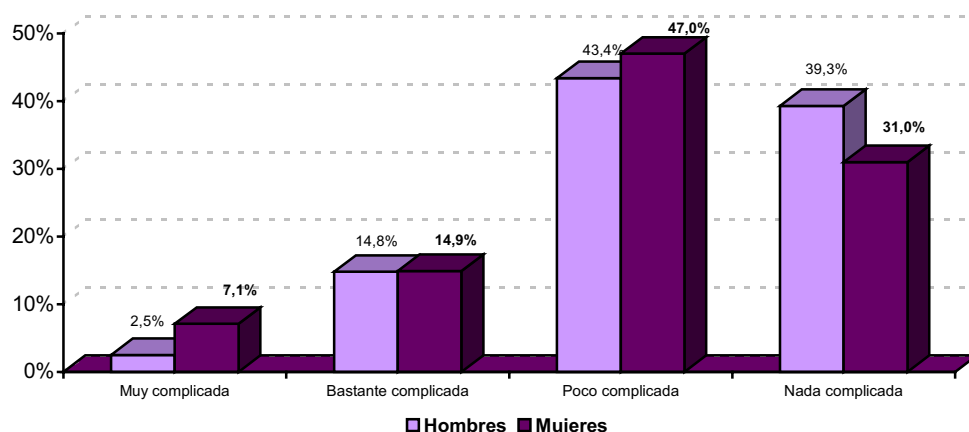
PERCEPCIÓN SUBJETIVA DE LA COMPLEJIDAD DE CONCILIAR VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Asumiendo que en nuestra sociedad existe una división neta entre vida laboral y vida familiar-personal, en este apartado se analiza en qué medida las personas que trabajan en el PAS de la US experimentan tensiones para conciliar sus tiempos y ámbitos de vida, evidenciando las principales dificultades que se destacan en las respectivas esferas. Con ello se quiere complementar lo visto en el apartado anterior sobre la percepción de dichas personas sobre la división de las tareas domésticas y el reparto del tiempo de ocio.

Partimos de que estamos ante un colectivo en el que una gran mayoría trabaja unas 7 horas diarias y gran parte de ellos (62,4%) en jornada continua fijo de mañana, y en el que más de la mitad (52,8%) tarda menos de media hora en desplazarse de su domicilio al centro de trabajo. Teniendo en cuenta estas circunstancias, en principio, favorables para permitir una conciliación de vida laboral y familiar-personal sin demasiadas complicaciones, una de las preguntas claves planteadas al conjunto de la muestra se refiere a la percepción subjetiva del grado de complicación experimentado para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. De la encuesta se desprende que aproximadamente dos de cada tres de las personas encuestadas (65,5%) afirma tener alguna complicación en la conciliación de su vida laboral, familiar y personal, siendo un 20% los que la consideran muy o bastante complicada. Sin embargo, el 75% del total de las 230 personas que respondieron la siguiente cuestión -¿se ha planteado dejar de trabajar por tener dificultades para conciliar...?- no se plantea la posibilidad de dejar de trabajar a causa de las dificultades de conciliación.

Con respecto a la percepción de la complejidad de la conciliación por sexo, se observa que las mujeres encuestadas consideran, con una incidencia superior a los hombres, que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es complicada (69,0% mujeres frente a 60,7% hombres), mientras que más hombres que mujeres consideran la conciliación poco o nada complicada. De todos modos, las diferencias no son tan acusadas como las que obtuvimos en el estudio de conciliación relativos a trabajadores y trabajadoras asalariadas de Andalucía (Asián y Rodríguez, 2009), además de que en aquella ocasión eran muy superiores los porcentajes de personas que afirmaban tener muchos o bastantes dificultades de conciliación. Las razones pueden ser varias. Por una parte, para el total de trabajadores, sin distinguir por sexo, el tipo de trabajo (horario, posibilidades de pedir excedencias o licencias temporales, ...), el tiempo de desplazamiento del domicilio al centro de trabajo, etc., pueden colaborar en hacer menores las dificultades. Las diferencias de dificultades según el sexo, menos acusadas en el PAS de la US que en el conjunto de asalariados y asalariadas andaluzas, se pueden deber, además de a que ha transcurrido un tiempo desde las mencionadas encuestas a las de este estudio, por lo que ha podido haber una evolución favorable en la corresponsabilidad, el que sea éste un colectivo en el que por diversos motivos, se compartan en mayor medida las responsabilidades domésticas y familiares.

Gráfico 4: Percepción sobre el nivel de complicación de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el total de la muestra, según el sexo, %.

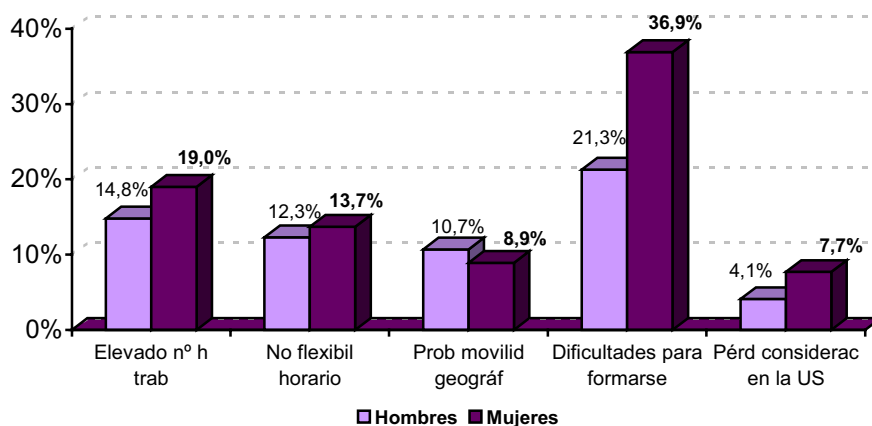


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida al PAS de la US, 2011.

FACTORES VINCULADOS AL EMPLEO QUE AFECTAN LAS POSIBILIDADES DE CONCILIAR VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Otro conjunto de variables que se ha analizado determina cuáles son los aspectos o características del empleo que afectan mayoritariamente a los otros ámbitos de vida de las personas del PAS de la US. De forma evidente, la “dificultad para realizar actividades formativas por tener responsabilidades personales/familiares” es el aspecto del trabajo más señalado por el conjunto de las personas encuestadas (30,3% del conjunto de la muestra). Como se aprecia en el siguiente gráfico, existen ciertas diferencias en los porcentajes de respuesta en función del sexo. Los hombres están más afectados que las mujeres por los problemas de movilidad geográfica en el trabajo (10,7% hombres y 8,9% mujeres), mientras que, en todos los otros problemas señalados, es mayor el porcentaje de mujeres: por pasar un número elevado de horas en el trabajo, la falta de flexibilidad en el horario de entrada y salida del trabajo, especialmente por tener dificultades para formarse (36,9% mujeres frente al 21,3% hombres) y por la pérdida de consideración por parte de la empresa por acudir a responsabilidades personales/familiares.

Gráfico 17: Personas del PAS que reconocen tener alguno de estos problemas en la esfera laboral, según el sexo, %.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida al PAS de la US, 2011.

Relacionando los resultados obtenidos en esta cuestión con los del apartado anterior, nos ha llamado la atención que un cierto número de personas que indicaron previamente que era “nada complicada” su conciliación, después han señalado diversas opciones de los problemas indicados en la esfera laboral, así como también de los que se recogen en el apartado siguiente en el ámbito personal o vida privada. En cambio, otras personas que dijeron tener muchos o bastantes problemas de conciliación, después no han marcado ninguno de los problemas indicados en el ámbito laboral ni en el personal.

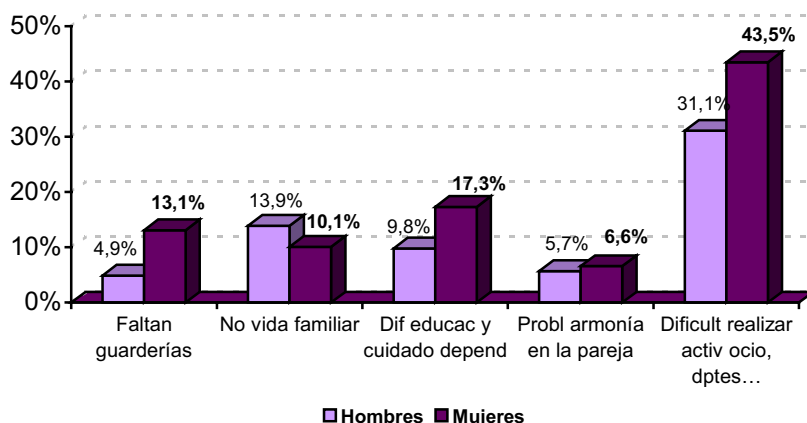
REPERCUSIONES DE LAS DIFICULTADES DE CONCILIAR VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN LA VIDA PRIVADA DEL PAS

Con respecto a las consecuencias que las dificultades de conciliación producen en la vida privada de las personas encuestadas, la mayoría de las personas encuestadas señala que las actividades de ocio, deportes, etc. (38,3%) son el ámbito más sacrificado. Las mujeres son las que experimentan mayor privación del tiempo de ocio (43,5% de las mujeres frente al 31,1% de los hombres). En segundo lugar, destaca que el hecho de trabajar un número elevado de horas fuera del domicilio repercute sobre la posibilidad de compartir con la familia, dificultad que indican en mayor medida los hombres (13,9%) que las mujeres (10,1%). Sí señalan en mayor proporción las mujeres la dificultad para poder conciliar el horario de trabajo con la educación de los hijos y cuidado de dependientes.

También es sentida en mayor grado por las mujeres del PAS que por sus compañeros varones la “falta de guarderías con horarios y precios razonables”. Por otro lado, la dificultad de conciliación es reconocida, por un porcentaje aproximadamente igual de hombres y mujeres, como un factor que afecta negativamente a la armonía en la pareja.

Sería interesante analizar estas respuestas según el tipo de actividad que realizan las personas que responden y el tipo de jornada y horario que tiene, porque se supone que no afectará igual a las personas que trabajen en la secretaría de un departamento o en el rectorado en horario fijo de mañana que al personal de mantenimiento o de informática o biblioteca que tengan jornada partida de mañana y tarde o fijo de tarde. También se supone que podrían ser diferentes las respuestas de quienes tengan hijos pequeños o mayores dependientes a su cargo de quienes no tengan familiares dependientes y/o hijos independientes.

Gráfico 18: Personas del PAS que reconocen tener alguno de estos problemas en la esfera privada, según el sexo, %.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida al PAS de la US, 2011.

CONCLUSIONES

Una de las principales transformaciones económicas y sociales de los últimos años ha sido el aumento de la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo. El ámbito laboral del personal de la Universidad, y más concretamente el del Personal de Administración y Servicios, es uno de los que cuenta con una mayor representación de mujeres –excluyendo, claro está, aquellas actividades muy feminizadas como servicio doméstico, comercio al por menor, ...- Sin embargo, igual que pasa en el mercado laboral andaluz en general, aunque en menor medida en el colectivo analizado, a pesar de los avances en dirección a una participación mixta, la masiva incorporación de la mujer al trabajo asalariado no ha ido acompañada de una sustantiva reformulación del “contrato social” entre los géneros, persistiendo marcadas desigualdades en la esfera doméstica y familiar, que repercuten, con mayor intensidad, en la trayectoria laboral de las mujeres.

Elo ha provocado que sea a la población femenina a la que vayan dirigida, en mayor medida, las políticas de conciliación. Sobre este aspecto se centran las críticas más radicales a las actuales políticas de conciliación, consideradas como medidas que legitiman la doble jornada de trabajo de la mujer, sin cuestionar el modelo que lo sustenta. La ruptura del modelo de contrato social entre los géneros requiere actuaciones que incidan en las causas de las asimetrías existentes y de la relación desigual de ambos sexos en los ámbitos doméstico y laboral. Esto implica actuar no sólo sobre un determinado tipo de organización del trabajo, sino más bien estimulando un cambio en la estructura de los roles en el plano familiar.

A pesar de las modificaciones que se están produciendo progresivamente en este ámbito, en virtud de la creciente salarización de muchas de las tareas domésticas, persiste cierta presión social orientada a mantener a las mujeres como únicas supervisoras de las actividades en el hogar. De este modo, se mantiene la naturalización de las responsabilidades domésticas en el sexo femenino y la interiorización de funciones desiguales por parte de sujetos de ambos sexos. Así, al ser resistencias de carácter sociocultural las que dificultan las transformaciones necesarias, se hace imprescindible articular políticas que incidan en este ámbito (medidas de concienciación).

El arraigo cultural del contrato social entre los géneros y su cristalización durante décadas hace que su reformulación se encuentre supeditada a la actuación conjunta de los distintos agentes de la sociedad –desde los responsables de la formulación de políticas públicas a los distintos actores que intervienen en el proceso de socialización de las nuevas generaciones, a las empresas, a cada hombre y a cada mujer-. En este sentido, hay que aproximarse a la cuestión de la conciliación manteniendo un enfoque crítico, que ponga en evidencia las dificultades acarreadas, por una parte, por la cristalizada división sexual del trabajo y por los estereotipos de género que fortalecen un sistema de “dominación masculina”, y, por otra parte, por un modelo económico que prima los intereses productivos por encima de otros aspectos de la vida social.

La complejidad de la problemática de la conciliación hace que se vean involucrados múltiples actores: las personas asalariadas, las empresas, las Administraciones, los responsables del diseño de políticas públicas, etc. Los crecientes problemas relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal han ido reconociéndose paulatinamente por parte de los poderes públicos, lo que se ha ido traduciendo en el desarrollo de políticas de conciliación. Ahora bien, desde las ciencias sociales se cuestiona la intencionalidad de estas políticas, en el sentido de que se les critica que su finalidad no es realmente la facilitación de la compatibilización de los tiempos de trabajo y los tiempos dedicados a la familia y al disfrute personal, sino paliar las bajas tasas de fecundidad que se vienen presentando en los países desarrollados. Se habla entonces

de la introducción de la noción de corresponsabilidad entre los distintos actores sociales para desarrollar prácticas de conciliación eficaces, que sugieren las limitaciones de las actuales, dirigidas preponderantemente hacia las mujeres, perpetuando así la tradicional “división sexual de trabajo”.

Una de las conclusiones que se extrae de esta comunicación es que las opiniones sobre quién en la pareja asume mayor carga de trabajo doméstico demuestran que persiste todavía entre las personas del PAS una marcada asimetría en función del sexo, aunque en menores proporciones respecto a otros colectivos o a la generalidad de asalariados y asalariadas andaluces. En este aspecto, se evidencia que, a pesar de que es la mujer la que sigue resultando menos favorecida, las resistencias culturales al cambio son perpetuadas por hombres y mujeres, siendo mayor el porcentaje de hombres que reconoce la desigualdad en el reparto de funciones domésticas. Se ha detectado un elevado grado de conformismo con la división de responsabilidades familiares poco igualitarias. Por otro lado, también se detectan, según las respuestas dadas por las personas encuestadas, que este colectivo mantiene mayores niveles de igualdad en el reparto de las tareas domésticas que el conjunto de la población asalariada andaluza.

Aunque la falta de tiempo extralaboral aqueja a ambos miembros de la pareja, existe una correlación negativa entre responsabilidades domésticas y tiempo libre, lo que provoca que sean las mujeres las que disponen de menor tiempo de ocio y personal. En concreto, de la encuesta a las personas del PAS que viven en pareja se obtiene que, para ambos miembros, es deseable tener más tiempo libre. Entre estas personas, se encuentran también aquéllas que reconocen tener más tiempo libre que su pareja, por lo que se observa poca predisposición a equilibrar el reparto de tareas.

La dificultad para realizar actividades formativas por tener responsabilidades personales/familiares es el aspecto de la dimensión laboral que complica mayoritariamente la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas del PAS de la US, en mucha mayor medida en el caso de las mujeres. En la esfera privada es la falta de tiempo para realizar actividades de ocio, deportes, etc. el problema más aludido, con una preponderancia en el caso de las mujeres. La falta de guarderías con horarios y precios razonables también es un problema señalado en mayor proporción cuando son las mujeres las que responden.

Resumiendo, si bien las dificultades de conciliación afectan, o han afectado en algún momento, a prácticamente todas las personas que componen el PAS, y están en función de una serie de condiciones laborales, familiares, etc., la percepción subjetiva de estas dificultades, mayormente relacionadas con el reparto de las tareas domésticas, es claramente distinta según el sexo de la persona en cuestión, y confirman la perpetuación de la tradicional división sexual del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ASIÁN, R. y RODRÍGUEZ, V. (Dir.) (2009), *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: hacia una guía de buenas prácticas*. SAE, Consejería de Empleo; IDR, Fundación Universitaria.

BELZUNEGUI ERASO, A. (2001), *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo*. Tesis Doctoral, Departamento de Sociología, Universitat Rovira i Virgili, Tarragona.

BORRÁS, V., MORENO, S. y TORNS, T. (2007): "Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo". *Papers*, n. 83, págs. 83-96.

CÁMARAS (2002), *Nuevos yacimientos de empleo. Carácter estratégico y potencial económico*. Centro de Estudios Económicos Tomillo, 8 de mayo, www.camarajerez.es/fileadmin/Biblioteca/pdf/NuevosYacimientosdeEmpleo.pdf

CARRASCO, C. et al. (2003), *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, IMU, Madrid.

CASTELLOT, B. (1999), "La aplicación de la tecnología al teletrabajo", en Casado, R. (coordinador) *Trabajar en la sociedad de la información. El teletrabajo: problema o solución. Como contratarlo*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid. Páginas 101-104

COMISIÓN EUROPEA (1993), *Crecimiento, competitividad y empleo: retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 08-10 diciembre de 1993, [en línea: www.gipuzkoa.net/esparru/cast/tyacim01.html]

COMISIÓN EUROPEA (1996), *Primer informe sobre las iniciativas locales de desarrollo y de empleo*, Bruselas.

COMISIÓN EUROPEA (1998), *Segundo informe sobre las iniciativas locales de desarrollo y de empleo*, Bruselas.

COMISIÓN EUROPEA (1999), *Status report on European Telework. New Methods of work*, Dirección general de la Sociedad de la Información, Bruselas.

Gálvez, L. y Marceanro, O.D. (2008), "Conciliación: un reto para los hogares andaluces", en *Actualidad 26*, Centro de Estudios Andaluces, Consejería de la Presidencia, JA.

JUNTER-LOISEAU, A. y TOBLER, C. (1999): "Reconciliation of domestic and care work with paid work. Approaches in international legislation and policy instruments and in the scientific discours". En O. HUFTON y KRAVARITOU: *Gender and the use of time*. Kluwer Law Int. La Haya.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *BOE* núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *BOE* núm. 266, de 6 de noviembre de 1999.

LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. BOJA núm. 247, de 18 de diciembre de 2007.

LEY 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención de las personas dependientes. BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2006.

MACCINES, J. (2004): "Work-life balance: three terms in search of a definition". En WARHURST, C., EIKHOF, D. R. y HAUNCHILD, A. (eds): *Work Less, Live More? A Critical Analysis of the Work-Life Boundary*. Palgrave. London, págs. 44-61.

MARTÍN PALOMO, M. T. (2008), "Las nuevas fronteras de la desigualdad: corresponsabilidad y socialización de los cuidados", en Primer encuentro europeo *Mujeres, Trabajo y Empleo. Nuestro presente, nuestro futuro*, Ayuntamiento de Sevilla- Delegación de la mujer, Sevilla.

MEIL LANDWERLIN, G. (2001): "Aspectos demográficos de la familia en España". *Revista de educación*, Nº 325, 2001, págs. 113-128.

MIGUÉLEZ, F.;TORNOS, T.; BORRÁS, V.; MORENO, S., y RECIO, C. (2005): "El tiempo de trabajo: ¿la última frontera?". En *Revista universitaria de Ciencias del Trabajo*, Nº 6, 2005, págs. 83-104.

MONTERO SOUTO, P. (2006): "Herramientas de las políticas públicas del tiempo en las ciudades". Ponencia presentada en *Congres Internacional Temps, Ciutadania i Municipi*, Barcelona, 24-26 de mayo de 2006.

PARELLA RUBIO, S. (2008): *La conciliación de la vida familiar y laboral a debate. Riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género* [en línea]. <http://www.equalitaca.org/nuevaitaca/documentosforo/SoniaParella.pdf>

TOBÍO, C. y FERNÁNDEZ J.A. (2006): Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales. *Laboratorio de Alternativas*, nº79.

TORNOS, T., BORRÁS V. y P. CARRASQUERO (2004), "La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?", en *Sociología del Trabajo*, n. 50, Siglo XXI, Madrid.

TORNOS, T. (2005): "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos". *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 23, n. 1, págs. 15-33.