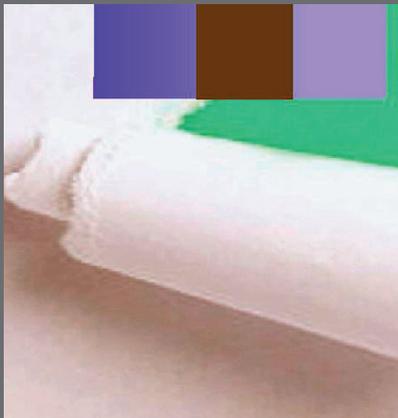


Col·lecció Humanitats



42

**LA CONCILIACIÓN DE LA
VIDA LABORAL Y FAMILIAR
EN LA UNIVERSITAT JAUME I**

Mercedes Alcañiz Moscardó (ed.)

La conciliación entre la vida laboral y la familiar se incluyó en la agenda política a finales de la década de los años noventa del siglo pasado y se ha convertido actualmente en un tema mediático y cotidiano que afecta especialmente a las personas con criaturas o mayores dependientes que tienen que compaginar tiempos laborales y tiempos dedicados al cuidado y a las tareas domésticas. La presente publicación contiene los resultados de la ejecución de las Acciones 64 y 65 incluidas en el I Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I (2010-2014) relacionadas con la elaboración de una encuesta entre el personal trabajador para conocer las necesidades que tienen sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.

Mercedes Alcañiz es profesora titular de Sociología y directora de la Unitat d'Igualtat de la Universitat Jaume I desde febrero de 2013. Ha coordinado esta publicación en la que participan la Unitat d'Igualtat, la Fundació Isonomía, el Institut d'Estudis Feministes Purificación Escribano, así como personas de grupos de investigación especializadas en estudios de género de nuestra Universidad.

**Col·lecció «Humanitats»
Núm. 42**

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LA UNIVERSITAT JAUME I

MERCEDES ALCAÑIZ MOSCARDÓ (ED.)

**HEDY ACOSTA ANTOGNONI
AMPARO CAMPOS SULIANO
GEMMA ESCRIG GIL
SANTIAGO GARCÍA CAMPÁ
ANA MARTÍ GUAL
MARÍA JOSÉ ORTÍ PORCAR
LOURDES PASCUAL GARGALLO
VICENT QUEROL VICENTE
ANNA SALES BOIX**



**UNIVERSITAT
JAUME·I**

BIBLIOTECA DE LA UNIVERSITAT JAUME I. Dades catalogràfiques

La **Conciliació** de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I / Mercedes Alcañiz (editora); Hedy Acosta Antognoni ... [et al.]— Castelló de la Plana : Publicacions de la Universitat Jaume I, D.L. 2014

p.; cm. — (Humanitats ; 42)

Bibliografia.

ISBN 978-84-697-0873-6

1. Conciliació de la vida personal i laboral. 2. Universitat Jaume I – Personal – Relacions familiars. I. Alcañiz Moscardó, Mercedes, ed. II. Acosta Antognoni, Hedy. III. Universitat Jaume I. Publicacions. IV. Sèrie : Humanitats (Universitat Jaume I) ; 42

331:392.3

378(460.311 C.).08:392.3

JHBL

JHBK

JNMN

Qualsevol forma de reproducció, distribució, comunicació pública o transformació d'aquesta obra només pot ser realitzada amb l'autorització dels seus titulars, llevat d'excepció prevista per la llei. Dirigiu-vos a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necessiteu fotocopiar o escanejar fragments d'aquesta obra.



Publicacions de la Universitat Jaume I és una editorial membre de l'UNE, cosa que garanteix la difusió i comercialització de les seues obres en els àmbits nacional i internacional. www.une.es.



Aquest text està subjecte a una llicència Reconeixement-CompartirIgual de Creative Commons, que permet copiar, distribuir i comunicar públicament l'obra sempre que s'especifique l'autor i el nom de la publicació fins i tot amb objectius comercials i també permet crear obres derivades, sempre que siguin distribuïdes amb aquesta mateixa llicència. <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/legalcode>

Edita: Publicacions de la Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions
Campus del Riu Sec. Edifici Rectorat i Serveis Centrals
12071 Castelló de la Plana
Fax: 964 72 88 32
<http://www.tenda.uji.es> e-mail: publicacions@uji.es

ISBN: 978-84-697-0873-6

DOI: <http://dx.doi.org/10.6035/Humanitats.2014.42>



ÍNDICE

Prólogo, Vicent Climent

Agradecimientos

Introducción

Capítulo I. La conciliación de la vida laboral y la vida familiar:
contextualización teórica y analítica

1. La construcción social de los roles de género: de la separación a la conciliación de roles y espacios.- 1.1. El patriarcado: división de roles y de espacios.- 1.2. Modificaciones en el sistema patriarcal: la incorporación de las mujeres en el mercado laboral.- 1.3. La conciliación de la vida laboral y familiar, una propuesta de cambio para hombres y mujeres, ¿o solo para mujeres? - 2. Estrategias y prácticas para la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar.- 2.1. Estrategias relacionadas con las normativas estatales: la conciliación pública.- 2.2. Estrategias y prácticas relacionadas con las medidas reguladoras laborales.- 2.3. Estrategias privadas: la sustitución del trabajo doméstico y de cuidado.- 3. La incorporación de la conciliación en la agenda política internacional

Capítulo II. La regulación de los derechos de conciliación en la Universitat Jaume I

1. Introducción.- 2. La regulación legal de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.- 2.1. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.- 2.2. Permiso por parto o maternidad.- 2.3. Permiso por adopción o acogimiento.- 2.4. Permiso por paternidad.- 2.5. Permiso en caso de hijos/as prematuros/as u hospitalizados/as a continuación del parto.- 2.6. Permiso por lactancia: acumulación de horas de lactancia.- 2.7. Reducción de la jornada de trabajo por guarda legal.- 2.8. Permiso por accidente o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.- 2.9. Reducción por cuidado de familiar de primer grado por enfermedad muy grave.- 2.10. Reducción por cuidado de menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave.- 2.11. Excedencia por cuidado de hijos/as o familiares a cargo.- 2.12. Adaptación de la jornada de trabajo.- 3. Otras medidas de conciliación.- 3.1. Flexibilidad de la permanencia obligatoria.- 3.2. Permiso para visitas médicas y asistencia a personas menores, ancianas y con discapacidad.- 3.3. Reducción de jornada por razón de enfermedad larga o crónica.- 3.4. Licencia por enfermedad de familiares.- 3.5. Preferencia en la elección de horarios o en la asistencia a cursos de formación (I Plan de Igualdad de la UJI).- 4. Los derechos de conciliación de las víctimas de violencia de género.- 5. Algunas reflexiones finales

Capítulo III. Características socio-demográficas del personal trabajador en la Universitat Jaume I

1. El personal de administración y servicios (PAS).- 1.1. El PAS de la UJI según sexo y relación jurídica.- 1.2. Clasificación profesional del PAS por sexo.- 1.3. Distribución del PAS en la estructura organizativa de la UJI.- 1.4. El PAS por grupos de edad y sexo.- 2. El personal docente e investigador de la universidad (PDI).- 2.1. Distribución del PDI por centros y sexo.- 2.2. Categorías profesionales del PDI por sexo.- 2.3. El PDI por grupos de edad y sexo.- 2.4. Distribución del PDI según órganos de dirección en 2013

Capítulo IV. La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I

1. Normativa y medidas en materia de conciliación: conocimiento y uso en la Universitat Jaume I.- 1.1. El personal de administración y servicios (PAS).- 1.2. El personal docente e investigador (PDI).- 1.3. Similitudes y diferencias en los resultados del PAS y del PDI.- 1.4. Conclusiones.- 2. La distribución de las tareas domésticas y de cuidado en los trabajadores y las trabajadoras de la Universitat Jaume I.- 2.1. Descriptivos generales.- 2.2. Resultados sobre las responsabilidades domésticas del PAS y del PDI.- 3. Percepción de equilibrio en el reparto de las tareas domésticas y de cuidado.- 3.1. En el reparto de tareas domésticas.- 3.2. En el cuidado de hijos e hijas.- 3.3. Entre las necesidades personales, familiares y laborales.- 3.4. Conclusiones.- 4. Complicación para conciliar la vida laboral y la vida familiar en el personal trabajador de la UJI.- 4.1. Complicación para conciliar según categoría laboral.- 4.2. Complicación según la edad.- 4.3. Complicación según el número de hijos/as.- 4.4. Conclusiones

Conclusiones y recomendaciones

Bibliografía

Autoras y autores de la publicación

Ficha técnica

Cuestionarios

PRÓLOGO

LOS DEBATES SOBRE LA CONCILIACIÓN de la vida laboral y familiar y sobre la igualdad entre mujeres y hombres, cuyos discursos se interrelacionan muy a menudo, llevan décadas en manos de la opinión pública de nuestro entorno, ganando o perdiendo interés según circunstancias diversas, algunas sobrevenidas y otras intencionadamente provocadas por grupos sociales concretos. Pero estos debates, que suelen encontrar su espacio por excelencia en los escenarios mediáticos, apenas alcanzan la profundidad que sería deseable para que la ciudadanía pueda formarse un juicio lo suficientemente crítico que le permita afrontar con garantías decisiones a menudo complejas y muy importantes.

Las universidades públicas, en cumplimiento de su misión, con sus métodos y sus tiempos, afrontan las grandes cuestiones sociales entrando muy a fondo en el conocimiento de los hechos, las ideas y las opiniones, de sus causas y de sus previsibles consecuencias. A través de la investigación, el análisis interdisciplinar, el debate plural y la divulgación, la universidad provee a la sociedad de información de gran calado, sugiere políticas y pautas de actuación que en la mayoría de las ocasiones pone en práctica la propia institución por coherencia ética y con la voluntad deliberada de demostrar su viabilidad y actuar así como prescriptora social.

La Universitat Jaume I, sobre la base de sus principios rectores, ha manifestado desde el primer momento de su creación un compromiso especial con la igualdad. Se trata de un compromiso que durante estos casi 25 años de historia se ha materializado tanto en la investigación y la transmisión de conocimientos como en la adopción de políticas institucionales y la promoción de buenas prácticas en el seno de la

comunidad universitaria y también de cambios culturales en nuestro entorno social más próximo.

Esta publicación es resultado de la aplicación efectiva que se ha llevado a cabo hasta hoy del I Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I, aprobado en abril de 2010 con la finalidad de hacer explícitas y efectivas toda una serie de medidas orientadas a avanzar en la conquista de una igualdad real de trato y de oportunidades entre las personas que integran nuestra comunidad universitaria. En este proceso, la conciliación de la vida laboral y familiar ocupa una posición significativa y el conocimiento y análisis de las necesidades del personal universitario, así como de sus frenos y motivaciones en el uso de las medidas de conciliación aprobadas por la Universitat es indispensable para avanzar, en este ámbito, de cara a la confección inminente de nuestro II Plan de Igualdad. Asimismo, el contenido de este libro nos permite obtener una especie de fotografía de la situación actual en materia de conciliación y de otras importantes cuestiones inherentes a la misma, como el ejercicio de la corresponsabilidad en la pareja o el desempeño de los roles de género entre sus miembros.

El presente trabajo constituye una información de gran utilidad, en buena medida extrapolable a la cultura social de nuestro entorno, que estoy seguro que acabará generando nuevo conocimiento sobre una cuestión que en la Universitat Jaume I nos ocupa y preocupa desde hace años y sigue teniendo un protagonismo estratégico en nuestra agenda política, científica, docente y cultural, seguros como estamos de la necesidad de continuar haciendo contribuciones con valor específico a un proceso de cambio que, avance con mayor o menor agilidad en unos momentos u otros de nuestra historia, es realmente imparable. Por ello, respecto de este reto humano que es la plena igualdad, con el que estamos tan comprometidos, desde la Universitat Jaume I seguiremos poniendo nuestra confianza en la sabiduría como clave de todo logro orientado a hacernos más libres.

VICENT CLIMENT

AGRADECIMIENTOS

ESTA PUBLICACIÓN HA SIDO POSIBLE gracias a la ayuda concedida en 2012 por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de Madrid, en el marco de las subvenciones concedidas a la realización de posgrados oficiales de igualdad entre mujeres y hombres, acciones complementarias a la investigación y actividades de las Unidades de Igualdad de las Universidades (PACUI).

En concreto, la ayuda recibida por la Unidad de Igualdad de la Universitat Jaume I (UJI) se vincula a las Acciones 64 y 65 del I Plan de Igualdad (2010-2014), incluidas en el «Área 3. Fortalecimiento de las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad de hombres y mujeres».

En el contexto de esta ayuda decidimos realizar una encuesta al personal trabajador de la UJI con el objetivo de conocer sus necesidades de conciliación.

Las autoras y los autores de este libro queremos expresar nuestro reconocimiento a Amparo Garrigues, profesora titular de Derecho del Trabajo, y anterior directora de la Unidad de Igualdad de la UJI que fue quien solicitó esta ayuda.

Asimismo, agradecemos a la Oficina de la Promoció i Avaluació de la Qualitat (OPAQ), especialmente a su directora M.^a José Oltra y a Teresa Mora por su ayuda en la realización de la encuesta *on line*; a Carme Pinyana, editora del Servei de Comunicació i Publicacions por el apoyo recibido para que la publicación fuera posible; a Vicente Sales, jefe del Servicio de Recursos Humanos por facilitarnos información actualizada sobre el personal trabajador de la UJI; a Aurelia Bengoechea, vicerrectora de Estudios y Espacio Europeo de Educación Superior por su apoyo en la realización de esta publicación; a Santiago García por la

revisión minuciosa de los contenidos que presentamos, y a M. Jesús Sales, administrativa de la Unidad de Igualdad por la gestión y organización del texto.

Por supuesto, manifestamos una gratitud especial al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios de la UJI que amablemente contestaron el cuestionario.

Finalmente, nuestro agradecimiento a la Universitat Jaume I por el interés manifestado desde su creación por el objetivo de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

INTRODUCCIÓN

EL PLAN DE IGUALDAD de la Universitat Jaume I de Castelló de la Plana se aprobó el día 22 de abril de 2010 por el Consejo de Gobierno, siendo directora de la Unitat de Igualdad la profesora Amparo Garrigues Giménez.

La presente publicación incluye los resultados de las acciones n.º 64 y 65 del Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I, incluidas en el Eje 2, denominado «El trabajo en la Universitat Jaume I (PDI y PAS). La conciliación y la corresponsabilidad», Área 3. «Fortalecimiento de las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad de hombres y de mujeres».

Dichas acciones hacen referencia a la realización de una encuesta entre el PDI y el PAS para conocer las necesidades en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. La encuesta se realizó gracias a una subvención del Instituto de la Mujer del Gobierno de España.

Para el diseño del cuestionario se formó un equipo de trabajo, autoras y autores del texto que presentamos, formado por representantes del Instituto de Investigación Feminista Purificación Escribano, de la Fundación Isonomía y de la Unidad de Igualdad de la UJI, así como de los siguientes grupos de investigación relacionados con estudios feministas y de género: Equipo WONT, de Prevención Psicosocial; Equipo de Investigación de Derecho y Género, y Equipo de Investigación de Sociología y Género.

Una vez diseñado el cuestionario, la Oficina de Promoció i Avaluació de la Qualitat (OPAQ) de la universidad se encargó de pasar el cuestionario a la muestra seleccionada y representativa del personal trabajador de la universidad durante el mes de julio y la primera semana de septiembre.

Posteriormente realizamos el análisis de los resultados, los cuales forman parte del contenido de esta publicación y que nos permiten

conocer mejor las necesidades que tanto el personal de administración y servicios (PAS) como el personal docente e investigador (PDI) tienen respecto de la conciliación de la vida laboral y familiar.

El libro lo hemos estructurado de la siguiente manera: en el primer capítulo se da una visión histórica y teórica sobre la división de roles entre hombres y mujeres en la sociedad, así como de los cambios acaecidos en el transcurso del tiempo y que han conducido a una reestructuración de los roles y los tiempos de los géneros.

Después, se alude a las diversas estrategias que se utilizan para conciliar los tiempos de trabajo y de cuidado o dedicación a la vida familiar y finalmente, se concluye con una referencia europea e internacional en relación a este tema y a su inclusión en la agenda política y mediática.

En el segundo capítulo, exponemos la normativa vigente en la actualidad en la Universitat Jaume I referente a la conciliación de la vida laboral y la vida familiar.

El tercer capítulo proporciona una breve descripción sobre la situación del personal trabajador en la UJI por sexo, edad, número de hijos/as y categoría laboral en el momento actual, así como en 1991, fecha de creación de la universidad, todo con el objetivo de constatar los cambios y/o permanencias que se han producido.

El cuarto capítulo expone los resultados de la encuesta refiriéndonos a los siguientes aspectos: el grado de conocimiento y de utilización de las medidas de conciliación por parte de los trabajadores y trabajadoras de la universidad; cómo se distribuyen las tareas domésticas en sus hogares, así como la opinión y percepción que los y las entrevistadas tienen sobre ello; y, finalmente, nos referiremos al grado de dificultad que tienen para conciliar la vida laboral y la familiar.

Por último, se incluyen las conclusiones sobre la situación del personal trabajador en la universidad respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar, así como las propuestas relacionadas con las necesidades manifestadas en el estudio y que indudablemente tienen repercusiones en nuestras vidas.

En el anexo se incluye la ficha técnica de la encuesta realizada y los cuestionarios enviados al PDI y al PAS.

CAPÍTULO I

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA FAMILIAR: CONTEXTUALIZACIÓN TEÓRICA Y ANALÍTICA

EL OBJETIVO PRINCIPAL de este capítulo consiste en introducir al lector o lectora en el tema de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar desde una triple perspectiva: la *perspectiva histórica*, en lo referente a cómo se configuró la división sexual del trabajo en nuestra sociedad; la *perspectiva teórica*, incluyendo en primer lugar las propuestas elaboradas por las distintas disciplinas que se han ocupado del estudio de la conciliación y que reflejan, de esta manera, la perspectiva multidisciplinar del tema, y, en segundo lugar, una breve referencia a las diversas estrategias relacionadas con la conciliación y la *perspectiva política*, en la que nos centraremos en la incorporación de la conciliación a la agenda política tanto internacional como estatal dando lugar a la aprobación de diversas normativas reguladoras y políticas públicas, con el propósito de conseguir una mayor equidad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

Iniciemos la exposición con el primero de los objetivos señalados.

1. LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LOS GÉNEROS: DE LA SEPARACIÓN A LA CONCILIACIÓN DE ROLES Y ESPACIOS

Como paso previo a la referencia teórica sobre la conciliación, no podemos obviar una breve introducción histórica que ubique cómo se

realizó la construcción del sistema de géneros en la modernidad, así como sobre los sucesivos cambios que han acaecido.

Modificaciones que se han producido desde su construcción inicial en el siglo XIX hasta la actualidad y que se relacionan con variables estructurales políticas y económicas, así como a la presión ejercida por los movimientos sociales feministas desde el siglo XIX.

1.1. EL PATRIARCADO: DIVISIÓN DE ROLES Y DE ESPACIOS

La división de los espacios *público* y *privado-doméstico* y su adjudicación según sexos se realizó con la introducción del nuevo sistema de producción económica –la industrialización– (Bock, 2001), que supuso una separación entre el lugar de trabajo remunerado y el lugar de reproducción de la fuerza de trabajo, denominado generalmente como ámbito doméstico.

Si bien, y con anterioridad, ya se había construido el patriarcado político al quedar excluidas las mujeres de la ciudadanía política proclamada por la revolución.¹

A continuación, definiremos mejor el significado de «espacio público» y «espacio privado».

El *espacio público* se configuró con el establecimiento del sistema político parlamentario, como ámbito de decisión y gestión de la sociedad. Con la celebración de las elecciones democráticas se instituyó la posibilidad de votar, como electores, y de ser elegidos/as; posibilidad que no fue universal desde el principio al incluirse una serie de condiciones relativas al sexo, la edad, la raza, la posición económica y el nivel de instrucción como delimitadoras de la posibilidad o exclusión de considerarse «ciudadano», como nueva categoría surgida de la Revolución y que suponía ser sujeto pleno de derechos.

Posteriormente, se desarrolló la Revolución Industrial y la división entre roles y espacios acabó de formalizarse, y se estableció la divi-

1. En referencia a la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1791.

sión sexual del trabajo –nueva organización social que fue acordada entre los empresarios, el Estado y los sindicatos– y que asignaba que los hombres fueran los proveedores o sustentadores y las mujeres se quedaran como cuidadoras y encargadas de la reproducción de la fuerza de trabajo.

El espacio público se le adjudicó a los varones en el nuevo sistema de géneros establecido, constituyéndose así el «patriarcado» (Amorós y de Miguel, 2005; Lerner, 1990; Walby, 1990), el cual además de elaborar unas normas para su cumplimiento –incluidas en las Constituciones, en el Código Civil o en el Código Penal– se apoyó en otras instituciones para construir los roles e identidades de género, como fueron la Iglesia y el sistema educativo, amén del apoyo ideológico de diversos intelectuales² y científicos.³

En lo que respecta al denominado *espacio doméstico*, experimenta una re-conceptualización y un cambio de significado con la generalización de la industrialización, al desplazarse el/la trabajador/a hasta un centro de producción alejado del entorno doméstico y familiar. El espacio doméstico deja así de considerarse como espacio productivo, como economía familiar de subsistencia, perdiendo valor y control sobre el nuevo concepto de trabajo, ahora indisociable del salario,⁴ quedando como lugar para la reproducción de la fuerza de trabajo.

Adjudicándose a las mujeres la responsabilidad y el desempeño de este espacio, el cual supone un *trabajo* si por esto entendemos «cualquier actividad que suponga un desgaste físico o psíquico de energía» (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994), pero no lo supone si se le relaciona con un salario en la recién constituida economía capitalista monetaria.

2. Recordemos a J. J. Rousseau con la educación diferente para Emilio o Sofía, a Durkheim con su división sexual del trabajo.

3. En el año 1900, el filósofo, teólogo y médico alemán Paul Julius Moebius, publicó *La inferioridad mental de la mujer* (Calvo, 2002).

4. Esto no quiere decir que las mujeres no trabajaban, lo hacían y mucho, pero sus trabajos en el campo, como ayuda familiar o en la economía informal, o bien no recibían salario o en el caso de recibirlo no constaba como tal en el PIB.

El rol asignado a las mujeres en la familia es el de cuidadoras, proveedoras de necesidades de cuidado y atención de la reproducción de la fuerza de trabajo y de las necesidades afectivas de los distintos miembros de la familia, bien sean menores, enfermos/as o ancianos/as; rol que las hace invisibles socialmente, quedando apartadas –marginadas– del espacio público, ya sea político, económico, laboral o cultural.

El patriarcado, como nuevo sistema de géneros, se normativizó en el Código de Napoleón de 1804. Este texto, extendido posteriormente a otros códigos civiles europeos, y posteriormente latinoamericanos, consolidaba la familia patriarcal con el varón como cabeza de familia y la mujer como «menor jurídica», dependiente del marido en todos los aspectos.⁵

Es decir, las mujeres, invisibles como sujetos políticos y legales, dependían del varón, el cual les garantizaba seguridad y «puesto de trabajo»,⁶ sin remunerar lógicamente; su actividad económica era invisible al no incluirse en el Producto Interior Bruto estatal.

Así se constituyeron, *las otras*, en la terminología de Simone de Beauvoir (2000), alejadas de la mismidad y de constituirse en sujetos públicos, dedicadas casi en exclusividad a vivir para los otros miembros de la familia.

Para ayudar a construir los espacios y los roles asignados según el género se elaboró el *discurso de la domesticidad* (Ballarin, 1995; Nash, 1994), necesario para que las mujeres lo interiorizaran como parte de su identidad de género. La domesticidad es un comportamiento, una disposición a prestar atención y dar respuesta a las necesidades del otro, a anteponer las necesidades de los demás a las propias. Las mu-

5. En el Libro I del Código dedicado a las personas se incluye el siguiente artículo «El marido tiene el deber de mantener a la mujer que se ocupa del hogar, no pudiendo esta última contratar ni disponer de los bienes sin consentimiento del cónyuge, ni presentarse a juicio como demandante sin su autorización». Queda en evidencia el alejamiento de la mujer de la vida pública y lo que conlleva.

6. Señala M.^a Jesús Izquierdo que «estar casada es estar ocupada domésticamente» (Izquierdo, 1995).

eres quedan así dedicadas a la reproducción de la fuerza de trabajo y al cuidado de los miembros de la familia en situación de dependencia, enfermos/as, niños/as y personas mayores.

El discurso de la domesticidad, en relación con la definición social de los géneros, lo define Mary Nash (1994) como «el conjunto de creencias, valores y normas ampliamente compartidos por los miembros de una sociedad». Dicho discurso se afirmaba con el establecimiento de:

- Una ideología sexual: entendiéndose por esta el conjunto coherente de creencias que orientan a las personas hacia una manera concreta de entender y valorar el mundo creando de esta manera una identidad propia en relación con el sexo que es más permanente.
- Unas normas sexuales: en referencia a las expectativas compartidas sobre cuál es la conducta adecuada. Las normas se aprenden en el proceso de socialización transmitido a través de diversos agentes de socialización como son la familia, la escuela, la religión, los medios de comunicación y los amigos y las amigas.
- Unos estereotipos sexuales: entendiéndose por ello, expectativas o ideas preconcebidas que se tienen o se esperan de cada uno de los sexos. Los medios de comunicación y la publicidad son importantes a la hora de configurar o cambiar dichos estereotipos.

Ahora bien, el nuevo sistema de géneros que asignaba espacios diferentes según el género, estableció también una jerarquía entre ellos. En la cúspide jerárquica se sitúan los hombres, ellos son los que tienen acceso a los recursos por lo que tienen el poder y lo que es más importante, «el poder de la micro-definición» (Saltzman, 1992).⁷

7. Esta autora lo define como «el poder de definir la realidad o la situación hacia la que se orientan las personas que interactúan: qué es y qué no es digno de atención y sobre todo de estudio; qué es y qué no es conducta “adecuada” en la situación de interacción concreta».

En la nueva economía que se estaba expandiendo, centrada en la producción industrial, al espacio público –masculino– se le asignaba una jerarquía superior, un valor del que carecía el espacio doméstico, o femenino que «no producía nada». Se inicia aquí, pues, tanto el proceso de diferenciación como el de jerarquización entre los dos espacios, tema que se ha tratado de cambiar en los últimos tiempos por considerarlo una discriminación obvia entre los géneros y un atentado a la igualdad de oportunidades.

En resumen, en la configuración del sistema de géneros patriarcal, los espacios, «y roles», quedaron adjudicados de la siguiente manera: a los hombres, el desempeño del rol público y el disfrute de lo privado como actividad centrada en dedicarse a uno mismo. Para las mujeres, el rol doméstico y la privación de sí mismas, cuidar a los otros y ser *las otras*.

A continuación, expondremos los cambios acaecidos a lo largo del siglo xx que alteraron el tradicional sistema patriarcal desigualitario.

1.2. MODIFICACIONES EN EL SISTEMA PATRIARCAL: LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

A lo largo del siglo xx se produjeron una serie de acontecimientos que supusieron importantes transformaciones del sistema de género anterior (Alcañiz, 2004):

- La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, con el reconocimiento explícito y universal de la igualdad y punto de partida en la creación del objetivo de igualdad entre los sexos en las Naciones Unidas y transmitido posteriormente a los Estados, como encargados de implementarlo en sus textos legales y políticas.

- La universalización del derecho al voto femenino en la mayoría de los países del ámbito occidental, reivindicación iniciada por el movimiento feminista inglés y norteamericano a finales del siglo XIX como exigencia de obtener el derecho de ciudadanía para las mujeres.
- El surgimiento del denominado feminismo de segunda ola (Beltrán y Maquieira, 2001) que exigía una igualdad real entre hombres y mujeres y una mayor participación de estas en la vida pública más allá del derecho al voto.
- La universalización y gratuidad del sistema educativo, asumido por los Estados del bienestar. Hecho que eliminó el discurso de la domesticidad previo al unificarse los contenidos del sistema educativo sin distinción de los géneros.
- El incremento del sector servicios de la economía que supone una oferta de puestos de trabajo que serán ocupados por mujeres, en un proceso continuo de feminización del sector servicios.
- La revolución de los anti-conceptivos que alteró la tradicional relación entre sexualidad y reproducción y que tuvo trascendentes consecuencias en la vida familiar junto con la revolución tecnológica de los electrodomésticos.
- El proceso de industrialización que afectó a los países europeos con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial y que demandaba mano de obra, hecho que afectó a las mujeres y su definición previa como rol reproductivo en exclusiva.

A continuación nos centraremos en este último punto ya que consideramos que la incorporación laboral femenina ha sido una de las variables centrales en los cambios acaecidos y tiene mayor relación con el objetivo de la presente publicación, centrada en la conciliación de la vida laboral y familiar.

En los años setenta del siglo pasado, la participación laboral femenina en España era baja: solo un 20 % de la población femenina (Du-

rán, 1972) estaba incorporada al mercado laboral y de esta cantidad, un porcentaje muy importante eran las mujeres jóvenes.

La situación económica de producción y consumo, las normativas legales y las políticas públicas en pro de la igualdad y los cambios en las identidades de género han modificado, sin duda alguna, los comportamientos de género anteriores.

Las tablas siguientes muestran el proceso creciente de incorporación de las mujeres al mercado laboral.

La primera tabla describe la población activa. Como se puede observar la tasa de actividad femenina ha aumentado en casi 20 puntos en los últimos veinte años. Este cambio espectacular se ha realizado en buena manera a costa de tener que realizar las mujeres una «doble jornada» con el consiguiente cansancio y agotamiento físico y mental.

Tabla 1.
Tasa de actividad por sexos (%)

	1991	1996	2001	2006	2010	2012	2013*
Hombres	68.09	65.17	66.55	69.0	67.72	66.93	65.90
Mujeres	34.98	38.54	40.96	48.5	52.60	53.39	53.31

Fuente: Elaboración propia. Encuesta de Población Activa (EPA) (INE). Población de 16 años y más. *último trimestre de 2013.

La menor actividad de las mujeres tiene como uno de sus principales motivos las razones familiares (*1^{er} Informe sobre la desigualdad en España, 2013*), hecho que lleva a que muchas mujeres con hijos/as a su cargo dejen de trabajar bien por la ausencia de infraestructuras públicas de apoyo al cuidado, bien por la prevalencia del modelo tradicional del rol de cuidado o bien porque, de acuerdo con la teoría del Premio Nobel de Economía Gary Becker (1981), la ventaja compara-

tiva de los hombres ante el mercado laboral es mejor para estos, por lo que la pareja decide que sea la mujer la que abandone el empleo.

En la tabla siguiente se describe exclusivamente a la población que está ocupada en el momento de realización de la Encuesta de Población Activa (EPA). En este caso, si bien el aumento no es tan espectacular sí lo es al compararlo con el dato de 1970; en este caso el incremento es de 19 puntos porcentuales entre las dos fechas en lo que respecta a las mujeres que realmente están ocupando un puesto de trabajo en el mercado laboral.

Tabla 2.
Tasa de ocupación por sexos (%)

	1996	2001	2006	2010	2012	2013*
Hombres	54.13	61.47	64.81	55.44	50.38	49.22
Mujeres	27.36	34.71	43.05	41.84	39.83	38.98

Fuente: Elaboración propia. EPA (INE). Población de 16 años y más. *Último trimestre de 2013.

Las dos tablas anteriores son indicativas de dos procesos inversos: por una parte, el progresivo crecimiento de la participación laboral femenina y la disminución ligera, pero disminución al fin y al cabo, de la participación masculina.

La disminución de la actividad masculina ha estado motivada por la crisis en la construcción que supuso el fin de la burbuja inmobiliaria en España, así como por el proceso de deslocalización industrial a otros países, consideradas ambas, construcción e industria, actividades mayoritariamente realizadas por los hombres.

En el contexto de mayor desempleo masculino, muchas mujeres han tenido que incorporarse al mercado laboral y hacerlo en situaciones de mayor vulnerabilidad.

Si el empleo remunerado es el principal factor de estructuración en la sociedad actual en cuanto al acceso a recursos económicos y estatus social, está claro que las mujeres se han introducido en él y de momento no parece que haya vuelta atrás, pero, y esto es importante, ¿lo han hecho en las mismas condiciones que los hombres? o como dice Marcela Lagarde (1997) «las mujeres se incorporan al mercado laboral con toda la carga de su rol tradicional» por lo que la situación no parece que sea muy similar, más bien denota una desigualdad de partida entre los géneros que tendrá efectos visibles en las trayectorias laborales de las mujeres.

En resumen, la incorporación de las mujeres al mercado laboral no alteró el desempeño tradicional que las mujeres realizaban en el ámbito doméstico, por lo que las mujeres desempeñaron dos tareas: la tradicional, la dedicación doméstica y de cuidado, «expresiva» en terminología parsoniana,⁸ y la laboral remunerada, anteriormente desempeñada prioritariamente por los varones. Es aquí cuando se acuña la expresión *doble jornada* o *doble presencia* (Balbo, 1994; Durán, 1986; Friedan, 1983).

No se conciliaban dos tareas anteriormente asignadas según el sexo, sino que un sexo, el femenino, compaginaba las dos tareas sin que el otro sexo, el masculino, se implicara lo más mínimo en la otra tarea considerada como exclusivamente femenina. Con respecto al denominado espacio privado, poco hay que decir, los varones continuaban teniendo su tiempo para ocuparse de sí mismos, en actividades que iban por supuesto cambiando según la evolución de la sociedad, como la asistencia a las tertulias de casino a la práctica de deportes, etc., mientras que las mujeres recién incorporadas al espacio público, laboral especialmente, no conseguían disponer de espacio privado, tiempo para

8. Nos referimos al sociólogo norteamericano Talcott Parsons que definió los roles de género en el interior de la familia en estos términos.

ellas mismas, porque, como en la época anterior, los espacios doméstico y privado iban unidos.

El tiempo privado, en palabras de Soledad Murillo (2006), es diferente para un sexo y otro: en las mujeres el tiempo privado se confunde con el doméstico, mientras que en el hombre es tiempo para sí mismo.

Estas diferencias en los usos del tiempo entre mujeres y hombres, reflejan la desigualdad en cuanto al desempeño de trabajos –laboral y doméstico– y en cuanto al tiempo libre, como expresión de tiempo personal, disponible para uno/a mismo/a.

Veamos en la siguiente tabla el reparto de los tiempos entre mujeres y hombres

Tabla 3.
Usos del tiempo según sexo

	2002-2003		2009-2001	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Cuidados personales	11 h 21'	11 h 24'	11 h 26'	11 h 33'
Hogar y familia	4 h 24'	1 h 30'	4 h 7'	1 h 54'
Estudios	0 h 43'	0 h 42'	0 h 39'	0 h 39'
Trabajo remunerado	1 h 57'	4 h 4'	2 h 9'	3 h 25'
Tiempo libre	4 h 26'	5 h 20'	4 h 32'	5 h 23'

Fuente: Elaboración propia basada en Encuestas de Tiempo del INE 2002-2003 y 2009-2010.

La tabla muestra la variación entre los años considerados, confirmando lo apuntado por una tabla anterior en lo que respecta a la progresiva participación de las mujeres en el mercado laboral y la disminución de los hombres. También muestra la gran diferencia entre unos y otras en lo referido al tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado, y que se constituye en un factor explicativo en las desigualdades que tienen lugar en el ámbito productivo.

Llama también la atención el mayor tiempo libre que tienen los hombres con respecto de las mujeres.

Tabla 4.
Tiempo dedicado al hogar y la familia, según el tipo de actividad

	2002-2003		2009-2010	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Actividades no especificadas			0 h 15'	0 h 4'
Actividades culinarias	1h 38'	0 h 22'	1 h 24'	0 h 26'
Mantenimiento hogar	0 h 56'	0 h 13'	0 h 49'	0 h 17'
Confección y cuidado de la ropa	0 h 29'	0 h 1'	0 h 23'	0 h 1'
Compras y servicios	0 h 32'	0 h 18'	0 h 31'	0 h 20'
Cuidado niños	0 h 24'	0 h 10'	0 h 32'	0 h 18'

Fuente: Elaboración propia basada en Encuestas de Tiempo del INE.

En la tabla anterior se observa la gran diferencia entre mujeres y hombres en lo que se refiere al tiempo dedicado a las actividades domésticas y de cuidado. Las tareas con menos diferencia son las compras y servicios y el cuidado de los niños.

En el primer caso se relaciona con la hipótesis planteada por Man Yee Kan y Jonathan Gershuny (2010) sobre la existencia de una segregación por género en las tareas domésticas. Las mujeres realizan más las tareas rutinarias que son las más rígidas y los hombres, aquellas menos rutinarias.

En el caso del cuidado a niños y niñas, la explicación la sitúan estos autores con la recompensa emocional que supone dicha dedicación, mayor, sin duda alguna, a las tareas domésticas «más duras».

En el siguiente punto, trataremos las acciones realizadas para intentar modificar la desigual participación de mujeres y hombres en las tareas domésticas y de cuidado. Es aquí donde se planteó la denominada «conciliación entre la vida laboral y familiar».

1.3. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR, ¿UNA PROPUESTA DE CAMBIO PARA HOMBRES Y MUJERES, O SOLO PARA MUJERES?

Desde el punto de vista normativo y de actuación internacional en pro de la de-construcción del sistema de roles tradicional, fue la última Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en Beijing (China) en 1995,⁹ la que impulsó con más ímpetu la idea de conciliación y la necesidad de adoptar nuevas medidas para conseguirlo, al reflexionar sobre los escasos resultados obtenidos en el tema de la igualdad entre los géneros pese a la organización de eventos internacionales. La respuesta apuntada a este hecho fue que mientras las mujeres fueran las únicas responsables de las tareas domésticas y de cuidado, la igualdad

9. www.nu.org/womenwatch

no era posible por lo que, o bien se incidía también en el cambio de los hombres, o no había nada que hacer.

Las anteriores conferencias mundiales (México 1975, Copenhague 1980 y Nairobi 1985) centraron sus objetivos en conseguir la igualdad legal de las mujeres con respecto de los hombres, así como incentivar la participación de las mujeres en el mercado laboral y en el público, pero sin ninguna referencia explícita a la *otra parte*, es decir, a los hombres.

Desde esta fecha, 1995, se produjo un giro epistemológico en las normativas sobre la igualdad entre los géneros, así como en las políticas públicas en la Unión Europea,¹⁰ ya que a partir de este momento, los hombres van a ser considerados también como objeto de cambio, al intentar, tímidamente, que se modificase su rol anterior y exclusivo de «gana-panes público» y que se incorporen también al ámbito doméstico, de cuidado.¹¹ Claro que para ello se tendría que modificar a la par, la cultura de género masculina, alejada por completo de los valores centrados en el cuidado de los demás y en la reproducción de la fuerza de trabajo y centrarse más en la propuesta realizada por las feministas sobre la denominada «ética del cuidado» (Comins, 2008; Gilligan, 1996).

Con la denominada «conciliación», lo que se pretende es que las mujeres no realicen los dos roles, el de dentro y el de fuera, la denominada «doble jornada» (Friedan, 1983) o doble presencia (Balbo, 1994), sino que ambos ámbitos sean compartidos por los dos géneros. Esto supone una des-especialización de los géneros según el presupuesto construido en el patriarcado y una ocupación de los espacios público y doméstico o familiar por individuos, más que por géneros (Alcañiz, 2004).

10. Desgraciadamente, poco se ha hecho en otros países.

11. En este aspecto hay una gran diferencia entre la incorporación de las mujeres al ámbito público, realizada en parte por la presión del movimiento feminista, y la incorporación de los hombres al ámbito doméstico, no demandado por ningún movimiento masculino, sino por el mismo movimiento feminista y la agenda política.

En esta etapa se produce un cambio en las disposiciones normativas relacionadas con la incorporación de las mujeres al mercado laboral, ya que se pasa de la consideración de unos derechos proteccionistas, basados en consideraciones puramente biológicas, como la maternidad y que conllevaba la consideración de que la responsabilidad familiar era exclusiva de las mujeres, como madres biológicas, a una acepción más amplia, en referencia a no suponer la maternidad como generadora de derechos, sino a la responsabilidad familiar en su conjunto y de forma especial a los miembros dependientes, es decir, a los niños/as y a las personas mayores, de ahí la conclusión de que el hombre también es sujeto de dichos derechos y obligaciones, es decir, del cuidado.

La complejidad del tema de la conciliación entre la vida personal y la laboral se refleja en la perspectiva multidisciplinar que aborda la cuestión manifestando la amplitud en el tratamiento dado a su estudio desde diferentes disciplinas. A continuación presentamos un breve bosquejo del análisis efectuado desde la sociología, la economía, los recursos humanos y el feminismo crítico, dejando el análisis jurídico y normativo para el capítulo segundo.

Desde la *sociología* se han realizado numerosos estudios teóricos y empíricos sobre la conciliación entre la vida familiar, laboral y personal (Alcañiz, 2008 y 2013; Crompton y Lyonette, 2010; Hakim, 2005; Rivero-Recuenco, 2005; Sarraceno, 2004; Tobío, 2005; Torns, Borrás, Recio y Moreno, 2011; Torns, 2005).

Esta disciplina tiene como uno de sus objetos de estudio el análisis de los roles y estatus de los individuos en la sociedad, así como de sus cambios. La incorporación de las mujeres al mercado laboral, como hemos visto más arriba, se considera motor importante en el proceso de transformación de los roles de género en las últimas décadas.

La sociología estudia también cómo se realiza la interiorización de los roles mediante el proceso de socialización a través de diversos agentes sociales, prioritariamente la familia, la escuela, los medios de comunicación y el grupo de pares.

En este temprano proceso de aprendizaje social se construyen las identidades femenina y masculina estableciéndose una clara diferenciación entre ellas en lo relacionado con las tareas de cuidado. Como señala Rivera-Recuenco (2005), los contenidos de dicho rol de cuidado no se refieren solo a las tareas domésticas y de hijos/as, sino que van más allá y acaban constituyéndose en una actitud de cuidado constante que puede llegar a generar sentimientos de culpa en el caso de no poder realizarse.

Es así como Beauvoir (2005) denominó a las mujeres como «un ser para los otros», en clara referencia a que las mujeres no vivían para sí mismas sino para los demás.

Con la llegada de las mujeres al empleo remunerado, especialmente de las mujeres con criaturas pequeñas, se ha generado en multitud de ocasiones un conflicto de roles entre el desempeño del rol tradicional y el moderno. Dada la coerción social que todavía existe en la sociedad respecto al desempeño tradicional del rol de cuidado en las mujeres, el conflicto se resuelve en muchas ocasiones con el abandono laboral, reducción de jornada o cambio de un empleo a otro que se adecue con la compatibilización de ambos roles y, de esta manera, volviendo a recaer en las mujeres la mayor parte de «los costes domésticos y de cuidado», lo cual no es otra cosa que la nombrada «doble jornada».

Manifestando que perdura la consideración del empleo de la mujer como segundo trabajo de la familia, es decir, que el empleo del varón sigue siendo el principal y el de la mujer el secundario, una especie de «ayuda» para un mayor bienestar de la familia. Este estereotipo todavía persiste en el imaginario colectivo, perjudicando, si cabe, el trabajo y la promoción de las mujeres.

No obstante, junto con la incorporación de las mujeres al mercado laboral, se ha producido otro cambio importante en lo relacionado con la propia identidad de las mujeres: nos referimos al denominado proceso de individualización (Beck y Beck-Gernsheim, 2003), el cual apunta a que las mujeres jóvenes ya no viven el ser-para-otros como

sus antecesoras, sino que construyen de forma más individual su biografía y lo hacen ateniéndose también a un desarrollo laboral (Flórez-Estrada, 2011). Lipovetsky (2003) denomina a esta nueva mujer «la tercera mujer» en relación a que para esta mujer, su ideal de vida ya no se orienta exclusivamente hacia el matrimonio y la natalidad sino hacia valores más individuales.

En la *perspectiva económica* destaca la teoría de la nueva economía familiar, desarrollada en la década de los ochenta del siglo pasado por el economista Gary Becker.

El marco teórico de la nueva economía familiar se sustenta en la economía neoclásica (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994) y concibe a la familia como una unidad racional que toma sus decisiones a partir de métodos de análisis de costes. Es decir, la pareja decide quién debe trabajar fuera o dentro en función del coste de oportunidad, es decir, que el coste de abandonar el mercado laboral será mayor para el miembro de la pareja con más estudios o con un puesto de trabajo mejor retribuido.

Según esta perspectiva, y dada la división sexual del trabajo en nuestra sociedad, se decide que sea la mujer la que se quede en casa realizando las tareas domésticas, invisibles desde el punto de vista mercantil.

En respuesta a esta propuesta teórica, las economistas feministas reivindicaron la importancia del trabajo reproductivo y su visibilización en los resultados del PIB, iniciándose la medición a través de las denominadas «cuentas satélites» (Carrasco y Serrano, 2007; Durán, 2005) que incluyeran el valor que representa el trabajo reproductivo aparentemente sin costo pero que lo tiene cuando, en vez de ser la mujer de la familia la que realice las actividades domésticas y de cuidado, lo realizan otras mujeres empleadas para tal fin y que reciben un salario por ello.

Desde el punto de vista económico y laboral se incide en la segregación del mercado laboral en ocupaciones masculinas y femeninas,

considerando a las femeninas más cercanas a tareas de cuidado, de servicios a los demás, y peor remuneradas.

Esta segregación junto con la peor posición de las mujeres en las jerarquías laborales conduce a que se produzca «una brecha de género» en lo que respecta a la diferencia en las retribuciones entre mujeres y hombres.

Según el documento presentado por UGT,¹² la brecha salarial entre mujeres y hombres es del 22.99 %, es decir, que en 2011 los hombres cobraron una media de 25.667 euros anuales y las mujeres 19.767 euros.

Desde la perspectiva de los *Recursos Humanos*, nos centramos en las políticas y actuaciones que llevan a cabo las empresas en relación con la conciliación, teniendo en cuenta que las empresas, además de cumplir con la normativa vigente en esta materia, buscan incrementar la productividad de sus trabajadores y trabajadoras considerando que un entorno más favorable a las prácticas de conciliación incidirá en un clima laboral positivo y consecuentemente en la productividad, la cual puede incrementarse en un 15 % (Observatorio de RRHH, 2011).

Desde esta perspectiva, más instrumental que las anteriores, se considera que una empresa que implementa acciones relacionadas con la conciliación obtendrá una serie de beneficios entre los que se sitúan la mejora de la imagen corporativa de la organización, la mejora del clima laboral, la reducción del absentismo y el aumento de la productividad.

Se habla de que una empresa tiene cultura favorable a la conciliación (Albert *et al.*, 2010) cuando sus propios directivos tienen una actitud favorable y un compromiso hacia ella. Esto incluye que la política de comunicación de la empresa funcione adecuadamente al transmitir este objetivo.

Asimismo, tiene que ser una empresa sensibilizada con la responsabilidad, es decir, no considerar que las políticas y las medidas de conciliación son solo para uso de las mujeres, sino que están dirigidas tanto a las trabajadoras como a los trabajadores. Es decir, una

12. Consultado en www.elpais.es el 17 de febrero de 2014.

empresa con cultura favorable a la conciliación considerará que esta es neutra o asignada a los dos sexos y no exclusivamente femenina.

Distintos estudios realizados (Albert *et al.*, 2010; Chinchilla, 2003) exponen que las principales políticas de conciliación implementadas por las empresas se refieren a las siguientes medidas: flexibilidad, tiempo parcial, jornadas comprimidas, excedencias, teletrabajo, política de servicios más allá de la misma empresa, adaptación del puesto de trabajo y apoyo profesional.

En resumen, desde la perspectiva de los recursos humanos la implementación de políticas de conciliación se contempla como un mecanismo para conseguir un mayor beneficio en relación con la satisfacción mayor del trabajador o trabajadora.

Finalmente, desde la *perspectiva feminista crítica*, el análisis de la conciliación entre la vida familiar y la laboral procede del análisis que evidencia la subordinación de la reproducción a la producción y formando parte de ella, la dominación de las mujeres por los hombres en el contexto de un sistema patriarcal-capitalista.

Como señalan Combes y Haicault (1994), el sistema capitalista asignó la función reproductiva a la familia, y después al Estado, con la formalización del estado de bienestar. En la familia, como ya sabemos, son las mujeres las encargadas de dicha función por lo que en la división sexual del trabajo su función queda supeditada a la productiva del varón y considerada invisible, no productiva, para el capital el cual queda totalmente separado de estas tareas de las que considera que no tiene por qué asumirlas.

Con la inclusión de la conciliación en la agenda política, se pensó que se modificaría la tradicional división sexual del trabajo entre los géneros compartiendo mujeres y hombres el desempeño de una u otra tarea, pero desde el feminismo crítico se ha llegado a otra conclusión. Esta consiste en afirmar que las políticas de conciliación implementadas no inciden en la igualdad entre los géneros al ser las mujeres las demandantes mayoritarias de las medidas incluidas en las normativas jurídicas, tal como reflejan las encuestas, y las que siguen dedicando

mayor tiempo a las tareas domésticas y de cuidado, sino que son, más bien, políticas de empleo (Campillo, 2010; Lapuerta, 2012) que contribuyen a generar más puestos de trabajo, eso sí, a tiempo parcial y temporales, para las mujeres.

La posibilidad de disfrutar de las medidas de conciliación, mayoritaria para las mujeres, nos hace reflexionar sobre si el objetivo es que las mujeres trabajen de manera remunerada pero que lo hagan a tiempo parcial, para que así sigan ocupándose del rol tradicional como antes.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística,¹³ veintiséis de cada cien mujeres trabajan a tiempo parcial frente a solo ocho hombres de cada cien.

De esta manera, el sistema de roles de género no cambia, se modifica. Continúa la división sexual del trabajo pero con las mujeres trabajando fuera de casa menos tiempo para que la «doble jornada» no sea tan dura y puedan realizar las tareas domésticas. Así sucede ya en Holanda y Gran Bretaña, países con una importante tasa de ocupación femenina pero en trabajos a tiempo parcial, lo cual no es indicativo de cambio sino, como ya hemos apuntado, de continuidad en lo que respecta al desigual reparto de los roles.

2. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS PARA LA CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR

En este punto haremos una breve exposición de las estrategias¹⁴ utilizadas por las mujeres para conciliar el tiempo laboral y el tiempo de cuidado; tema que ha sido ampliamente estudiado pasando a convertirse en objeto de análisis *per se* (Alcañiz, 2013; Carrasco, Torns y

13. Consultado en www.ine.es el día 4 de febrero de 2014.

14. La estrategia alude a la toma de una decisión en un entorno estructural e ideológico concreto.

Borderías, 2012; Crompton and Lyonette, 2010; Hochschild, 1989; Rivero, 2005; Rodríguez y Peña, 2009; Tobío, 2005; Torns, 2005).

Dado que el objetivo de la presente publicación no se centra en este tema, a continuación proporcionamos información analizada en las investigaciones y estudios señalados, refiriéndonos en capítulos posteriores de la publicación, exclusivamente a la estrategia vinculada a la utilización de medidas de conciliación por el personal trabajador de la UJI relacionadas con medidas estatales o de la universidad obtenidas mediante la encuesta realizada.

2.1. ESTRATEGIAS RELACIONADAS CON LAS NORMATIVAS ESTATALES: LA CONCILIACIÓN PÚBLICA

Durante años, el Estado, como institución política, no incluyó entre sus competencias la regulación ni el ordenamiento de ningún tema relacionado con el ámbito privado-familiar, ya que se dejaba a la discreción del *pater familias*, autoridad absoluta en dicho ámbito, así consignada desde el Código Napoleónico de 1804 (Bock, 2001; Fraisse y Perrot, 1995; Morant, 2005), aprobado en Francia y extendido posteriormente al resto de países europeos y latinoamericanos.

Con la llegada de la democracia y la aprobación de la Constitución española en 1978, se proclama el principio de igualdad (artículos 9 y 14) y comienza la adaptación de todas las normativas legales a dicho principio. La desigualdad real continuaba y, si bien las mujeres ya estaban incorporadas al sistema educativo y, en menor grado, al mercado laboral, la distribución tradicional entre los roles permanecía, produciéndose la denominada «doble jornada» (Friedan, 1983), «the second shift» (Hoschild, 2003), «doble presencia» (Balbo, 1994) o la «jornada interminable (Durán, 1986) con un incremento notable en la actividad y cansancio de las mujeres, continuando los hombres en la misma situación anterior, es decir, realizando un rol exclusivamente.

Con posterioridad a la celebración de la IV Conferencia Mundial en Beijing, celebrada en 1995, se inicia el cambio normativo a nivel europeo y estatal, con el objetivo de incidir en una mayor participación de los hombres en las tareas domésticas. En España, se aprueba la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras* y posteriormente la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.¹⁵

El Estado, con estas normativas, asume la ayuda para facilitar la conciliación a aquellas parejas con criaturas o familiares dependientes, intentando no diferenciar el género del cónyuge que las utiliza si bien y como expondremos a continuación, las soluciones propuestas son monopolizadas exclusivamente por las mujeres, no produciendo modificaciones en las relaciones entre los géneros; simplemente se facilita el desempeño del «nuevo» rol de trabajadora remunerada a las mujeres en situación de crianza.

En una investigación anterior (Alcañiz, 2008), constatamos el cambio acontecido al mostrar que las mujeres de la generación de más de 60 años no habían disfrutado de ningún derecho por parte de la Administración Pública en el desempeño del doble rol; el trabajar fuera de casa era algo que tenían que resolver de forma privada, ellas mismas, ya que al Estado no parecía importarle en absoluto este tema (ni tampoco a sus parejas masculinas).

En la actualidad, además de alargarse la baja por maternidad se incluyen otros derechos,¹⁶ como la reducción de jornada y la excedencia, que contribuyen a que la utilización de dichas posibilidades se considere a modo de estrategias para combinar la «doble presencia» de las mujeres en el mercado laboral.¹⁷ No obstante, y a pesar de las

15. Salido (2011) establece diferencias entre ambas normativas considerando que la ley de 1999 no supone una ruptura decisiva en la relación entre los géneros.

16. Se verá con más amplitud en el capítulo siguiente.

17. Hadas Mandel (2009) se plantea en un artículo reciente si el hecho de que los estados socialdemócratas acepten las demandas de las mujeres en relación con su estatus de madre produce efectos contraproducentes en la situación laboral de las mujeres ya que si bien estas continúan

posibilidades abiertas por la ley para que los hombres puedan incorporarse al trabajo de cuidado, siguen siendo las mujeres las que disfrutan de estos derechos.

Así lo manifiestan los datos sobre utilización de permisos, reducciones y excedencias para 2011:¹⁸ el 85.07 % de las excedencias concedidas para cuidado de familiares dependientes son mujeres así como el 93.80 % de las solicitadas para cuidado de hijos/as (en 2000 la proporción fue de 96.02 %). En el caso de reducción de jornada, el 97.17 % de las solicitudes por motivos de cuidado de niños/as, adultos enfermos, incapacitados o mayores ha sido realizada por mujeres.

Todo lo cual manifiesta que, a pesar de ser medidas aparentemente neutras, ya que excepto la baja obligatoria por maternidad el resto puede disfrutarse por el padre o por la madre, no lo son tanto en cuanto que son utilizadas fundamentalmente por las mujeres. Por lo que nos preguntamos si el Estado no estará apoyando la fórmula de la doble presencia para las mujeres más que la conciliación entre los dos ámbitos (producción/reproducción) para ambos géneros; si, en definitiva, las políticas de conciliación no serán más que políticas de empleo (Borrás, Torns y Moreno, 2007; Campillo, 2010; Salido y Moreno, 2007), eso sí, para que las mujeres puedan compatibilizar el trabajo remunerado sin dejar de encargarse del trabajo de reproducción social –de cuidado y doméstico–.

Como conclusión afirmamos que si bien la institución política proporciona mecanismos para ajustar el desempeño de las dos tareas, es principalmente la mujer la usuaria principal, por lo que no se puede afirmar que se altere el sistema de géneros. Las consecuencias en su utilización no benefician a la igualdad entre mujeres y hombres, ya que, como consecuencia de esta doble presencia, las mujeres siguen teniendo menores probabilidades de promocionar y de continuar for-

en el mercado laboral, las ventajas normativas que reciben las aboca a empleos con menor nivel ocupacional y menor salario.

18. www.institutomujer.es [Consulta: 20 abril 2013].

mándose y más probabilidades de continuar en empleos precarios o con mayor riesgo de vulnerabilidad (Mandel, 2009).

2.2. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS RELACIONADAS CON LAS MEDIDAS REGULADORAS LABORALES

En este grupo se incluyen las estrategias elegidas y las prácticas aplicadas que giran en torno a las condiciones en el mercado laboral, ámbito considerado con anterioridad como «territorio masculino».

Esta estrategia es utilizada, exclusivamente por las mujeres, manifestando la posición de las mujeres en este terreno, su condición de *trabajo secundario* en la familia. Dentro de la utilización de esta estrategia diferenciamos varias prácticas.

En primer lugar se situaría la estrategia más extrema, la de *abandono indefinido o temporal* (Tobío, 2005). Esta estrategia se utiliza poco en los tiempos de crisis económica actuales, en donde los dos ingresos son necesarios, por una parte, y por la otra, las mujeres, cada vez más, tienen interiorizado el *habitus* de trabajadora (Flórez-Estrada, 2011) por lo que resulta difícil una vuelta al hogar por parte de las mujeres. No fue así, como sabemos, en los tiempos de la dictadura donde el régimen «enviaba» a las mujeres casadas de vuelta a casa para cumplir con su mandato de género.

Actualmente, dada la situación de crisis económica y laboral, pocas mujeres, salvo en parejas bien situadas, pueden permitirse renunciar a un salario, aunque sea a un «medio trabajo» en referencia a los empleos a tiempo parcial.

La segunda iniciativa, vinculada con el mercado laboral, consiste en *cambiar de puesto de trabajo* para adecuarlo a las necesidades domésticas (Carrasco, 2004; Hakim, 2005) como manifestación de la primacía del rol tradicional y la adecuación del nuevo desempeño de rol –el empleo– al anterior. También en este caso, son las mujeres las que optan por esta elección.

Finalmente, situaríamos las elecciones relacionadas con los cambios en la *jornada laboral*, en referencia al trabajo a turnos o al trabajo a tiempo parcial¹⁹ o con jornada reducida. Los turnos como estrategia de conciliación lo utilizan mujeres en sectores muy concretos: grandes superficies, sanidad, policía, bomberos, *call centers* y transportes, entre otros. Si bien en algunos casos esta jornada laboral es impuesta –como en la sanidad– en otros es elegida y el motivo que dan estas mujeres es la mayor facilidad para combinar el desempeño de los dos roles y disponer de un poco de tiempo libre y tranquilidad por las mañanas cuando están todos los miembros de la familia fuera de casa, en las escuelas o en el trabajo; y a la vez, de manera subrepticia, obligan a la pareja a hacerse cargo de los hijos/as en caso de su ausencia vespertina o de fin de semana.

Como conclusión de esta estrategia referida a la utilización de normativas laborales legisladas para el tema de la conciliación, observamos que son las mujeres las que deciden modificar su jornada laboral como mecanismo de conciliación, resultado de su propia consideración de ser la trabajadora secundaria de la pareja, o por su *preferencia*, en la definición de Hakim (2005) al considerar más importante el cuidado a la familia que el empleo.²⁰

2.3. ESTRATEGIAS PRIVADAS: LA SUSTITUCIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO Y DE CUIDADO

Si con anterioridad eran las mujeres las que realizaban de manera exclusiva las tareas domésticas y de cuidado, siguiendo el mandato de género patriarcal, esta situación cambia con su incorporación al mercado laboral, hecho que trastoca la dedicación anterior e implica, en el caso de continuar trabajando fuera de casa, la búsqueda de ayuda

19. Relacionado también con la anterior estrategia en el caso de solicitar reducción de jornada por cuidados.

20. Según Hakim (2005), las mujeres eligen no la ocupación sino el puesto de trabajo que mejor les permita realizar las tareas domésticas y de cuidado.

sustitutoria que realice las tareas domésticas y de cuidado que anteriormente realizaba ella (Alcañiz, 2013).

Esta ayuda sustitutoria puede ser de dos maneras: pagada como si se tratara de una «mercancía» o solidaria, realizada fundamentalmente por miembros femeninos de la familia.

Por *externalización o mercantilización de los servicios domésticos y de cuidado* entendemos la ayuda privada pagada a la que acuden las familias para atender, en primer lugar, las necesidades de cuidado de las criaturas dependientes, mediante la contratación del servicio privado en casa o a través de la contratación de una plaza en una guardería; y, en segundo lugar, para realizar las tareas de limpieza y reproducción social. Si bien el denominado «servicio doméstico» ha existido desde siglos (Fraisie y Perrot, 1995), no tenía el mismo significado que en la actualidad: de signo de estatus y manifestación de una estructura de clases muy concreta en la cual estaba mal visto que la mujer trabajara porque indicaba o daba a entender que el salario del varón no era suficiente, se ha pasado a la consideración de «empleo» en el contexto de sustitución de la mujer/madre en el caso de que esta se incorpore al mercado laboral remunerado.

Señalan Martí y Poveda (2009) que el empleo de hogar es una actividad que se desarrolla, tanto desde el punto práctico como simbólico, en un universo femenino. Son mujeres las que trabajan en él, llevando a cabo tareas «femeninas» y a instancias de otras mujeres de las que surge la demanda y con las que se va a establecer una relación laboral.

En cualquier caso, y antes de adentrarnos en el análisis, es preciso subrayar el hecho de que siempre, y para ambas tareas, la de cuidado y la ayuda doméstica, son mujeres las contratadas para su realización; hecho que manifiesta y corrobora la continuidad de los roles de género si bien se produce una diferenciación de clase (y de etnia) dentro del género femenino al ser mujeres con posición social inferior, en muchos casos inmigrantes, las que realizan el trabajo de reproducción

social para otras mujeres con mayor status y cualificación (Hochschild, 2001; Román y Martínez, 2005).

La *ayuda sustitutoria de la familia*, especialmente de las abuelas y otros miembros femeninos de la familia y en algún caso concreto de los abuelos,²¹ se concreta en las tareas de cuidado de las criaturas.

Ante esta estrategia, cuyas representantes son las «mujeres sándwich», denominadas así porque en ocasiones se les junta el cuidado a nietos/as y de sus padres y/o madres, habría que advertir que seguramente concluirá con esta generación ya que las generaciones posteriores están incorporadas en el mercado laboral y no podrán hacerse cargo del cuidado porque tendrán sus obligaciones laborales.

Las ayudas realizadas por la familia oscilan desde tiempo completo a momentos puntuales de recogida en la salida de la guardería/escuela, o a tardes que las hijas/nueras están ocupadas o como apoyo al servicio pagado, necesitando en algunos casos la ayuda por parte de las dos abuelas, llegando en ocasiones a verdaderos encajes complicados en lo que respecta al cuidado de las criaturas.

La solución familiar de ayuda femenina se basa en la red de solidaridad familiar, pero también en la denominada *sororidad* femenina (Lagarde, 2009;²² Posada Kubissa, s/f²³) basada en la ayuda mutua establecida generacionalmente entre las mujeres para la crianza. Como he señalado, este apoyo está centrado en las mujeres, fundamentalmente las abuelas, puntualmente, hermanas y sobrinas; y, solo excepcionalmente, abuelos.

Si bien la ayuda de las abuelas se centra en el cuidado de los nietos y nietas, en ocasiones se amplía el apoyo a las comidas, en el sentido de que acuden a comer a su casa las hijas al ir a recoger al hijo/a. Los abuelos, como comenta Radl Philipp. (2003), se dedican con más fre-

21. Más del 66 % de las mujeres de más de 65 años han cuidado en algún momento de sus nietos, según la encuesta del Imsero y el CIS. El 22,6 % lo hacen actualmente, la mitad a diario, como un trabajo fijo. Algunas a tiempo completo, de la mañana a la noche. www.elpais.es Consultado el día 8 de septiembre de 2011.

22. Consultado en www.mujeresenred.net el día 23 de octubre de 2011.

23. *Idem*.

cuencia a llevar y traer a las criaturas al colegio y acompañarlos al parque a jugar.

En conclusión, la red familiar sigue siendo una ayuda fundamental en España, es el colchón de bienestar que sustituye en muchos casos a las estrategias públicas proporcionadas por otros estados europeos con mejores prestaciones familiares (Esping-Andersen, 2010; Moreno y Salido, 2007). Ahora bien, en una prospectiva futura, se debería de plantear qué estrategias sustituirán a la familia cuando las generaciones de mujeres actuales –incorporadas al mercado laboral– tengan nietos o nietas.

3. LA INCORPORACIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN LA AGENDA POLÍTICA INTERNACIONAL

Como ya hemos aludido en el punto anterior, en la IV Conferencia Mundial de Mujeres celebrada en Beijing (China) en 1995 se explicitó que transcurridos veinte años desde la I Conferencia Mundial celebrada en Ciudad de México en 1975, la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al ámbito público no había mejorado pese a los esfuerzos realizados, llegándose a la conclusión que la situación de desigualdad entre mujeres y hombres no se modificaría mientras no cambiaran las relaciones de género y la distribución de roles en el hogar.

Se planteó, pues, por primera vez que el sistema de géneros patriarcal hegemónico no podría modificarse si no lo hacían ambas partes a la vez. Es decir, no basta con que las mujeres se incorporen al ámbito público, los hombres también tienen que incorporarse al ámbito privado, doméstico y de cuidados para que realmente se produzca una transformación a un sistema de géneros más igualitario.

En la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing se incluyó por primera vez de forma expresa²⁴ una referencia al cambio de los hombres respecto al sistema de géneros en el Objetivo estratégico F.6., «Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia».

- a) Asegurar, mediante leyes, incentivos o estímulos que se den oportunidades adecuadas a las mujeres y los hombres para obtener licencias y prestaciones de maternidad o paternidad; promover la distribución de las responsabilidades del hombre y la mujer respecto de la familia en pie de igualdad, incluso mediante leyes, incentivos o estímulos apropiados, y promover además que se facilite la lactancia a las madres trabajadoras;
- b) Elaborar políticas, entre otras cosas, en la esfera de la enseñanza, para modificar las aptitudes que refuerzan la división del trabajo sobre la base del género, con objeto de promover el concepto de las responsabilidades familiares compartidas en lo que respecta al trabajo doméstico, en particular en lo relativo a la atención de los niños y los ancianos.

Estos dos puntos incluidos en el Plan de Actuación de la Conferencia de Beijing dieron lugar a que la Unión Europea incluyera en su normativa directivas en referencia a este tema anteriormente no considerado.

Haciendo un poco de historia, el artículo 119 del Tratado de Roma, inicio de la Comunidad Económica Europea, proclamaba el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres en caso de trabajos de igual valor.

Años más tarde, Jacques Delors, en el documento titulado «Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI», en 1993, más conocido como «Libro Blanco», presentó el papel

24. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf> [Consulta: 18 diciembre 2013].

de la mujer trabajadora como un recurso fundamental para la mejora de la competitividad de la economía europea.

Este momento supuso un punto de inflexión, a partir del cual las medidas dirigidas al incremento de la tasa de empleo femenino han ocupado un lugar central en las políticas de empleo de todos los gobiernos miembros.

Si bien, y como se apuntó desde distintos foros feministas, estos objetivos se centraban más en la incorporación de las mujeres al mercado laboral como objetivo económico y no como objetivo de igualdad entre los géneros, ya que tampoco se hacía referencia a la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado entre mujeres y hombres.

Con posterioridad a la celebración de la Conferencia Mundial de Mujeres de Beijing se aprueba la Directiva 96/34/CE²⁵ del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. Esta directiva ha sido considerada una de las normas que más directamente ha contribuido a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, aunque fundamental y casi en exclusiva en lo que se refiere al cuidado de los hijos e hijas.

Tanto el preámbulo del Acuerdo como el apartado primero de su cláusula 1 sostienen que su objetivo es «facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan».

Con posterioridad al Tratado de Ámsterdam (1999) se vislumbra un carácter más amplio de las medidas y acciones adoptadas en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar; sin embargo, a través del análisis que a continuación se expone se puede comprobar cómo todavía hoy perdura el carácter originario y económico de la Unión.

Como instrumento jurídico fundamental que nace dentro de este periodo, cabe mencionar la Carta de Derechos Fundamentales de la

25. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, n.º L 145/1, de 19 de junio de 1996.

Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, cuyo artículo 33 reconoce el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral.

En diciembre de 2009, con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, el cual incluye en su artículo 15 «En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual».

Respecto a la normativa vinculante surgida en esta etapa, es preciso resaltar la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial concluido por UNICE, el CEEP y la CES.

El trabajo a tiempo parcial ha sido considerado durante mucho tiempo como una de las modalidades de empleo que mejor facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y así queda dispuesto en la quinta consideración general del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por UNICE, el CEEP y la CES. No obstante, estudios más recientes han demostrado cómo esta modalidad de empleo tiene efectos negativos sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Tras el análisis realizado sobre la normativa de la Unión Europea más relevante en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, puede sostenerse que prácticamente la totalidad de los textos estudiados presentan una finalidad económica tras el aparente objetivo social que persiguen y pretenden en primera instancia.

En este sentido Rossilli (2001) expone que la política sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la inmensa mayoría de políticas sociales de la Unión Europea, actúa únicamente con un objeto claramente económico, es decir, se limita al diseño de medidas conducentes a la creación del mercado común y a la reestructuración de los mercados laborales.

Dicha afirmación se cumple también en el caso de las medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Tras

ellas se persiguen fines como el crecimiento de la tasa de actividad femenina, o la construcción de un mercado interior competitivo.

Junto con la aprobación de directivas, la Unión Europea ha implementado políticas de igualdad que incluyen referencias a la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral. A continuación expondremos una breve referencia a los tres últimos planes elaborados:

a) Estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005).

El objetivo fundamental de esta estrategia consiste en establecer un marco de actuación que permita integrar la cuestión de la igualdad en todas las actividades comunitarias, de manera que estas ayuden a alcanzar el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres.

El texto se articula en torno a cinco ámbitos de intervención interdependientes: la vida económica, la igualdad de participación y representación, los derechos sociales, la vida civil y los roles y estereotipos masculinos y femeninos.

Si bien no se incluye ningún ámbito referido concretamente a la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral, sí que se tiene en cuenta en el contenido de los diferentes ámbitos como especificamos a continuación:

- Promover la igualdad de las mujeres y los hombres en la vida económica.
El Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 invitó a la Comisión y a los Estados miembros a promover todos los aspectos de la igualdad de oportunidades en las políticas de empleo, entre otras cosas reduciendo la segregación profesional y haciendo más fácil conciliar la vida laboral con la vida familiar.
- Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres.

La igualdad de acceso de las mujeres y el pleno disfrute de los derechos sociales forman parte de los fundamentos de toda sociedad democrática. A pesar de todo, muchas mujeres no gozan de esa igualdad de acceso a los derechos sociales porque algunos de sus derechos siguen estando basados en el modelo masculino del sustento familiar, sin tener en cuenta que las mujeres soportan una parte preponderante de la carga que supone conciliar la vida familiar y la profesional. Muchos sistemas de protección social reflejan la persistencia de este modelo obsoleto.

En este Plan se visibiliza y se hace presente el hecho de la conciliación, así como la mayor carga que supone para las mujeres en relación con la división sexual del trabajo y el tradicional sistema de roles pero no se proponen normas de actuación específicas para combatirlo.

b) El Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres (2006-2010).

El Plan de trabajo apoya los objetivos del programa europeo para la igualdad entre hombres y mujeres y es la continuación de la Estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) a la que anteriormente nos hemos referido.

Comprende seis áreas de trabajo incluyendo una específica relacionada con la conciliación de la vida privada y la actividad profesional. En ella se incluyen los siguientes puntos:

1. Los acuerdos laborales flexibles implican una serie de ventajas para los empleados y los empleadores. No obstante, las mujeres recurren más a menudo a las disposiciones de la política de conciliación, lo que puede tener consecuencias negativas para la posición profesional de estas en su puesto de trabajo y para su independencia económica.

2. La UE se enfrenta al declive demográfico y al envejecimiento de su población, lo que afecta al mercado laboral. Es esencial facilitar el acceso a las guarderías y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, y mejorar las prestaciones de servicios destinados a las personas mayores.
3. Deberían adoptarse medidas para animar a los hombres a disfrutar del permiso de paternidad o trabajar a media jornada.

En estos tres puntos contemplados se evidencian las siguientes cuestiones: en primer lugar, las medidas de conciliación pueden tener consecuencias negativas en las mujeres si son estas las únicas usuarias de dichas medidas, ya que afectarán a su remuneración económica, a su promoción laboral y a su futura jubilación, por lo que la desigualdad entre hombres y mujeres no se ve disminuida.

En segundo lugar, se alude a la intervención del Estado en la facilitación de la conciliación con la creación de guarderías y de servicios para personas mayores. Esta actuación se relacionaría con la intervención desfamiliarizadora del Estado (Campillo, 2010) pero la situación de crisis actual paraliza cualquier intervención del Estado en este sentido, más bien se vuelve a una situación familizadora de los temas de cuidado, siendo las mujeres las principales protagonistas.

En tercer lugar, el condicional «deberían adoptarse medidas» choca con los datos reales sobre qué miembro de la pareja disfruta del permiso de maternidad/paternidad o solicita la reducción de jornada. Según datos de Mujeres en cifras (Instituto de la Mujer, 2014) la crisis económica y la persistencia de los roles y estereotipos tradicionales lleva a que sean predominantemente las mujeres las que solicitan las bajas y las reducciones horarias, relacionándose en este último caso con lo anteriormente comentado.

c) Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

Esta es la estrategia que actualmente está en vigor. En su introducción se incluye el siguiente texto:

Las desigualdades entre mujeres y hombres violan derechos fundamentales. Además, imponen una pesada carga a la economía y suponen un despilfarro de talentos. Por otra parte, promover una mayor igualdad entre los sexos puede aportar ventajas económicas y empresariales. Para lograr los objetivos de Europa 2020, es decir, un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, es preciso utilizar el potencial y los talentos de las mujeres de manera más extensa y eficaz.

Los roles asignados a los sexos siguen influyendo en decisiones individuales cruciales sobre cuestiones de educación, carrera profesional, organización del trabajo, familia y fertilidad. A su vez, estas decisiones tienen un impacto en la economía y la sociedad. Por tanto, para todos es positivo que se ofrezcan auténticas opciones, tanto a los hombres como a las mujeres, a lo largo de las distintas fases de sus vidas.

Sobre la base del Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010, así como del Pacto europeo por la igualdad de género, la Estrategia detalla acciones con arreglo a cinco áreas prioritarias y unas cuestiones horizontales: igual independencia económica; salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor; igualdad en la toma de decisiones; dignidad, integridad y fin de la violencia sexista; igualdad en la acción exterior; cuestiones horizontales.

No hay referencia expresa a la conciliación entre la vida laboral y familiar pero se incluyen alusiones a ello en dos de las áreas comentadas.

- Igual independencia económica

El texto hace referencia a que la independencia económica es un requisito previo para que mujeres y hombres puedan controlar sus vidas y tengan auténtica libertad para elegir.

Para ello, el objetivo Europa 2020 se propone alcanzar una tasa de empleo del 75 % para las mujeres prestando especial atención a la participación de mujeres con más edad, personas solas con hijos, discapacitadas, inmigrantes y mujeres pertenecientes a minorías étnicas.

Ahora bien, para que esto sea posible es preciso tener en cuenta que el impacto de los hijos e hijas en la participación en el mercado laboral es muy diferente para las mujeres y para los hombres, porque las mujeres siguen llevando sobre sus hombros una parte desproporcionada de las responsabilidades que entraña la vida de una familia, incluidas también las tareas de cuidado a personas dependientes dadas las actuales tendencias demográficas de envejecimiento de la población en nuestra sociedad.

El texto apunta a que en los Estados miembros que han adoptado políticas de conciliación, el número de mujeres y hombres que trabajan es alto, y los índices de natalidad son relativamente sostenibles.

Se incluye también una referencia a que la Comisión perseguirá nuevos progresos en este campo, prestando especial atención a la disponibilidad de cuidados asequibles y de alta calidad.

- Cuestiones horizontales

En esta área se incluye el punto «Roles en función del sexo» cuyo contenido incluye que la atribución a hombres y mujeres de roles tradicionales rígidos puede restringir las opciones individuales y limitar el potencial de unos y otras. Por ello, una contribución esencial en pro de la igualdad es fomentar los roles no discriminatorios en todos los ámbitos de la vida, como la educación, la promoción profesional, el empleo o el deporte.

CAPÍTULO II

LA REGULACIÓN DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN EN LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓN

1. INTRODUCCIÓN

EN EL PRESENTE CAPÍTULO²⁶ se revisa el contenido de las principales medidas de conciliación incluidas en la *Encuesta sobre percepción y necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla* de la Universitat Jaume I de Castellón, básicamente con una finalidad descriptiva. Debe subrayarse que las medidas previstas en casos de violencia de género se revisan en un apartado diferente porque no están destinadas tanto a la conciliación de la vida familiar y laboral cuanto a garantizar y proteger la vida y la integridad física y moral de las mujeres víctimas de violencia de género.²⁷

Como se ha advertido acertadamente, el análisis de los derechos de conciliación en el ámbito universitario resulta especialmente dificultoso debido a la complejidad que caracteriza el marco normativo de aplicación (Argüelles Blanco, 2011). La regulación está formada por tres conjuntos normativos diferentes –y no siempre bien armonizados–:²⁸ las

26. El presente capítulo se ha elaborado en el marco del proyecto de investigación titulado «Negociación colectiva e igualdad efectiva en la Comunidad Valenciana. Un análisis jurídico y práctico de los planes de igualdad en las empresas», financiado por la Fundación Caixa Castelló-Bancaixa (2012-2014).

27. Cfr. arts. 21 a 26 y Disposiciones Adicionales 7 a 9 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la protección integral contra la violencia de género (BOE del 29).

28. En materia de derechos de conciliación, la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 19 de mayo de 2009 (rec. cas. 97/2008), estimó que el permiso de paternidad previsto en el artículo 49 EBEP está reservado exclusivamente para el personal funcionario, mientras que el personal laboral debe acudir al artículo 48 bis TRET, no existiendo diferencias apreciables entre

normas generales de aplicación tanto estatales (p. ej., Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) como autonómicas (p. ej., Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres); las normas de ámbito universitario (Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades; Decreto 116/2010, de 27 de agosto, del Consell, por el que se aprueban los Estatutos de la Universitat Jaume I de Castellón; Plan de igualdad aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universitat Jaume I); y, en tercer lugar, las normas de ordenación del personal empleado público, laboral (Estatuto de los Trabajadores, convenios colectivos) o funcionario (Estatuto Básico del Empleado Público, Ley de la Función Pública de la Comunidad Valenciana, acuerdos colectivos).

En particular, dentro de este último conjunto normativo, debe tenerse en cuenta que puede hacerse una clara división de la plantilla universitaria, al menos en el caso de la Universitat Jaume I de Castellón, en tres grupos, atendiendo al régimen jurídico que se aplica en cada caso al ejercicio de los derechos de conciliación: el personal docente e investigador contratado (en adelante, PDI contratado),²⁹ el

ambas normas (FFJJ 3 y 4). En el mismo sentido, la sentencia del mismo Tribunal (sala de lo social), de 14 de junio de 2010 (rec. cas. 62/2009), estimó que «cabe interpretar que los arts. 47 a 50 EBEP están dirigidos esencialmente a quienes ostentan la condición de funcionarios públicos», de manera que no cabe lo que se ha denominado el «espiguelo normativo», es decir, la aplicación al personal laboral de la norma más favorable en cada caso, «para conseguir la coexistencia, por la sola voluntad de una de las partes, de dos normativas distintas, eligiendo en un concreto extremo la más favorable, ahora contenida en el texto legal y no con carácter de derecho necesario, y rechazando aquellos otros que no le resultarían tan beneficiosos de la normativa legal» (FJ 3).

29. Según el artículo 48.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE del 24), el PDI contratado se corresponde con las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante, teniendo en cuenta que también pueden contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (48.3 bis). El régimen del PDI contratado de las universidades será establecido por las comunidades autónomas en el marco de sus competencias, teniendo en cuenta los términos establecidos en la citada Ley Orgánica, que designa como norma de aplicación supletoria el Estatuto de los Trabajadores (48.2 y 6). En la Comunidad Valenciana dicho régimen ha sido desarrollado por el Decreto 174/2002, de 15 de octubre, del Gobierno Valenciano, sobre Régimen y Retribuciones del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas Valencianas y sobre Retribuciones Adicionales del Profesorado Universitario (DOCV del 22), que en su artículo 2.2 expresa que la contratación del personal docente e investigador tiene naturaleza de relación

profesorado perteneciente a los cuerpos docentes universitarios (en adelante, PDI funcionario),³⁰ y, finalmente, el personal de administración y servicios, tanto funcionario como laboral (en adelante, PAS).³¹

2. LA REGULACIÓN LEGAL DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional (en adelante, los derechos de conciliación) no aparecen enunciados de modo expreso en la Constitución española. Su dimensión

laboral especial y se regirá, entre otras, por la legislación de la Generalitat Valenciana aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas y por el Estatuto de los Trabajadores en lo no previsto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y en tanto no se oponga a ella. Sin embargo, el Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración (*DOCV* del 28), no le resulta de aplicación en la medida que su ámbito se circunscribe al personal funcionario y laboral que preste sus servicios en la administración del Consell y sus organismos autónomos (art. 1.1).

30. De acuerdo con el artículo 56.1 de la Ley Orgánica 6/2001, citada, el profesorado de los cuerpos docentes universitarios pertenecerá al cuerpo de catedráticos de universidad y de profesores titulares de universidad. El apartado 56.2 establece que el profesorado funcionario se regirá por la legislación general de funcionarios que le sea de aplicación, lo que remite a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (*BOE* del 13) (en adelante, *EBEP*), cuyo artículo 2.2 incluye las universidades públicas dentro de su ámbito de aplicación.

31. De conformidad con el artículo 73.1 de la Ley Orgánica 6/2001, citada, el personal de administración y servicios estará formado por personal funcionario de las escalas de las propias universidades y personal laboral contratado por la propia Universidad, así como por personal funcionario perteneciente a los cuerpos y escalas de otras Administraciones públicas. De acuerdo con el artículo 3.1.b) de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la función pública de la Comunidad Valenciana (*DOCV* del 14), el personal funcionario que desempeña funciones de administración y servicios de las universidades públicas de la Comunidad Valenciana se encuentra dentro de su ámbito de aplicación. En materia de jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones se aplica al personal contratado que desempeña tales funciones el régimen previsto en el Título VI del mismo texto legal, en su normativa de desarrollo y en la legislación laboral correspondiente, incluido el convenio colectivo de aplicación. En particular, en la Universitat Jaume I de Castellón estas disposiciones se desarrollan en el *Calendario laboral del personal de administración y servicios*, aprobado anualmente por el Consejo de Gobierno, rigiendo para el año 2014 el aprobado el 10 de diciembre de 2013. No resulta de aplicación al personal de administración y servicios el Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, citado, puesto que su ámbito se circunscribe al personal funcionario y laboral que preste sus servicios en la administración del Consell y sus organismos autónomos (art. 1.1), como ya se ha visto.

constitucional se ha construido jurisprudencialmente con base, primero, en la interdicción de toda discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) (SSTC 128/1987, de 16 de julio, y 166/1988, de 26 de septiembre); segundo, en el mandato de protección de la familia y la infancia (art. 39 CE) (SSTC 3/2007, de 15 de enero, y 24/2011, de 14 de marzo); y, tercero, más recientemente, en la prohibición de la discriminación por razón de circunstancias familiares, cuando quien ejerce los derechos de conciliación es un varón (STC 26/2011, de 14 de marzo).

Los estatutos de autonomía elaborados tras la aprobación de la Constitución tampoco recogieron previsiones al respecto. Este panorama legal permaneció invariado en sede estatutaria –no así en sede legislativa con las sucesivas leyes autonómicas de igualdad³² hasta las reformas practicadas desde el año 2006.³³ Como ha afirmado J. Sevilla Merino (2008, 54), «los nuevos Estatutos demuestran en alguna parte de su redacción una sensibilidad a favor de los derechos de las mujeres, totalmente ignorados en las redacciones de la primera

32. Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres (*DOCV* del 4), Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres (*DOG* de 3 de agosto), Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres en el País Vasco (*BOPV* de 2 de marzo), Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer de las Islas Baleares (*BOIIBB* del 26), Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia (*DOG* de 13 de abril), Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género de la Región de Murcia (*BORM* del 21), Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (*BOJA* de 18 de diciembre). Con posterioridad a las reformas estatutarias, Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres (*BOCAN* de 5 de marzo), Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha (*DOCLM* del 25), Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género (*BOPA* del 18) y Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura (*DOE* del 25).

33. Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (*BOE* del 11), Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña (*BOE* del 20), Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears (*BOE* de 1 de marzo), art. 61.2 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía (*BOE* del 20), la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón (*BOE* del 23), Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León (*BOE* de 1 de diciembre) y Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura (*BOE* del 29).

etapa...». En efecto, si la atención se centra en los derechos de conciliación, los estatutos de autonomía reformados más recientemente incluyen una referencia expresa en esta materia, salvo en el caso del Estatuto de Extremadura.

En el Estatuto de la Comunidad Valenciana se regula la «compatibilidad de la vida familiar y laboral» como instrumento para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación y para garantizar que lo hagan en igualdad de condiciones (art. 11); se enuncia como competencia de la Generalitat garantizar a todas las personas «un trabajo digno... que permita la conciliación de la vida laboral y familiar...» (art. 80.1), previendo con tal finalidad la garantía del derecho a la protección legal frente al despido motivado por la maternidad, un permiso retribuido por razón de maternidad y un permiso parental por nacimiento o adopción de hijo (art. 80.3).

En el texto estatutario de las islas Baleares se conceptúa la conciliación de la vida familiar y laboral en términos prácticamente idénticos al texto de la Comunidad Valenciana, esto es, como instrumento para la plena participación de mujeres y hombres en la vida laboral y familiar en condiciones de igualdad (art.17); enunciándola más tarde como competencia exclusiva relacionada con la protección social de la familia (art. 30.16).

En el Estatuto de Autonomía de Cataluña la conciliación de la vida laboral y familiar está prevista como una medida de apoyo a las familias que debe ser promovida por los poderes públicos (art. 40.2), advirtiéndose posteriormente de que tales poderes deben reconocer y tener en cuenta el valor económico del trabajo de cuidado y atención en el ámbito doméstico y familiar en la fijación de sus políticas económicas y sociales (art. 41.4).

El texto estatutario aragonés, por su parte, regula la conciliación de la vida familiar y laboral entre las materias relacionadas con el empleo y el trabajo que los poderes públicos de Aragón deben promover (art. 26).

En el Estatuto de Castilla y León la conciliación aparece nuevamente regulada, como en los casos catalán y balear, como instrumento para la protección de la familia, que se convierte en principio rector de las políticas públicas de Castilla y León.

El análisis de los estatutos de autonomía reformados desde el años 2006 muestra, por un lado, que no se produce una regulación tanto de los derechos de conciliación –que podría haberse llevado a cabo en la medida que una de las características de los nuevos estatutos de autonomía ha sido, precisamente, la incorporación de un elenco más o menos amplio de derechos subjetivos– cuanto de la materia «conciliación» como un instrumento o mecanismo que debe ser promovido en un binomio formado por el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la protección de la familia; y, por otro lado, que no se ha seguido la conceptualización y la nomenclatura expresada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a pesar de ser anterior en el tiempo, que se refiere a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral –en línea con la normativa comunitaria más reciente al respecto–, sino que se mantiene la terminología empleada en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, dejando de lado la conciliación de la vida personal.

En el plano legal –sin perjuicio de las mejoras introducidas por la Ley 3/1989, de 3 de marzo, que amplió a dieciséis semanas el permiso de maternidad, tornó transferible al padre una parte de la suspensión por maternidad y estableció otras medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (*BOE* del 8); y, más tarde, por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (*BOE* del 10), que incorporó ciertas previsiones en materia de seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas, parturientas y lactantes–, la primera norma legislativa que trató esta cuestión de manera monográfica fue la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (*BOE*

del 6). Esta Ley incorporó al ordenamiento jurídico español la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (*DOCE* L 145, del 19). Si bien el texto legal suscitó ciertas críticas doctrinales (Ballester Pastor, 2000), introdujo mejoras sustantivas como nuevos supuestos de permiso retribuido por razones familiares, el derecho a reducir la jornada o a obtener una excedencia por los mismos motivos, la ampliación del periodo no obligatorio de suspensión por maternidad transferible al padre, la inhibición de las ausencias causadas por motivos de conciliación como causa de despido objetivo y la nulidad radical de la decisión extintiva contractual en supuestos de embarazo, maternidad, adopción, acogimiento o ejercicio de ciertos derechos de conciliación.

Aunque varias normas legales posteriores introdujeron alguna medida en materia de conciliación –como la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (*BOE* del 10), en relación con la duración del permiso de maternidad en caso de hijos prematuros o que requieran hospitalización después del parto; o la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (*BOE* del 29), en materia de ordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, suspensión de la relación laboral y extinción del contrato de trabajo en el caso de mujeres víctimas de violencia de género–, el siguiente texto legal que incide de modo sobresaliente en los derechos de conciliación es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (*BOE* del 23) (en adelante, *LOI*). La *LOI* marca un hito en materia de conciliación fundamentalmente por dos motivos: en primer lugar, porque aspira a convertir los derechos de conciliación en un instrumento al servicio de la corresponsabilidad, en la medida que deben reconocerse de forma que «fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio» (art. 44.1); y, en segundo lugar, porque crea el permiso de paternidad –con su correspondiente prestación

de Seguridad Social–, precisamente para contribuir al objetivo de «contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares» (art. 44.3). La LOI cuenta también con otras medidas sobresalientes que afectan a los derechos de conciliación, como su inclusión en el contenido de los nuevos planes de igualdad (art. 46), su profusa regulación en el terreno del empleo público (arts. 51.b) y 56 y ss.) o la mejora en el contenido de alguna de las manifestaciones de los derechos de conciliación previamente contemplados (reducción de jornada, excedencias, lactancia...).

Sin embargo, el objetivo de convertir los derechos de conciliación en instrumentos que repercutan en la corresponsabilidad queda limitado prácticamente al permiso de paternidad, por otra parte ampliado posteriormente de trece días a cuatro semanas por la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (BOE del 7), si bien de una forma que podría denominarse «virtual», en la medida que la entrada en vigor de tal ampliación quedó postergada hasta el uno de enero de 2011, y así sucesiva e ininterrumpidamente desde esa fecha en cada anualidad hasta la señalada actualmente, el uno de enero de 2015, acumulando un total de cuatro años de *vacatio legis*. Además, también debe señalarse que alguna cuestión relevante no incorporada en la LOI, como la titularidad masculina del permiso por lactancia con independencia de la situación laboral de la madre, debió ser reformada posteriormente como consecuencia de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 30 de septiembre de 2010, en el caso Roca Álvarez.

El último hito en la regulación de los derechos de conciliación se sitúa en las reformas operadas como consecuencia de la crisis financiera desencadenada en el año 2008, condensadas en la reforma laboral de 2012 de modo especial.³⁴ El resultado de tales reformas no

34. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE del 11); Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE del 7).

arroja un saldo positivo para el trabajo de las mujeres en general (Rodríguez Fernández, 2014), ni para el reconocimiento y el ejercicio de los derechos de conciliación en particular (Jover Ramírez, 2013). Sin ánimo de exhaustividad, dos modificaciones legales permiten dar cuenta de las anteriores aseveraciones. En primer lugar, la reducción de jornada por cuidado de hijas/os y demás familiares (art. 37.5 TRET) se había configurado como un derecho incondicional de la/del trabajadora/or que, además, podía elegir la jornada de referencia (diaria, semanal) sobre la que operar la reducción. Tras la reforma laboral citada ha desaparecido la selección de la jornada a reducir, que queda restringida a la jornada diaria, y, además, su ejercicio queda condicionado a los términos acordados en la negociación colectiva que resulte de aplicación (art. 37.5 TRET). En segundo lugar, la conversión del convenio de empresa en la unidad de negociación colectiva preferida por el legislador en determinadas materias –entre ellas, las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal–, no favorece el avance en el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres ni, menos todavía, en la conciliación o la corresponsabilidad. A este respecto, se ha evidenciado que la descentralización de la negociación colectiva da lugar a resultados menos equitativos en las condiciones laborales de las mujeres (Van Wanrooy, 2009); en el mismo sentido, la negociación de la igualdad salarial está más presente en los sistemas de negociación centralizados (Heery 2006). En consecuencia, la preferencia por el convenio de empresa en materias como la determinación del salario base y los complementos salariales, el horario y la distribución del tiempo de trabajo o las medidas de conciliación no parece favorecer el avance en la igualdad laboral de mujeres y hombres, sino todo lo contrario.

Para saber más:

 Romero Burillo, A. M.; Moreno Gené, J. (coords.) (2010): *El personal docente e investigador laboral de las universidades públicas: aspectos legales y negociación colectiva*, Bomarzo, Albacete.

2.1. PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES PRENATALES Y TÉCNICAS DE PREPARACIÓN AL PARTO

Régimen jurídico: art. 37.3.f) TRET; art. 48.e) EBEP; art. 69.1.b) y d) Ley 10/2010; art. 10.5 Calendario laboral del PAS para el año 2014.

Las trabajadoras y las funcionarias embarazadas cuentan con un permiso retribuido cuando deban realizar exámenes prenatales o formarse en técnicas de preparación al parto durante la jornada de trabajo. Mientras el primer supuesto está destinado a controlar tanto el adecuado desarrollo de la gestación (p. ej., técnicas ecográficas, pruebas de biopsia corial o amniocentesis, etc.) como la salud de la madre gestante (p. ej., consulta en los servicios de tocoginecología), el segundo se dirige a facilitar que esta se instruya en las técnicas que deberá emplear en las distintas fases del parto (p. ej., cursos o talleres de preparación al parto). En cambio, esta previsión no incluye los reconocimientos médicos ordinarios motivados por otras circunstancias –que cuentan con su regulación específica, según se expone en el apartado 2–. El ejercicio de este permiso requiere su aviso y justificación previos, sin que sea necesaria la concesión expresa del permiso por parte del empresario en el caso del PDI contratado.

Este permiso solo puede ser ejercido por las trabajadoras o funcionarias embarazadas. En algún caso el padre ha solicitado ejercer este permiso para acudir a los cursos preparatorios al parto junto con la madre, en la medida que el TRET no identifica como destinatarias exclusivas de la norma a las madres gestantes –a diferencia del EBEP, que habla expresamente de «las funcionarias embarazadas», y del Calendario laboral del PAS para el año 2014, que se refiere a «la mujer trabajadora»–, lo que pretendía servir de justificación para que los (varones) trabajadores pudieran ejercerlo igualmente. Esta interpretación ha sido rechazada por los tribunales porque la norma que incorporó este permiso al ordenamiento laboral trae causa del artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, antes citada, que contempla el derecho de «las trabajadoras embarazadas» a este permiso, así como,

en último término, de la Directiva 92/85/CEE, del Consejo, de 19 de octubre, que se titula precisamente «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 periodo de lactancia» (STSJ de Andalucía 1431/2007, de 23 de abril, rec. sup. 599/2006).

El PAS cuenta además con un permiso para la realización de tratamientos de fecundación asistida³⁵ o en caso de interrupción del embarazo. En este segundo supuesto, la trabajadora o funcionaria del PAS tiene además derecho a un permiso de seis días naturales y consecutivos, siempre que no se encuentre en situación de incapacidad temporal, a contar a partir del día de interrupción del embarazo.

Para saber más:

⚖️ Sentencia 1431/2007, de 23 de abril, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social) (rec. sup. 599/2006).

📖 Velasco Portero, M.^a T. (2010): «Prevención de riesgos laborales de la mujer embarazada y en periodo de lactancia»: *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, n.º 68: 22-27.

2.2. PERMISO POR PARTO O MATERNIDAD

Régimen jurídico: arts. 45.1.d) y 48.4 TRET; art 49.a) EBEP; art. 69.3.a) Ley 10/2010; art. 10.7 del Calendario laboral del PAS para el año 2014.

La maternidad es una de las causas que permite la suspensión del contrato de trabajo. El contenido del derecho de conciliación a que da lugar cuenta con una naturaleza mixta, que sirvió inicialmente para

35. De acuerdo con el apartado 8.4 de la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (BOE del 29), los empleados públicos también pueden ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida.

preservar la seguridad y la salud de la mujer trabajadora tras el alumbramiento, pero que con el paso del tiempo se ha instrumentado en cierta medida como un derecho de conciliación.

En este sentido, la titularidad del permiso por maternidad corresponde a la madre, pero es transferible, esto es, puede ser disfrutado por el otro progenitor en tres supuestos:

- Por voluntad de la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen. Esta opción debe ejercitarse al inicio del descanso –si bien existe la posibilidad de revocarlo ante ciertos hechos sobreenvenidos (p. ej., accidente, fallecimiento, separación del otro progenitor)–, de tal manera que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de la suspensión posterior al parto, bien de forma simultánea con la madre, bien de forma sucesiva a ella –pero sin poder afectar en ningún caso el descanso obligatorio correspondiente a las seis semanas inmediatamente posteriores al parto–. El hecho de que la madre se encuentre en situación de incapacidad temporal en el momento de reincorporarse al trabajo no anula o modifica el periodo de suspensión cedido para el disfrute del otro progenitor. Cuando el disfrute del descanso sea simultáneo por los dos progenitores, la suma de los dos periodos de suspensión no podrá exceder de dieciséis semanas o de las adicionales que correspondan en caso de parto múltiple o de discapacidad del hijo.
- Por fallecimiento de la misma, con independencia de que realizara o no algún trabajo retribuido. El otro progenitor puede hacer uso de la totalidad del periodo de suspensión. Si la madre hubiera consumido una parte de su duración tras el parto, el otro progenitor podrá disfrutar del periodo de suspensión que reste, de tal manera que en este supuesto no se descontará la parte de suspensión consumido por la madre con anterioridad al parto.
- Porque la madre no cumple los requisitos para ser beneficiaria de la prestación por maternidad, de acuerdo con los artículos

133 *ter* y 133 *sexies* de la Ley General de la Seguridad Social. En este supuesto el otro progenitor tiene derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que le hubiera correspondido a la madre, resultando además compatible esta suspensión con la correspondiente a la paternidad.

La duración de la suspensión por maternidad es, con carácter general, de dieciséis semanas ininterrumpidas, de las que seis deben efectuarse en las semanas inmediatamente posteriores al parto. El resto del periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada.³⁶ En el supuesto de parto múltiple, la duración se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En caso de que el recién nacido tenga una discapacidad –que se cifra reglamentariamente en un grado igual o superior al 33 por ciento– la duración se ampliará dos semanas más nuevamente. En el caso de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión permanecerá inalterado, salvo que la madre solicite su reincorporación antes de que finalice, pero en todo caso una vez consumidas las seis semanas de descanso obligatorio anteriormente referidas.³⁷

El cómputo del periodo de suspensión cuenta con un régimen especial en los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto –siempre con exclusión de las seis semanas de descanso obligatorio inmediatamente después del parto–. En estos supuestos la madre o, en su defecto, el otro progenitor puede instar –se trata de una facultad– a que el cómputo no comience en la fecha del alumbramiento, sino que lo haga en la fecha del alta hospitalaria.

36. De acuerdo con el calendario laboral para el año 2014, el PAS puede acumular este permiso a las vacaciones anuales y al permiso por lactancia, aun habiendo expirado ya el año natural al que correspondan (art. 10.7).

37. De acuerdo con el calendario laboral para el año 2014, en el supuesto de aborto espontáneo en los tres últimos meses de gestación, la madre perteneciente al PAS tendrá derecho al descanso obligatorio por maternidad de seis semanas, sin que su renuncia dé derecho al padre a disfrutar del permiso.

Al mismo tiempo, pero en este caso de manera imperativa, la duración del periodo de suspensión en los supuestos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto superior a siete días –comprendiendo los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto, según el desarrollo reglamentario que, en la actualidad, se encuentra derogado–, se ampliará necesariamente en el mismo número de días que el menor permanezca hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, hasta completar un total de veintinueve semanas.

La suspensión por maternidad puede disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. En el caso de los trabajadores sometidos al Estatuto de los Trabajadores –el PDI contratado–, debe existir acuerdo con el empresario en tal sentido; en el caso de los empleados públicos –PDI funcionario y PAS–, las necesidades del servicio deben permitir su disfrute en una modalidad u otra. En el caso de optar por disfrutar el permiso en jornadas a tiempo parcial, deben tenerse en cuenta dos cuestiones: por un lado, que el periodo de descanso obligatorio de seis semanas inmediatamente posteriores al parto es necesariamente a tiempo completo; y, por otro, que la duración del permiso se amplía proporcionalmente según la extensión de la jornada a tiempo parcial elegida.

Como el hecho de la maternidad no puede dar lugar a un trato adverso en las relaciones laborales, en tanto da lugar a una discriminación directa, cualquier mejora en las condiciones de trabajo a que se tuviera derecho ocurrida durante el periodo de suspensión también beneficiará a quienes ejerzan el derecho de conciliación tratado en este apartado. De igual modo, si el periodo de disfrute del permiso por maternidad ha coincidido con el de vacaciones, la trabajadora podrá disfrutar de estas igualmente al finalizar el periodo de suspensión, incluso aunque haya finalizado el año natural al que correspondan (art. 38.3 TRET).

El permiso de maternidad, al tratarse de una suspensión del contrato de trabajo, exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo (art. 45.2 TRET). Por este motivo los trabajadores sometidos al Estatuto cuenta con una prestación de la Seguridad Social, cuya cuantía equivale al 100 por cien de la base reguladora correspondiente y cuya duración se extiende al periodo de descanso que se disfrute.³⁸

En cambio, el personal empleado público no pasa a una situación administrativa diferente por ejercer el permiso por maternidad, dado que se trata de un permiso propiamente dicho. Por consiguiente, tiene derecho a que el tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se compute como tiempo de servicio efectivo a todos los efectos y, en particular, de carácter económico. La empleada pública y, en caso de transferencia, el otro progenitor empleado público cuentan con una garantía de plenitud de sus derechos económicos durante toda la extensión temporal del permiso, que se extiende también a los periodos posteriores al mismo en caso de que el derecho a percibir algún complemento retributivo se determine en función del tiempo correspondiente al ejercicio del permiso, de acuerdo con la normativa aplicable. Asimismo, durante el disfrute del permiso se podrá participar en los cursos de formación que la Administración convoque. Una vez finalizado el permiso por maternidad, tienen derecho a reintegrarse en su puesto de trabajo con términos y condiciones que no den lugar a un trato desfavorable derivado del disfrute del permiso. También tienen derecho a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante su ausencia. Este régimen se aplica en los mismos términos en los supuestos de permiso por paternidad, por adopción o acogimiento (arts. 49.a), b) y c) EBEP).

38. Capítulo iv bis de la Ley General de la Seguridad Social y Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (*BOE* del 21).

Para saber más:

⚖️ Sentencia 172/2013, de 30 de septiembre, de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) (AS 2013\2715).

📖 Garrigues Giménez, A. (2004): *La maternidad y su consideración jurídico-laboral y de Seguridad Social*, Comité Económico y Social, Madrid.

2.3. PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

Régimen jurídico: arts. 45.1.d), 48.4 y 48.bis TRET; art. 49.b) EBEP; art. 69.3.b) Ley 20/2010; art. 10.11 del Calendario laboral del PAS para el año 2014.

Una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo viene dada por la adopción o el acogimiento,³⁹ tanto de menores de seis años de edad –a partir de la cual la escolarización resulta obligatoria,⁴⁰ como de menores de edad por encima de los referidos seis años que sean discapacitados o que por sus circunstancias, por sus experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.⁴¹ En el caso del acogimiento, sea preadoptivo, permanente o simple, y con independencia de su carácter provisional o definitivo, su duración debe ser igual o superior a un año para que dé lugar al ejercicio de este permiso.

La titularidad de este permiso corresponde indistintamente tanto a las trabajadoras o funcionarias como a los trabajadores o funcionarios. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, pudiéndolo ejercer de forma simultánea o sucesiva, pero siempre de manera ininterrumpida,

39. El régimen jurídico de la adopción y el acogimiento de menores se encuentra en los artículos 172 y ss. del Código Civil.

40. Art. 4.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE del 4).

41. La edad máxima no aparece concretada en el Calendario laboral del PAS para el año 2014 (art. 10.11 del Calendario laboral).

como también ocurre en los permisos de maternidad y paternidad, y con el máximo de duración que se indica seguidamente.⁴²

La duración del permiso es de dieciséis semanas ininterrumpidas. En el supuesto de adopción o acogimiento múltiples, la duración se amplía en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Además, si el menor adoptado o acogido es discapacitado, la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración adicional de dos semanas, que pueden ser disfrutadas por uno de los progenitores o, si ambos trabajan, por los dos. En este segundo supuesto, corresponde a los dos progenitores efectuar dicha opción y, nuevamente, pueden disfrutar las semanas adicionales de forma simultánea o sucesiva, pero siempre de modo ininterrumpido.

Debe tenerse en cuenta que, en el supuesto de disfrute simultáneo de los periodos de descanso por los dos progenitores, la suma de los mismos no puede exceder del límite máximo indicado, esto es, un total de dieciséis semanas o las semanas adicionales que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiples y en caso de menores con discapacidad.

El permiso por adopción o acogimiento puede iniciarse en dos momentos diferentes, a elección del personal contratado o funcionario: bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La disyuntiva entre un momento u otro surge porque un mismo menor no da derecho a varios periodos de suspensión, por lo que la suspensión puede ejercitarse de manera alternativa en un momento o en el otro, pero no en los dos de forma consecutiva. Existe un supuesto en que quien adopta o acoge puede iniciar este permiso hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción: en el caso de adopciones internacionales en que sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores

42. El Calendario laboral del PAS prevé que el cónyuge o pareja de hecho de la madre pueda disfrutar del permiso por adopción o acogimiento «previa renuncia del padre biológico» (art. 10.11).

al país de origen del adoptado. Ante el mismo supuesto, y con independencia de poder adelantar el disfrute del permiso hasta cuatro semanas, el PDI funcionario y el PAS contarán con un permiso adicional de hasta dos meses de duración, periodo durante el cual percibirán exclusivamente las retribuciones básicas.

La suspensión por adopción o acogimiento puede disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. En el caso del PDI contratado, debe existir acuerdo con el empresario en tal sentido; en el caso del PDI funcionario o del PAS, las necesidades del servicio deben permitir su disfrute en una modalidad u otra. En el caso de optar por disfrutar el permiso en jornadas a tiempo parcial, deben tenerse en cuenta que la duración del permiso se amplía proporcionalmente según la extensión de la jornada a tiempo parcial elegida.

Cualquier mejora en las condiciones de trabajo a que se tuviera derecho ocurrida durante el periodo de suspensión también beneficiará a quienes ejerzan el derecho de conciliación tratado en este apartado. De igual modo, si el periodo de disfrute del permiso por adopción o acogimiento ha coincidido con el de vacaciones, la trabajadora podrá disfrutar de estas igualmente al finalizar el periodo de suspensión, incluso aunque haya finalizado el año natural al que correspondan (art. 38.3 TRET).

El permiso por adopción o acogimiento, al tratarse de una suspensión del contrato de trabajo, exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo (art. 45.2 TRET). Por este motivo las personas trabajadoras sometidas al Estatuto cuentan con una prestación de la Seguridad Social, cuya cuantía equivale al 100 por cien de la base reguladora correspondiente y cuya duración se extiende al periodo de descanso que se disfrute.⁴³

El personal empleado público cuenta con una garantía de plenitud de sus derechos durante toda la extensión temporal del permiso, tal y

43. Capítulo IV bis de la Ley General de la Seguridad Social y Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (BOE del 21).

como se ha desarrollado con ocasión del análisis del permiso por maternidad.

Para saber más:

⚖️ Sentencia 342/2011, de 18 de mayo, del Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Sala de lo Social) (rec. sup. 260/2011) (AS 2011\1160).

📖 Molina González-Pumariega, R. (2004): *La protección jurídica de la mujer trabajadora*, Consejo Económico y Social, Madrid.

2.4. PERMISO POR PATERNIDAD

Régimen jurídico: arts. 45.1.d) y 48.bis TRET; art. 49.c) EBEP; art. 69.3.c) Ley 10/2010; art. 10.10 Calendario laboral del PAS para el año 2014.

El permiso por paternidad fue la principal medida introducida por la LOI para impulsar la corresponsabilidad. La paternidad se convierte en una nueva causa que permite la suspensión del contrato de trabajo, en el caso del personal contratado, o el disfrute de un permiso, en el caso del personal empleado público. Se trata de un derecho de conciliación que, en el supuesto de parto, su titularidad corresponde en exclusiva al otro progenitor.⁴⁴ Es, en consecuencia, intransferible, de modo que su disfrute no puede ser transferido a la madre. En cambio, en caso de adopción o acogimiento, el permiso por paternidad corresponde solamente a uno de los dos progenitores, a su elección; si bien en el caso de que el permiso por adopción o acogimiento, tratado en el apartado anterior, haya sido ejercido en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro progenitor.

44. En el caso del PAS, el Calendario laboral prevé que el cónyuge o pareja de hecho de la madre pueda disfrutar del permiso por paternidad «previa renuncia del padre biológico» (art. 10.10).

La duración del permiso por paternidad es de trece días ininterrumpidos para el PDI contratado.⁴⁵ En el supuesto de parto múltiple, la duración se amplía en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El permiso por paternidad puede disfrutarse en dos periodos diferentes, a elección del trabajador:

- El que transcurre desde la finalización de los dos días correspondientes al permiso por nacimiento de hijo –cuatro en caso de que el trabajador deba hacer un desplazamiento (art. 37.3.b) TRET)–, o, en caso de adopción o acogimiento, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta la finalización de la suspensión del contrato por maternidad o por adopción o acogimiento. Debe tenerse en cuenta que parte del descanso por maternidad, o la totalidad en caso de fallecimiento, puede ser transferido al trabajador con independencia del ejercicio del permiso por paternidad.
- El que da comienzo inmediatamente después de la finalización del permiso por maternidad.

En cambio, en el caso del PDI funcionario la duración del permiso es de quince días y su disfrute comienza con la fecha del nacimiento.⁴⁶

45. La Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, citada, amplió la duración del permiso por paternidad a cuatro semanas. Sin embargo, su entrada en vigor se ha ido aplazando durante cuatro años consecutivos, hasta quedar fijada como fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 2015 en estos momentos. No debe olvidarse que la Ley 2/2008, de 23 diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 (BOE del 24), amplió la suspensión por paternidad a veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiriera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

46. Debe tenerse en cuenta que, de acuerdo con la Disposición Transitoria Sexta del EBEP, «Las Administraciones Públicas ampliarán de forma progresiva y gradual la duración del permiso de paternidad regulado en el apartado c) del artículo 49 hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso a los seis años de entrada en vigor de este Estatuto». Las previsiones contenidas en la nota al pie anterior sobre la ampliación del permiso por paternidad a veinte días, así como el sucesivo aplazamiento de la entrada en vigor de las cuatro semanas de duración del permiso por paternidad, también son de aplicación al personal funcionario.

En el caso del PAS la duración es de veinte días naturales ininterrumpidos.

La suspensión por paternidad puede disfrutarse en régimen de jornada a tiempo completo o a tiempo parcial, en este último caso con una extensión mínima del 50 por ciento de la jornada –que, como se trató en el permiso por maternidad, da lugar a la extensión de la duración del permiso en proporción a la reducción de jornada llevada a cabo–. En el caso de los trabajadores sometidos al Estatuto, debe existir acuerdo previo con el empresario en tal sentido. También deben comunicar el ejercicio de este derecho al empresario con la debida antelación, en los términos establecidos en su caso en los convenios colectivos.

Cualquier mejora en las condiciones de trabajo a que se tuviera derecho ocurrida durante el periodo de suspensión también deberá beneficiar a quienes ejerzan el derecho de conciliación tratado en este apartado. De igual modo, si el periodo de disfrute del permiso por paternidad ha coincidido con el de vacaciones, el trabajador podrá disfrutar de estas igualmente al finalizar el periodo de suspensión, incluso aunque haya finalizado el año natural al que correspondan (art. 38.3 TRET).

El permiso por paternidad da lugar a una suspensión del contrato de trabajo que exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo (art. 45.2 TRET). Por este motivo los trabajadores sometidos al Estatuto cuentan con una prestación de la Seguridad Social, cuya cuantía equivale al 100 por cien de la base reguladora correspondiente y cuya duración se corresponde con el periodo de descanso que se disfrute.⁴⁷

El PDI funcionario y el PAS cuentan con una garantía de plenitud de sus derechos durante toda la extensión temporal del permiso, tal y

47. Capítulo IV bis de la Ley General de la Seguridad Social y arts. 22 y ss. del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (BOE del 21).

como se ha desarrollado con ocasión del análisis del permiso por maternidad.

Para saber más:

⚖️ Sentencia 1764/2013, de 8 marzo, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) (rec. sup. 6517/2012) (AS 2013\1679).

📖 Lousada Arochena, J. F. (2008): *Permiso de paternidad y conciliación masculina*, Bomarzo, Albacete.

2.5. PERMISO EN CASO DE HIJOS/AS PREMATUROS/AS U HOSPITALIZADOS/AS A CONTINUACIÓN DEL PARTO

Régimen jurídico: arts. 37.4.bis y .6 TRET; art 48.g) EBEP; art. 68.3 Ley 10/2010; art. 10.7 y 11.1 Calendario laboral del PAS para el año 2014.

El personal de la Universitat Jaume I también cuenta con un permiso con motivo del nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Se trata de un permiso de naturaleza individual, de modo que corresponde al trabajador o empleado público, sea mujer u hombre. Solo en el supuesto de que ambos progenitores trabajen podrá ser ejercido por una/o de los dos, dado que la regulación legal habla de «la madre o el padre» y de «la funcionaria o el funcionario», esto es, los cita en términos disyuntivos y no copulativos.

El permiso da derecho a ausentarse del trabajo durante una hora dentro de la jornada ordinaria, en el caso del PDI contratado, o durante un máximo de dos horas diarias, en el caso del PDI funcionario y del PAS. En ambos supuestos se continuarán percibiendo las retribuciones íntegras. Además, el PDI contratado y el funcionario pueden reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución

proporcional de su salario en tal caso.⁴⁸ El PAS puede reducir igualmente su jornada de trabajo en dos horas como máximo, pero con la percepción de sus retribuciones íntegras.

La concreción horaria del permiso y, en su caso, de la reducción de jornada debe ser efectuada por el PDI contratado de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.6 TRET, una regulación que será tratada con ocasión del análisis del permiso por lactancia y la acumulación de horas de lactancia.

Deben tenerse en cuenta las opciones de articulación de este permiso con el inicio y la extensión del permiso por maternidad en supuestos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, en la medida que permite que ambos progenitores puedan dedicarse al cuidado del recién nacido, bien de modo simultáneo, bien de manera consecutiva, aunque con distinta intensidad.

Para saber más:

 Vicente Pachés, F. de; Ibáñez Gozalbo, M. (2001): «El permiso por maternidad en caso de nacimiento de hijo prematuro. Un supuesto lamentablemente olvidado»: *Tribuna Social*, 123: 20-25.

2.6. PERMISO POR LACTANCIA: ACUMULACIÓN DE HORAS DE LACTANCIA

Régimen jurídico: art. 37.4 y .6 TRET; art 48.f) EBEP; arts. 69.1.c) y 71 Ley 10/2010; art. 10.6 del Calendario laboral del PAS para el año 2014.

El PDI contratado, sea mujer o varón, cuenta con un permiso para la lactancia de un menor de nueve meses, sea hijo biológico o adoptado, sea un menor acogido de forma preadoptiva, permanente o simple. En

48. Cfr. el artículo 211.5 LGSS, en relación con el incremento al cien por cien de las bases de cotización para el cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo en este supuesto de reducción de jornada (art. 211.5 LGSS).

el caso del PDI funcionario y del PAS, la edad del menor cuyo cuidado origina el permiso por lactancia asciende hasta los doce meses.

Se trata de un permiso cuya titularidad es de naturaleza individual, de modo que corresponde al trabajador o empleado público, sea mujer u hombre. Solo en el supuesto de que ambos progenitores trabajen podrá ser ejercido por una/o de los dos, de manera que en el supuesto de que alguno de los dos progenitores no trabaje podrá ser ejercido por el progenitor contratado o funcionario sin distinción de sexo, esto es, sea mujer o varón.

Esta regulación de la titularidad individual del derecho al permiso por lactancia tiene su origen en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 30 de septiembre de 2010 (asunto Roca Álvarez). El Tribunal de la Unión estimó que la regulación anterior, que condicionaba el disfrute del permiso por el padre trabajador a que la madre fuera trabajadora por cuenta ajena, era contraria a la normativa comunitaria, por un lado, porque prestaba un trato distinto a las mujeres trabajadoras y a los varones trabajadores, en la medida que las titulares del permiso eran las madres trabajadoras y los padres solo podían disfrutarlo de modo vicario; y, por otro, porque tal regulación, lejos de servir a la corresponsabilidad, podía «contribuir a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer al mantener a los hombres en una función subsidiaria de las mujeres respecto al ejercicio de su función parental». De hecho, el permiso está actualmente configurado de tal manera que se aproxima más a una especie de permiso parental, reconocido a trabajadoras y trabajadores en tanto progenitores, que a un permiso para asegurar la protección de la condición biológica de la madre después de su embarazo o la protección de las particulares relaciones entre la madre y su hijo, como se reguló inicialmente en el Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, puede afirmarse que una adecuada intelección del permiso permite considerar que su objeto debe ser el *cuidado del lactante*.

La lactancia puede ser indistintamente natural o artificial. El permiso puede ejercerse de tres formas distintas, mutuamente excluyen-

tes entre sí, con independencia de que se trate de una jornada a tiempo parcial o a tiempo completo:

- Mediante una hora de ausencia del trabajo, que puede ser fraccionada en dos partes –que no tienen por qué ser no necesariamente iguales (p. ej., cuarenta minutos y veinte minutos)–, dependiendo de las necesidades de cuidado del lactante.
- Mediante una reducción de la jornada de trabajo en media hora, que se diferencia del supuesto anterior porque en este caso no existe obligación de regresar al trabajo para finalizar la jornada, sino que se retrasa su inicio o se adelanta su finalización. En el caso PDI funcionario y del PAS, la reducción de la jornada normal alcanza una hora, que puede concentrarse al inicio o al final de la jornada de trabajo, o bien distribuirse en dos fracciones iguales de media hora al comienzo y a su finalización. La opción por esta forma de ejercer el permiso por lactancia es compatible con la reducción de jornada por motivos familiares regulada en el art. 37.5 TRET y en el art. 48.h) EBEP.⁴⁹
- Mediante la acumulación del tiempo de permiso –nuevamente, una hora– en jornadas completas, de acuerdo con las previsiones de la negociación colectiva al respecto o según el acuerdo al que se llegue con el empresario, un acuerdo que deberá respetar lo establecido en aquella. En el caso del PDI funcionario–si bien el art. 48.1.f) EBEP habla de «la funcionaria»–, no se realiza ninguna referencia ni a la negociación colectiva ni al acuerdo con el empresario a la hora de regular la acumulación en jornadas completas del tiempo de permiso por lactancia. El PAS que elija esta opción contará con un permiso retribuido de veintiséis días hábiles.

La duración del permiso se incrementa proporcionalmente en casos de parto, adopción o acogimiento múltiple, lo que, con carácter gene-

49. P. ej., sentencia 2575/2002, de 25 de abril, del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social (rec. sup. 1695/2000) (AS 2003\1125).

ral, significa una hora adicional de permiso –o media hora adicional de reducción– desde el segundo hijo biológico, adoptado o acogido.

La concreción del momento en que se va a efectuar la ausencia de una hora o se va a reducir la jornada de trabajo en media hora, así como la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, le corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo que concurriera alguna causa de fuerza mayor, debe preavisar al empresario con una antelación de quince días, si el convenio colectivo no señala otro plazo, expresando la fecha de inicio y fin del permiso de lactancia con precisión. En caso de discrepancia entre el trabajador y el empresario sobre ambos extremos, es decir, el periodo de disfrute y la concreción horaria, debe acudirse a la modalidad procesal sobre derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulada en el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE del 11).

El permiso por lactancia es retribuido, de manera que su ejercicio no puede dar lugar a una retribución inferior de la jornada de trabajo. La norma garantiza el salario íntegro, es decir, como si se continuara completando la jornada ordinaria de trabajo, lo que incluye la precepción de todos los complementos retributivos que se venían percibiendo, también en el supuesto de su acumulación en jornadas completas. Una solución diversa constituiría una discriminación directa por razón de maternidad, de acuerdo con los artículos 6 y 8 de la LOI.

Para saber más:

⚖️ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda) de 30 de septiembre de 2010 (petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia) — Pedro Manuel Roca Álvarez/Sesa Start España ETT, S.A. (DOUE C 137, de 20 de noviembre).

📖 Goerlich Peset, J. M.^a (2008): «El tiempo de trabajo en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres». En Sala Franco, T.; Ballester Pastor, M.^a A.; Bañó León, J. M.^a; Embid Irujo, J. M.^a; Goerlich Peset, J. M.^a (coords.): *Comentarios a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, La Ley, Madrid.

2.7. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR GUARDA LEGAL

Régimen jurídico: arts. 37.5 y .6 TRET; art. 48.h) EBEP; art. 68.3 Ley 10/2010; art. 11.1 Calendario laboral del PAS para el año 2014.

Una nueva manifestación de los derechos de conciliación se encuentra en el derecho a reducir la jornada de quien, por motivos de guarda legal, tenga a su cuidado directo alguna de las siguientes personas:

- Un menor de doce años
- Una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.⁵⁰
- Un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad,⁵¹ que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe una actividad retribuida.

La titularidad del derecho es individual de los trabajadores, sean mujeres u hombres. Solo en el caso de que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo si existen razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La reducción debe efectuarse en la jornada de trabajo diaria –limitando en buen medida, como se expondrá más adelante, las opciones reductivas que la jurisprudencia había admitido a quienes ejercían este derecho de conciliación (reducción de jornada acompañada de la se-

50. En el caso del PAS, el Calendario laboral para el año 2014 exige que, en caso de realizar una actividad retribuida, debe superar el salario mínimo interprofesional para motivar la exclusión de este supuesto.

51. En el primer grado de consanguinidad, tanto del titular del derecho como de su cónyuge, se encuentran los ascendientes (madre y padre) y descendientes (hijas e hijos) directos; en el segundo grado de consanguinidad se incluyen las abuelas y abuelos, hermanas y hermanos, y nietas y nietos. En el primer grado de afinidad están la suegra, el suegro, la nuera y el yerno; en el segundo grado de afinidad se sitúan la cuñada y el cuñado.

lección de ciertos turnos o días de trabajo más adecuados para la conciliación de la vida familiar y laboral)–. La extensión de la reducción no debe ser inferior a un octavo, ni superior a la mitad, de la duración de la jornada diaria.

La concreción del periodo de tiempo y del momento en que se va a reducir la jornada de trabajo diaria le corresponde al trabajador. Debe tenerse en cuenta que los convenios colectivos pueden establecer criterios para regular la concreción horaria de la reducción de jornada, atendiendo a la efectividad de los derechos de conciliación y a las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

El trabajador, salvo que concurriera alguna causa de fuerza mayor, debe preavisar al empresario con una antelación de quince días, si el convenio colectivo no señala otro plazo, expresando la fecha de inicio y fin de la reducción de jornada con precisión. En caso de discrepancia entre el trabajador y el empresario sobre ambos extremos, es decir, la concreción horaria y el periodo de disfrute, debe acudirse a la modalidad procesal sobre derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulada en el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (*BOE* del 11).

La principal consecuencia del ejercicio de este derecho es la disminución del salario en la misma proporción que se reduzca la jornada de trabajo, sin perjuicio de ciertas previsiones en materia de Seguridad Social al respecto.⁵²

La regulación de este derecho de conciliación presenta alguna particularidad en el caso del PDI funcionario. En primer lugar, se incluye

52. Cfr., a efectos de Seguridad Social, los mecanismos de compensación previstos en caso de reducción de jornada en virtud del artículo 37.5 TRET para combatir los efectos desfavorables que pudieran derivarse en las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte, supervivencia, maternidad y paternidad (art. 180.3 LGSS), así como en la prestación por desempleo (art. 211.5 LGSS), que efectúa un cómputo de las cotizaciones efectuadas durante la reducción de jornada incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiese correspondido sin tal reducción durante los dos primeros años en caso de cuidado de menores de doce años, y durante un año en los dos restantes supuestos (art. 180.3 LGSS). Cuando la reducción de jornada esté seguida de una excedencia de las previstas en el artículo 46.3 TRET, se computará el incremento en las cotizaciones indicado a efectos de la consideración como cotizados de los periodos de posterior excedencia que correspondan (art. 180.4 LGSS).

entre los sujetos destinatarios de los cuidados a alguna persona mayor que requiera especial dedicación. En segundo lugar, no se marca ningún límite mínimo o máximo en la extensión de la reducción. En tercer término, no se ha introducido ninguna referencia a que la reducción deba producirse dentro de la jornada de trabajo «diaria».

En el caso del PAS, cuando el sujeto destinatario de los cuidados es una persona mayor que requiera especial dedicación, se requiere previamente una resolución o informe del órgano correspondiente de la administración sanitaria. También se incluyen como familiares los cónyuges o parejas de hecho. Cuando la reducción sea de duración inferior a una hora diaria no se reducirá la retribución, salvo que el sujeto destinatario de los cuidados sea un menor de doce años que no requiera una dedicación especial.

Para saber más:

 Sentencia 3/2007, de 15 de enero, del Tribunal Constitucional.

 Ballester Pastor, M.^a A. (2012): « De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades»: *Revista de Derecho Social*, 57: 99-114.

2.8. PERMISO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE FAMILIARES HASTA EL SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

Régimen jurídico: arts. 37.3.b) TRET; art. 48.a) EBEP; art. 69.1.f) Ley 10/2010; art. 10.1 Calendario laboral del PAS para el año 2014.

El personal laboral y funcionario cuenta con un permiso retribuido en caso de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En el caso del PDI contratado, puede ejercer este permiso retribuido, siempre previo aviso y justificación, cuando el pariente haya sufrido un accidente, padezca una enfermedad grave, haya sido hospitalizado

o haya sufrido una intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario. La duración del permiso es de dos días, que se amplía a cuatro días si el trabajador ha necesitado desplazarse a tal efecto.

En el caso del PDI funcionario, el EBEP efectúa una distinción en la duración del permiso atendiendo al grado de proximidad del familiar accidentado o con una enfermedad grave. Cuando se encuentra dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, la duración es de tres días hábiles, que se amplían a cinco cuando deba desplazarse a una localidad distinta. En cambio, cuando se encuentra dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, la duración del permiso se reduce a dos días hábiles, salvo que deba desplazarse a una localidad distinta, en cuyo caso se amplía a cuatro días.

Este régimen jurídico varía en el caso del PAS. Cuando el familiar –entre los que también se incluyen el cónyuge o pareja de hecho– se encuentra dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, la duración es de tres días hábiles, que se amplían a cinco cuando el hecho causante ocurra a más de cien kilómetros de distancia de su localidad de residencia. En cambio, cuando se encuentra en segundo grado de consanguinidad o afinidad, la duración del permiso se reduce a dos días, salvo que el hecho causante ocurra a más de cien kilómetros de distancia de su localidad de residencia, que se amplía a cuatro días. Cada vez que se acredite una situación de gravedad se tendrá derecho a ejercer este permiso. Si los días de hospitalización fueran finalmente inferiores a los de duración de este permiso y no concurriera certificado de gravedad, la duración se reducirá a los días en que el familiar haya estado efectivamente hospitalizado. Los días de permiso se podrán utilizar seguidos o alternos, a petición del personal, en caso enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración.

Para saber más:

⚖️ Sentencia 212/2011, de 24 octubre, del Tribunal Superior de Justicia de las islas Canarias (Sala de lo Contencioso-Administrativo) (JUR 2012\85071).

📖 García Ninet, J. I. (dir.); Garrigues Giménez, A. (coord.) (2007): *Comentarios a la Ley de igualdad*, CISS – Wolters Kluwer, Madrid.

2.9. REDUCCIÓN POR CUIDADO DE FAMILIAR DE PRIMER GRADO POR ENFERMEDAD MUY GRAVE

Régimen jurídico: art 48.i) EBEP; art. 68.3 Ley 10/2010; art. 11.1 Calendario laboral del PAS para el año 2014.

El PDI funcionario cuenta con el derecho a reducir su jornada laboral para el cuidado de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave –sin especificar el parentesco consanguíneo o afín que deba mediar–. El PAS cuenta con este permiso para atender al cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado, también por razón de enfermedad muy grave, siempre que requiera hospitalización en una institución sanitaria o en el domicilio.

La extensión de la reducción puede alcanzar hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral y su duración no puede superar un mes. En caso de que hubiera más de un titular de este derecho de conciliación con base en el mismo hecho causante, la reducción de la jornada podrá prorratearse entre tales titulares, pero siempre con una duración máxima de un mes.

La reducción de jornada no supone la correspondiente merma salarial, al contar con un carácter retribuido.

2.10. REDUCCIÓN POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO/A POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Régimen jurídico: art. 37.5 y .6 TRET; art. 49.e) EBEP; art. 68.3 Ley 10/2010; art. 10.15 Calendario laboral del PAS para el año 2014.

El PDI contratado –y, con las salvedades que se indicarán más adelante, el PDI funcionario y el PAS– cuenta con un nuevo derecho de conciliación en caso de dedicarse al cuidado de un menor a su cargo afectado por cáncer –tumores malignos, melanomas y carcinomas– o por cualquier otra enfermedad grave,⁵³ siempre que se cumplan tres requisitos, el primero de carácter subjetivo y los dos restantes de tipo objetivo: tratarse del progenitor, adoptante o acogedor preadoptivo o permanente del menor; requerir un ingreso hospitalario de larga duración; y, finalmente, cuidar de modo directo, continuo y permanente al menor, extremo este último que debe ser acreditado por el informe del servicio público de salud o del órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma competente.

El contenido de este nuevo derecho es una reducción de la jornada de trabajo cuya extensión mínima es la mitad de la duración de dicha jornada.⁵⁴ El derecho puede ser ejercido hasta que el menor cumpla dieciocho años. Los convenios colectivos pueden regular los supuestos en que esta reducción de jornada puede acumularse en jornadas completas y las condiciones que deben cumplirse para ello.

La titularidad del derecho es individual de los trabajadores, sean mujeres u hombres. Solo en el caso de que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo si existen razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

53. Las enfermedades graves a que se refiere esta regulación se enumeran en el anexo al Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (BOE del 30).

54. El personal sometido a la Ley de la Función Pública Valenciana tiene limitado el tope máximo de la reducción al ochenta por ciento de la duración de la jornada de trabajo.

La concreción del periodo de tiempo y del momento en que se va a reducir la jornada de trabajo diaria le corresponde al personal contratado. Debe tenerse en cuenta que los convenios colectivos pueden establecer criterios para regular la concreción horaria de la reducción de jornada, atendiendo a la efectividad de los derechos de conciliación y a las necesidades productivas y organizativas de la empresa.

El PDI contratado, salvo que concurriera alguna causa de fuerza mayor, debe preavisar al empresario con una antelación de quince días, si el convenio colectivo no señala otro plazo, expresando la fecha de inicio y fin de la reducción de jornada con precisión. En caso de discrepancia entre el trabajador y el empresario sobre ambos extremos, es decir, la concreción horaria y el periodo de disfrute, debe acudirse a la modalidad procesal sobre derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulada en el art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (*BOE* del 11).

La principal consecuencia del ejercicio de este derecho por el PDI –y, exclusivamente a estos efectos, del PAS laboral– es la disminución del salario en la misma proporción que se reduzca la jornada de trabajo, sin perjuicio de las previsiones de Seguridad Social a este respecto.⁵⁵

La regulación de este derecho de conciliación presenta alguna particularidad en el caso del PDI funcionario y del PAS. En primer lugar, se exige que ambos progenitores trabajen –lo que va en contra de la corresponsabilidad a la que deben servir los derechos de conciliación y posiblemente también del derecho europeo, atendiendo al contenido de la sentencia del caso Roca Álvarez, ya citada–. En segundo lugar, se trata de una reducción de jornada que no tiene efectos retributivos desfavorables, ya que el PDI y el PAS funcionarios recibirán íntegramente sus retribuciones –no así el PAS laboral, como se ha indicado–. Po-

55. Cfr., a efectos de Seguridad Social, la prestación económica prevista en este supuesto para compensar la pérdida de ingresos derivada de la reducción del salario proporcional a la reducción de jornada (art. 135 quáter LGSS), así como el cómputo de las cotizaciones efectuadas durante la reducción de jornada incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiese correspondido sin tal reducción (art. 180.3 LGSS).

siblemente debido a este tratamiento retributivo se establecen seguidamente ciertas excepciones a la regla general indicada al respecto. Así, cuando ambos progenitores, adoptantes o acogedores puedan ejercer este derecho o puedan ser beneficiarios de la prestación correspondiente de la Seguridad Social, la/el funcionaria/o tendrá derecho a la reducción de jornada con percepción de sus retribuciones íntegras siempre y cuando el otro titular que ejerce este derecho no cobre sus retribuciones íntegras o no sea beneficiario de la prestación correspondiente de la Seguridad Social. En caso contrario, la/el funcionaria/o puede ejercer el derecho a la reducción de jornada pero con la reducción proporcional en sus retribuciones. En tercer lugar, cuando ambos titulares del derecho presten servicios en un mismo organismo o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio. Finalmente, se prevé para el PDI funcionario que se regulen reglamentariamente los supuestos en que esta reducción de jornada puede acumularse en jornadas completas y las condiciones que deben cumplirse para ello.

Para saber más:

 Sentencia 7/2013, de 9 enero, del Juzgado de lo Social n.º 19 de Madrid (AS 2013\221).

 Mella Méndez, L.: «El cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave: análisis crítico de la regulación laboral y de seguridad social». *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, 1: 89-121.

2.11. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS O FAMILIARES A CARGO

Régimen jurídico: art. 46.3 TRET; art. 89.4 EBEP; arts. 126.d) y 130 Ley 10/2010.

La plantilla universitaria cuenta con un nuevo derecho de conciliación consistente en una excedencia cuya duración varía según se destine para atender al cuidado de cada hijo natural, adoptivo o acogido

de manera permanente o preadoptiva, incluso provisionalmente; o para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida.

En el primer supuesto la duración de la excedencia, que comenzará a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, no puede superar los tres años; en el segundo supuesto la duración de la excedencia no puede superar los dos años. Este derecho de conciliación puede ejercerse de forma fraccionada, siempre dentro de cada uno de los dos periodos de duración. En cualquiera de los dos casos, la negociación colectiva puede admitir una duración mayor del periodo de excedencia.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando el titular de este derecho inicie un nuevo periodo de excedencia para atender al cuidado de un nuevo sujeto causante de los enunciados, el nuevo periodo de excedencia concluirá el que se viniera disfrutando sin solución de continuidad, de manera que no se trata de periodos acumulativos sino consecutivos.

La titularidad del derecho es individual de los trabajadores, sean mujeres u hombres. Solo en el caso de que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo si existen razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El PDI contratado tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia, un plazo que se amplía hasta quince meses, si quien ejerce el derecho forma parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, y hasta dieciocho meses, si se trata de una familia numerosa de categoría especial.⁵⁶ Una vez transcurridos los plazos indicados, la reserva

56. Cfr. Ley 4/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas (BOE del 19).

se practica sobre un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La duración de esta excedencia es computable a efectos de antigüedad –con las consecuencias que de ello se derivan, por ejemplo, en el cálculo de las indemnizaciones por despido–. Este personal también tiene derecho a la asistencia a los cursos de formación profesional que se organicen, especialmente con ocasión de su reincorporación, para lo que deberá ser convocado por el empresario oportunamente.

El ejercicio de este derecho de conciliación da lugar a una suspensión del contrato de trabajo en el PDI contratado, que exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo (art. 45.2 TRET), sin perjuicio de las previsiones en materia de Seguridad Social existentes a este respecto.⁵⁷

El ejercicio de este derecho de conciliación presenta nuevamente alguna particularidad en el caso del PDI funcionario. En primer lugar, el periodo de duración de la excedencia por cuidado de familiar se iguala a tres años, como en el caso de hijos naturales, adoptados o acogidos. En segundo lugar, el tiempo en excedencia computará a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social de aplicación. En tercer lugar, la reserva del puesto de trabajo se amplía a dos años, tras cuya superación solo se reserva un puesto en la misma localidad y con igual retribución. Como en el caso del personal laboral, el personal funcionario puede participar en los cursos de formación que convoque la Administración durante el periodo de excedencia.

El PAS presenta las siguientes particularidades con respecto al régimen del personal funcionario descrito en el párrafo anterior: se inclu-

57. No obstante, existe una prestación familiar de contenido no económico y de carácter retributivo que considera como periodo de cotización efectiva los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijos o menores acogidos, un plazo que se amplía a treinta meses, si acontece en una familia numerosa, y a treinta y seis meses, si la familia numerosa es de categoría especial. En cambio, cuando se trata de una excedencia por cuidado de familiares el periodo de cotización efectiva considerado se reduce al primer año de excedencia. Cfr. 180.1 LGSS.

ye al cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida;⁵⁸ la reserva del puesto de trabajo obtenido con destino definitivo se amplía hasta los tres años de duración de la excedencia; en caso de ocupar el puesto de trabajo con carácter provisional, la reserva se mantiene en tres años siempre que el puesto no sea objeto de provisión con destino definitivo o que, en su caso, se incorpore su titular. La excedencia también puede ser disfrutada por el personal interino, manteniéndose la reserva del puesto de trabajo mientras no concurra ninguna de las causas de cese previstas legalmente.

Para saber más:

⚖️ Sentencia 393/2011, de 6 de julio, del Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Sala de lo Contencioso-Administrativo) (rec. ap. 174/2010) (RJCA 2011\751).

📖 Sánchez Trigueros, C.; Sempere Navarro, A. V. (dirs.) (2008): *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Thomson – Aranzadi, Cizur Menor (Navarra).

2.12. ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Régimen jurídico: art. 34.8 TRET.

El PDI contratado tiene derecho a adaptar la duración y la distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ahora bien, el ejercicio de este derecho debe producirse, de acuerdo con el precepto que lo regula, «en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario», que debe en todo caso respetar lo previsto en aquella. La regulación transcrita ha llevado a considerar que se trata de una mera expectativa de derecho

58. La recientísima STC 39/2014, de 11 de marzo, declara inconstitucional y nulo el inciso «derechos de la Seguridad Social que les sea aplicable» previsto en el artículo 130.4 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, cuando la excedencia se ejerce precisamente para este supuesto añadido por su artículo 130.1.b), que se declara constitucional (FEJ 7 y 8).

condicionada a la existencia de un convenio colectivo o, en su defecto, a la consecución de un acuerdo con el empresario que permita su ejercicio efectivo. O, en otro sentido, que no cabe un ejercicio unilateral de este derecho por parte del trabajador, sino que tal ejercicio está sometido necesariamente a lo dispuesto en un convenio colectivo o al acuerdo al que llegue con el empresario (SSTC 24/2011, de 14 de marzo, y 26/2011, de 14 de marzo).

Entre los contenidos de la negociación colectiva que pueden hacer efectivo el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo se incluyen la utilización de la jornada continua y el horario flexible como dos ejemplos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permiten compatibilizar de manera óptima los derechos de conciliación y la mejora de la productividad en las empresas.

Para saber más:

 Sentencia 24/2011, de 14 de marzo, del Tribunal Constitucional.

 Cabeza Pereiro, J.; Fernández Prieto, M. (2011): «Comentario a las Sentencias del Tribunal Constitucional 24 y 26/2011, de 14 de marzo»: *Relaciones Laborales*, 21 (II): 811-840.

3. OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Régimen jurídico: art. 48.j) EBEP; Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos; Calendario laboral del PAS para el año 2014; Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I de Castellón.

3.1. FLEXIBILIDAD DE LA PERMANENCIA OBLIGATORIA

La Universitat Jaume I de Castellón puede autorizar al PDI funcionario a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tenga establecida cuando tiene a su cargo personas mayores, hijos/as menores de doce años o personas con discapacidad, así como cuando tiene a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si tiene a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, pueden disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo para conciliar el horario del puesto de trabajo con los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención. En caso de que las personas con discapacidad a su cargo sean sus hijas o hijos, puede ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

Con carácter excepcional, por motivos directamente relacionados con los derechos de conciliación y, en particular, en los casos de familias monoparentales, los órganos competentes en materia de personal pueden autorizar, de manera personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas. El tope de dos horas no está expresamente previsto en el Calendario laboral del PAS para el año 2014, que asigna la autorización previa de esta modificación a la Gerencia y la limita al horario que media entre la apertura y el cierre de los edificios.

En el caso del PAS, el régimen de flexibilidad del horario de permanencia obligatoria presenta las siguientes particularidades en relación con los términos de flexibilidad que se acaban de exponer: en primer

lugar, la flexibilidad en una hora diaria se aplica al personal que tenga a su cargo personas con sesenta y cinco años o una edad superior que requieran una especial dedicación; hijas o hijos menores de doce años, así como menores en acogimiento, preadoptivo o permanente, de dicha edad; o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave o con un grado de discapacidad igual o superior al 65 %. Estos mismos supuestos dan lugar a una flexibilidad de dos horas en caso de familias monoparentales. En el caso de que las hijas o hijos sean discapacitados, o de que los menores en acogimiento preadoptivo o permanente cuenten con una discapacidad, pueden disponer de dos horas diarias sobre el horario de permanencia obligatoria para conciliar el horario del puesto de trabajo con los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención.

En todos los supuestos anteriores la flexibilidad no da lugar a una reducción de jornada, debiendo el personal recuperar dichas horas. En el caso del PAS, la recuperación debe producirse dentro del mes natural o de los dos meses siguientes.

3.2. PERMISO PARA VISITAS MÉDICAS Y ASISTENCIA A PERSONAS MENORES, ANCIANAS Y CON DISCAPACIDAD

El PDI funcionario cuenta con un permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.⁵⁹

59. Recientemente, un oficio de la División de Consultoría, Asesoramiento y Asistencia de Recursos Humanos de la Dirección General de la Función Pública, dependiente de la Secretaría de Estado para la Función Pública, con fecha de 26 de marzo de 2013, ha interpretado que el tratamiento que debe darse a las ausencias de un trabajador que, de acuerdo con un certificado médico, debe realizar cuidados domiciliarios a su hijo corresponde al cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, siempre que dicha necesidad se acredite mediante certificado médico, se justifiquen debidamente los requisitos legalmente establecidos y por el tiempo indispensable para el cumplimiento de la obligación.

El PAS cuenta con un permiso para acudir dentro de su jornada laboral, por necesidades propias, de menores o de mayores con parentesco de primer grado, tanto por consanguinidad como por afinidad, de discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo, o de su cónyuge, a los siguientes eventos: *a)* consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico; *b)* reuniones de coordinación de sus centros de educación especial; y *c)* consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario. La duración del permiso se extiende al tiempo indispensable para su realización. Cuando se trate de una visita programada, debe justificarse con carácter previo; si es una atención de urgencia, la justificación se realizará con posterioridad.

En caso de enfermedad grave de un hijo menor de catorce años, sin necesidad de hospitalización, se podrá conceder hasta un máximo de tres días hábiles a la madre o al padre, cuando sea necesaria la asistencia personalizada por acreditación de la enfermedad por el facultativo competente y siempre que los dos trabajen.

3.3. REDUCCIÓN DE JORNADA POR RAZÓN DE ENFERMEDAD LARGA O CRÓNICA

El PAS que, por razón de enfermedad larga o crónica, no pueda realizar su jornada laboral completa –un extremo que debe ser certificado previamente por la Unidad de Valoración de Incapacidades–, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones, salvo que no supere una hora diaria. La reducción debe ser concedida por el rector, con informe previo de la Gerencia y con el visto bueno de la persona responsable de su unidad o servicio.

3.4. LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIARES

El PAS puede solicitar una licencia por enfermedad de familiares, con una duración máxima de un año. Se entiende por familiares la/el cónyuge, la pareja de hecho o el familiar en línea directa o colateral hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que se encuentre legalmente bajo la guarda o custodia de la/el solicitante y que padezca una enfermedad grave o irreversible, acreditada suficientemente con los informes médicos necesarios, que requiera una atención continuada.

El periodo que dure esta licencia tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados, a los efectos exclusivamente del cómputo de antigüedad y consolidación de grado. Se excluye expresamente su consideración para el cómputo de las vacaciones anuales y del permiso por asuntos propios.

3.5. PREFERENCIA EN LA ELECCIÓN DE HORARIOS O EN LA ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN (I PLAN DE IGUALDAD DE LA UJI)

De acuerdo con la acción n.º 66 del I Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I de Castelló (2010-2014), corresponde a los Consejos de Departamento, en el marco de la planificación docente de su profesorado, adoptar un acuerdo en que se establezca la preferencia en la elección de horarios lectivos del PDI –sin distinción de su carácter laboral o funcionario– con hijas o hijos menores de doce años, o con familiares a cargo con discapacidad o en situación de dependencia, teniendo siempre en cuenta que la franja horaria de conciliación se sitúa desde las nueve de la mañana hasta las seis de la tarde.

De acuerdo con la acción 75 del mismo Plan, se establece que el PDI y el PAS que se incorporen al trabajo después de disfrutar del permiso por maternidad, paternidad o de una excedencia para el cuidado

de menores o familiares a su cargo,⁶⁰ tienen preferencia en el acceso a los cursos de formación ofertados por la Universidad.

4. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Régimen jurídico: arts. 37.7, 40.3.bis, 45.1.n) y 49.1.m) TRET; arts. 49.d), 82, 89.1.d) y .5 EBEP; arts. 17.6, 68.4, 69.3.d) 109, 113.3, 131 y DA 8.^a Ley 10/2010; arts. 10.13 y 11.3 Calendario laboral del PAS para el año 2014.

Los derechos de conciliación de las víctimas de violencia de género cuentan con un tratamiento separado en la medida que no se dirigen en primera instancia a facilitar la conciliación de la vida profesional con la familiar, sino con la personal, en la medida que están destinados con carácter inicial a garantizar la protección de las víctimas de la violencia de género. De hecho, según la regulación contenida en el art. 37.7 TRET, el derecho a la reducción de la jornada de trabajo de las víctimas de violencia de género se reconoce «para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral». Se trata de unos derechos, en consecuencia, vinculados necesariamente con la protección de la vida, la integridad física y moral de las víctimas de violencia de género (art. 15 CE).

En este sentido, en el caso del PDI contratado, las faltas de asistencia al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivadas de violencia de género, acreditadas por los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, no se computarán como faltas de asistencia al trabajo de las que permiten un despido objetivo de la trabajadora. La regulación que afecta al personal funcionario se refiere exclusivamente a las faltas de asistencia, sin vincularlas expre-

60. Puede interpretarse que también está incluido el personal que se incorpore tras un permiso por adopción y acogimiento, puesto que su exclusión devendría discriminatoria (arts. 14 y 39.2 CE).

samente a ninguna situación física o psicológica, e incluye tanto las faltas de asistencia totales como parciales, que tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Las víctimas de violencia de género tienen derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con disminución proporcional de su salario, o a la reordenación de su tiempo de trabajo, en este segundo caso a través de la adaptación del horario de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. En el caso del PDI contratado, siempre en los términos previstos en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. Si estos acuerdos no existieran, la concreción de la reordenación del tiempo de trabajo corresponderá a los trabajadores, de acuerdo con las reglas previstas en el artículo 37.6 TRET, ya expuestas –incluidas las relativas a la resolución de discrepancias–; y, en el caso del personal funcionario, el ejercicio del derecho a la reordenación del tiempo de trabajo debe efectuarse en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública correspondiente.

El PDI contratado que se vea obligado a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde viniera prestando sus servicios por ser víctimas de violencia de género, debido a la necesidad de hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tiene derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Una vez finalizado este periodo, los trabajadores podrán optar entre regresar a su puesto de tra-

bajo anterior o permanecer en el nuevo. En este último caso, desaparecerá la obligación de reserva.

En el caso del personal funcionario, tendrá derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. El traslado tendrá la consideración de forzoso. En tales supuestos la Administración Pública competente estará obligada a comunicar las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.⁶¹

Las víctimas de violencia de género pueden suspender su contrato de trabajo, si son personal contratado, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo por este motivo.⁶² En el caso del personal funcionario, pueden solicitar una excedencia por razón de violencia de género, sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los seis primeros meses y dicho periodo computará a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de la Seguridad Social que le sean de aplicación. Este periodo se podrá prorrogar por tres meses, hasta un máximo de dieciocho, cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, con idénticos efectos a los señalados. Además, durante los dos primeros meses de excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

El PAS, al que resulta de aplicación la Ley de la Función Pública Valenciana, cuenta con las siguientes particularidades en este terreno:

61. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género debe protegerse la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

62. De acuerdo con el artículo 208.2 LGSS, estarán en situación legal de desempleo las trabajadoras que suspendan su contrato por razón de violencia de género. En la misma situación se encontrarán si extinguen su contrato de trabajo por el mismo motivo (arts. 49.1.m) TRET y 208.1 LGSS).

- La reducción de jornada que no supere una hora diaria no generará la disminución de las retribuciones.
- El traslado por violencia de género tendrá carácter provisional y se prevé que, en caso de no existir puestos vacantes en su cuerpo, agrupación funcional o escala, la víctima de violencia de género podrá ser adscrita a otro puesto del mismo grupo o subgrupo profesional al que pertenezca, sin menoscabo de sus derechos económicos. También se concreta que, al contar con la consideración de traslado forzoso, lleva aparejadas la percepción de las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para este tipo de traslados. También se indica que, al ser de carácter provisional, la duración del traslado vendrá condicionada al mantenimiento de las circunstancias que dieron lugar al mismo. También se requiere la acreditación de la situación de violencia de género mediante la orden judicial de protección a la víctima o, de manera excepcional hasta su dictado, informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género.
- La excedencia se aplica expresamente a las funcionarias interinas, manteniéndose la reserva del puesto de trabajo mientras no se produzca su cese por alguna de las causas previstas en el mismo texto legal.
- Se reconoce la preferencia de las víctimas de la violencia de género a las actividades formativas organizadas por la Administración.

Para saber más:

⚖️ Sentencia 1609/2007, de 2 de noviembre, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social) (rec. sup. 1117/2007) (AS 2008\489).

📖 Mateu Carruana, M.^a J.: *Medidas laborales de protección social y de fomento del empleo para las víctimas de violencia de género*, Dykinson, Madrid.

5. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

La revisión del contenido de los derechos de conciliación incluidos en la *Encuesta para conocer la percepción y las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral del personal* de la Universitat Jaume I de Castellón permite apreciar la complejidad de su régimen jurídico, el casuismo dominante en su ordenación –por un lado, con reglas generales plagadas de excepciones y, por otro, con excepciones con vocación de regla general– y sus evidentes limitaciones a la hora de dar cumplimiento a la finalidad marcada por el artículo 44 LOI, esto es, fomentar la asunción equilibrada de responsabilidades familiares o, lo que es lo mismo, la corresponsabilidad.

Para comprender adecuadamente por qué los derechos de conciliación cuentan con esta regulación legal debe ponerse de manifiesto que su reconocimiento puede considerarse una excepción dentro de la excepción que supone el Derecho del Trabajo en la ordenación jurídica de las reglas autónomas del mercado que se lleva a cabo con el Derecho moderno. En particular, si el sujeto interiorizado en el Derecho moderno fue el varón, blanco y propietario (Balaguer Callejón, 2005; Ventura Franch 1999), una excepción al mismo vino dada por el varón no propietario o, dicho en términos más exactos, el varón obrero o proletario que, a lo largo del siglo XIX, se convirtió en el centro de una nueva rama del ordenamiento jurídico surgida, precisamente, en torno al mismo: el Derecho del Trabajo (Borrajo Dacruz, 2009).

Pues bien, una vez desarrollada esta rama del ordenamiento jurídico excepcional, en la medida que queda en cierta medida al margen de los principios básicos del Derecho de los Contratos (autonomía de la voluntad, igualdad entre las partes contratantes, etc.), y tras la incorporación masiva de las mujeres al trabajo retribuido y por cuenta ajena, el sujeto interiorizado por la norma jurídica –el obrero o proletario– tampoco se corresponde finalmente con el sujeto real sobre el que se aplica la norma laboral, esto es, la mujer obrera o proletaria. La consecuencia directa de este marco general es que la regulación

legal de los derechos de conciliación cuenta con un encaje muy problemático en el Derecho del Trabajo, en particular, y en el Derecho, en general.

Además, debe tenerse en cuenta que el Derecho del Trabajo es un derecho proteccionista que parte de la idea de que los trabajadores y los empresarios no tienen condiciones de igualdad a la hora de establecer una relación contractual y, por ello, interviene estableciendo una serie de medidas para proteger a la parte más débil. La incorporación de la mujer al trabajo por cuenta ajena incrementa la complejidad a la que tiene que dar respuesta este derecho proteccionista en el que, además, aparecen nuevos sujetos que, no solamente requieren otras medidas, sino que ponen en cuestión las que ya estaban establecidas, en la medida que su aplicación sobre los nuevos sujetos no producen los efectos esperados. En el objeto de estudio que nos ocupa, porque, mientras el obrero ni pare ni debe cumplir con un mandato de género para el cuidado posterior de la prole (rol productivo), la mujer obrera engendra hijas/os y se encarga de su cuidado (rol reproductivo) —en definitiva, la pervivencia de la división sexual del trabajo en tanto en cuanto son las mujeres quienes deben encargarse del trabajo doméstico también—.⁶³ Ante esta realidad social, el Derecho del Trabajo ha incorporado una excepción (la mujer trabajadora) a la excepción (el varón trabajador) del sujeto interiorizado por el Derecho moderno, un sujeto que pervive en buena medida en el Derecho contemporáneo.

De hecho, el sujeto de los derechos de conciliación interiorizado en la norma se identifica con las mujeres, que son quienes deben cumplir con el mandato de género correspondiente. Es cierto que los derechos de conciliación suponen en la práctica una ayuda para las mujeres trabajadoras, pero también lo es que refuerzan la división sexual

63. Debe subrayarse que se trata de un mandato de género y no de un mandato legal. En este sentido, la modificación del Código Civil en 2005 en lo referido al derecho a contraer matrimonio, ha incorporado la obligación de ambos cónyuges de «compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo».

del trabajo –en la medida que no cuestionan la asunción de la mayoría de las tareas de cuidado por las trabajadoras– porque, al intentar propiciar la conciliación de la vida familiar y la profesional, sus destinatarios directos terminan siendo fundamentalmente quienes asumen la vida familiar, es decir, predominantemente las mujeres, lo que perpetúa tal división. Por consiguiente, contribuyen de manera muy limitada a la corresponsabilidad, en la medida que, como se acaba de manifestar, sus destinatarias acaban siendo fundamentalmente las mujeres en la mayoría de los casos –una excepción lo constituye el permiso de paternidad–.⁶⁴

Desde una perspectiva crítica las medidas de conciliación deben diseñarse teniendo en cuenta que los hombres y las mujeres deben corresponsabilizarse en igualdad de condiciones de las labores de cuidado. Así, partiendo de las diferentes realidades que tienen unas y otros, los derechos de conciliación deberían cumplir dos objetivos básicos: el primero, cuestionar el modelo basado en la división sexual del trabajo y, el segundo, permitir la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Un ejemplo de lo anterior lo ofrecen los permisos individuales e intransferibles o el permiso parental indistinto, en que una parte se reserva al padre (Rodríguez Rodríguez, 2010).

La anterior aproximación crítica no impide reconocer que las medidas de conciliación han coadyuvado al avance en la incorporación y permanencia de las mujeres en el mundo laboral, fundamentalmente mediante dos estrategias ciertamente relevantes: por un lado, reforzar la indemnidad de las mujeres trabajadoras, de tal manera que el ordenamiento laboral garantice que la maternidad y las tareas de cuidado no den lugar a tratos adversos o efectos negativos –p. ej., la nulidad radical del despido y de la no renovación de un contrato de trabajo temporal, si se entiende la conciliación desde una perspectiva amplia (SSTC 92/2008, de 21 de julio y 175/2005, de 4 de julio,

64. Vid., al respecto, el Informe – diagnóstico sobre igualdad en la Universitat Jaume I de Castellón. www.ui.uji.es, elaborado por la Fundación Isonomia (2009), acerca del ejercicio de los derechos de conciliación por el personal universitario, cuyos resultados revelaron que el 83 % de quienes empleaban mecanismos de conciliación eran mujeres.

respectivamente);⁶⁵ y, por otro lado, reducir en alguna medida el conflicto entre los periodos de dedicación familiar y dedicación profesional –el binomio familia-trabajo–, facilitando su sincronización – permisos, suspensiones, reducciones horarias– o su secuenciación –excedencias– en el tiempo.

65. En cambio, la reciente STC 173/2013, de 10 de octubre, ha concluido que la regulación del artículo 55.5.b) TRET no es aplicable a la resolución empresarial de la relación laboral acontecida durante el periodo de prueba de las trabajadoras embarazadas.

CAPÍTULO III

CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL TRABAJADOR EN LA UNIVERSITAT JAUME I

EN ESTE CAPÍTULO SE INCLUYE información relevante sobre los trabajadores y las trabajadoras de la UJI, centrándose principalmente en cuatro variables: el sexo, la edad, la categoría profesional y el centro del campus donde se ubican. Con ello, se pretende proporcionar una descripción de la situación de la plantilla de la Universidad que nos ayude, aplicando la perspectiva de género, a conseguir una mayor equidad.

La exposición se inicia con los datos del presente curso 2013-2014, proporcionados por el Servicio de Recursos Humanos y con fecha de 1 de octubre de 2013. Se intercalará información relativa al curso 1991-1992, al ser 1991 el año de creación de la Universitat Jaume I, con la finalidad de darle una perspectiva temporal y extraer conclusiones sobre los cambios acaecidos en los últimos veinte años.

Entre las dos fechas contempladas en el presente texto, se efectuó, el año 2009, el *Diagnóstico* de la situación en materia de igualdad de mujeres y hombres en la Universitat Jaume I.⁶⁶ El estudio fue realizado por la Fundación Isonomía con el objetivo de servir de utilidad para la redacción del I Plan de Igualdad de la UJI (2010-2014).

Posteriormente, la Unidad de Igualdad de la UJI realizó dos ampliaciones al diagnóstico en 2010 y en 2011.⁶⁷

66. Puede consultarse el diagnóstico en la página web de la Unidad de Igualdad: www.ui.uji.es

67. Idem.

El personal trabajador de la UJI incluye el personal docente e investigador (PDI) y al personal de administración y servicios (PAS). Al momento de la redacción de este texto, el personal trabajador de la UJI lo integran 1946 personas, de las cuales 1329 son PDI (el 68.3 %) y 617 PAS (31.7 %).

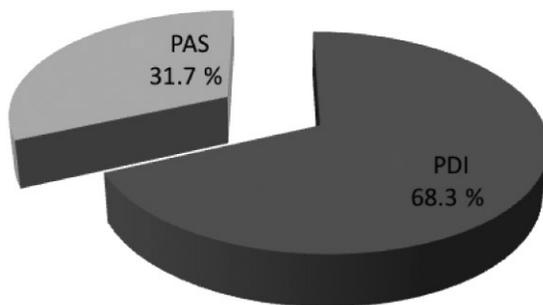


Gráfico 1.

Distribución del personal trabajador en la Universitat Jaume I en 2013

Veamos a continuación con mayor detalle las características más señaladas en cada uno de estos grupos de personal trabajador en la UJI.

1. EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

La distribución por sexo de las 617 personas que integran este colectivo a fecha de 1 de octubre de 2013 es la siguiente: 365 mujeres (59 %) y 252 hombres (41 %).

El PAS en la Universitat Jaume I incluye, pues, un mayor número de mujeres que de hombres, si bien la proporción entra dentro de los límites considerados como equitativos, situándose en una proporción similar al resto de universidades públicas en España, que es del 59,2 % en este mismo curso (*Datos básicos del sistema universitario español, 2013*).

A continuación expondremos datos del PAS examinando los siguientes aspectos, los cuales cruzaremos siempre con la variable sexo: en primer lugar, la relación jurídica que vincula al PAS con la Universitat Jaume I; en segundo lugar, según el nivel jerárquico y el sistema de clasificación profesional del PAS; en tercer lugar, la ubicación del PAS en la estructura organizativa de la Universidad; y finalmente, la edad de los y las trabajadoras del PAS.

1.1. EL PAS DE LA UJI SEGÚN SEXO Y RELACIÓN JURÍDICA

El PAS se vincula jurídicamente a la UJI mediante tres tipos de relación: el de funcionario de carrera, el de funcionario interino y el de personal laboral eventual.

El tipo de relación es importante ya que en temas como la conciliación entre la vida laboral y familiar da lugar a la aplicación de una legislación u otra, tal y como ha aparecido en el capítulo segundo.

La tabla siguiente nos muestra la distribución del PAS según su relación laboral:

Tabla 1.
Distribución del PAS según vinculación laboral con la UJI en 2013

	Funcionariado de carrera %	Funcionariado interino %	Personal laboral %
Mujeres	58,5	66,4	56,6
Hombres	41,5	33,6	43,4
Total	441	116	60

Veamos en los gráficos siguientes, la distribución del PAS según relación laboral y sexo.

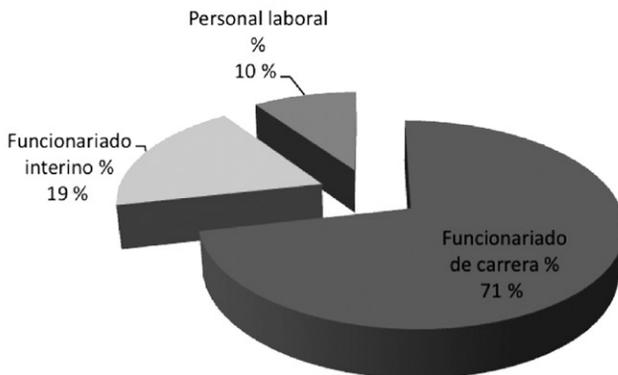


Gráfico 2.
Distribución del PAS según vinculación laboral con la UJI en 2013

Como se observa en el gráfico, el tipo de vínculo jurídico que más predomina en la UJI es el de funcionario de carrera. Veamos en el siguiente gráfico, las diferencias por sexo.

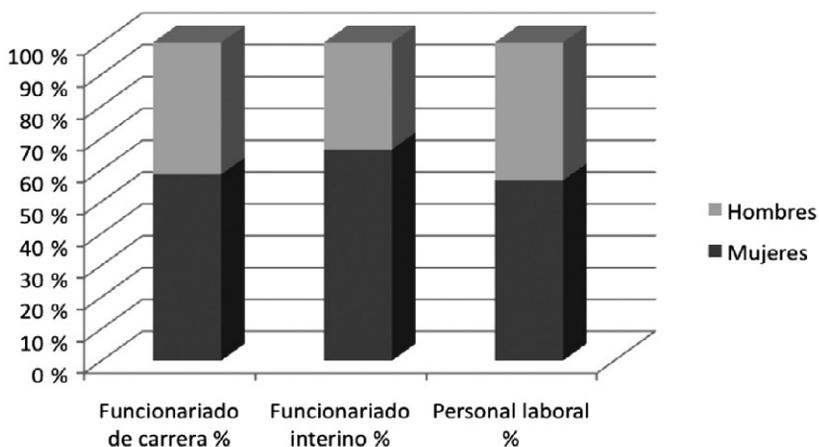


Gráfico 3.
Distribución del PAS según vinculación laboral con la UJI en 2013 por sexo

La diferencia por sexos más notable se produce en el funcionario interino (66.4% frente a 33.6%), donde el número de mujeres dobla al de hombres. La distancia menor entre los sexos en cuanto al tipo de vínculo laboral con la Universidad se da en el personal laboral, siendo de 13 puntos porcentuales la diferencia.

1.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PAS POR SEXO

Como hemos comentado anteriormente, el PAS de la Universidad está feminizado. La tabla siguiente muestra la distribución por categorías laborales y por sexo. Su objetivo es conocer si se produce algún tipo de segregación vertical entre los sexos que suponga, en última instancia desigualdad.

Tabla 2.
Distribución del PAS por categoría y sexo en 2013⁶⁸

	Total	Mujeres %	Hombres %
Grupo A1 con dirección	30	40.3	59.7
Grupo A1 sin dirección	82	52.5	47.5
Grupo A2 con dirección	2	100	
Grupo A2 sin dirección	90	58.1	41.9
Grupo B	3	100	
Grupo C1 con dirección	57	66.1	33.9
Grupo C1 sin dirección	280	58.8	41.2
Grupo C2 sin dirección	73	60	40

68. El art. 76 de la Ley 7/2007, 12 de abril EBEP, «Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera»: el Grupo A para el que se exige título universitario y que a su vez se subdivide en A1 (que realiza funciones de responsabilidad) y el A2 que no las realiza; el Grupo B, para el que se exige estar en posesión del título de técnico superior y el Grupo C, subdividido en C1 (título de bachiller o técnico) y C2 (título de graduado en educación secundaria obligatoria). El art. 77 de la misma ley, se refiere a que el personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.

En el siguiente gráfico se observa con mayor claridad las diferencias por sexo en las distintas categorías.

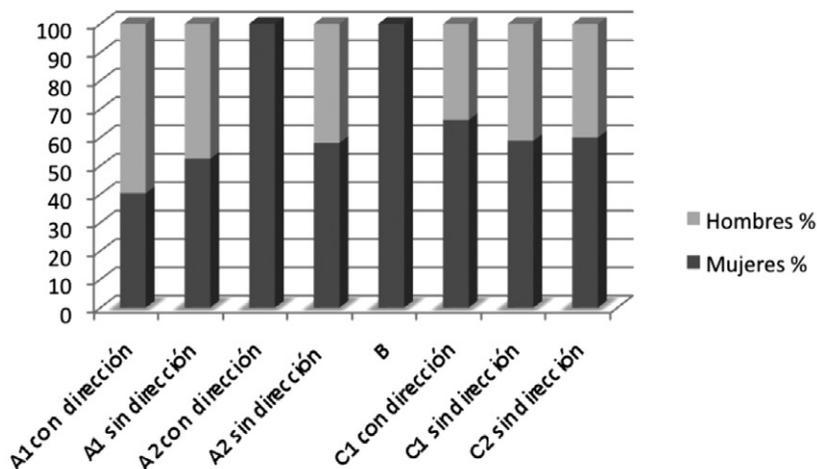


Gráfico 4.
Distribución del PAS por categoría y sexo (2013)

La proporción existente en el conjunto del PAS favorable a las mujeres, se invierte en el grupo A1 con dirección. En este grupo los hombres ocupan el 60% de los puestos correspondientes a los niveles más altos de los servicios de la universidad. El resto de categorías se caracteriza por tener una mayor proporción de mujeres.

Se produce, como veremos posteriormente para las cátedras en el PDI, el denominado *techo de cristal* que perjudica claramente a las mujeres en los puestos más altos de la jerarquía administrativa en la universidad, en este caso en el grupo A1 con dirección.

En 1991, cuando se creó la universidad, el número de PAS, según datos proporcionados por el Servicio de Recursos Humanos de la UJI, era de 65, de los cuales el 64.6% eran mujeres y el 35.4% eran hombres.

En esa fecha las categorías se distribuían en Grupo A, para el que se necesitaba el título de licenciado/a o doctor/a o equivalente; el Grupo B, para el que se necesitaba el título de diplomado o equivalente; el Grupo C, para el que se necesitaba el título de bachiller o equivalente; el Grupo D, que exigía el título de graduado escolar o equivalente y finalmente el Grupo E, que exigía exclusivamente un certificado de escolaridad.

El hecho de la feminización del sector de la administración en la universidad es similar al que ocurre en otros ámbitos de la Administración Pública. Ahora bien, y como señaló Fenollosa (1992), la distribución piramidal que da cuenta de la posición laboral diferenciada del personal de administración y servicios, es ocupada en los estratos superiores por los varones, mientras que en los estratos medios e inferiores, se incorporan mayoritariamente las mujeres.

Así, las ocupaciones con menor cualificación, según la catalogación que de ellas se realiza, y comparativamente, peor remuneradas, con menor prestigio y más alejadas del ejercicio del poder, presentan una marcada feminización. Tendencia que queda patente en la tabla y gráfico que se muestra a continuación.

Comparando 1991 con 2013, se ha incrementado la participación masculina del PAS de la UIJ en casi cinco puntos porcentuales como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 3.
Distribución del PAS por categoría y sexo en 1991

	Total	Mujer %	Hombre %
Grupo A sin dirección	2		100
Grupo B con dirección	2	50	50
Grupo B sin dirección	7	28.6	71.4
Grupo C con dirección	1	100	
Grupo C sin dirección	4	25	75
Grupo D con dirección	19	94.7	5.3
Grupo D sin dirección	16	56.2	43.8
Grupo E sin dirección	14	71.4	28.6

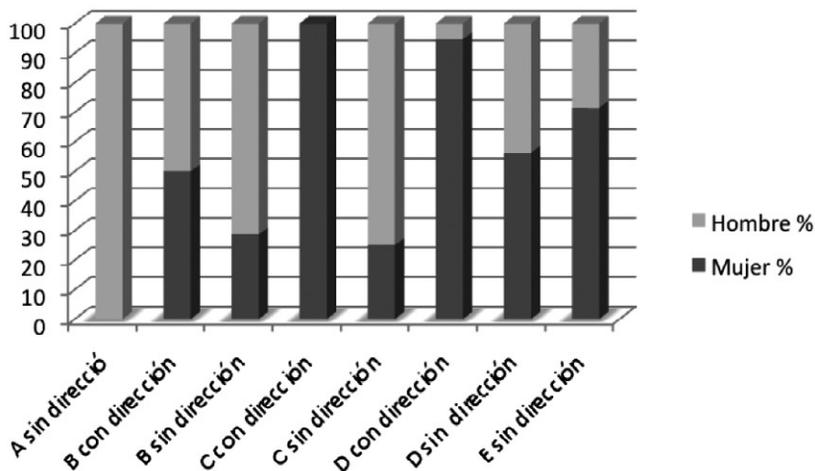


Gráfico 5.
Distribución del pas por categoría y sexo en 1991

Aunque las categorías en ambos años son diferentes, sí que se constata la segregación vertical existente si tenemos en cuenta que la proporción en los grupos con más categoría profesional es siempre favorable a los hombres, mientras que los grupos con menor categoría, los grupos D y E, la proporción es favorable a las mujeres siendo el grupo que presenta una mayor feminización el grupo D con dirección.

1.3. DISTRIBUCIÓN DEL PAS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UJI

En la estructura organizativa de la UJI (*Diagnóstico*, 2009), el PAS se ubica en dos niveles: en primer lugar, los órganos de gobierno, administración y representación de acuerdo con los Estatutos de la UJI (2003, 2010) comprendiendo cada uno de estos ámbitos órganos uni-

personales y órganos colegiados; y, en segundo lugar, la distribución funcional de las unidades organizativas de la universidad, estructuradas en facultades y escuelas técnicas, departamentos, institutos de investigación y otros centros y estructuras creados para la realización de funciones docentes, actividades de carácter científico, técnico, artístico o de prestación de servicios. Asimismo, los servicios universitarios son unidades específicas de soporte para el desarrollo de las actividades de la universidad en cumplimiento de sus objetivos.

La tabla siguiente incluye la distribución del PAS por sexo entre los distintos centros y servicios de la universidad en la actualidad. Dados los cambios realizados tanto en los centros como en los servicios nos referiremos exclusivamente a la situación en 2013, dada la dificultad para realizar comparaciones debido al incremento del número de centros y de nuevos servicios desde 1991 hasta la actualidad.

Tabla 4.
Distribución del PAS por centros y servicios 2013

	Total	Mujeres %	Hombres %
Biblioteca	39	71.8	28.2
Càtedra UNESCO	3	66.6	33.3
Centre d'Estudis de Postgrau i Formació Continuada	3	100	
Consell Social	3	66.6	33.3
Edifici de Rectorat i Serveis Centrals	273	57.9	42.1
Edifici Investigació I. Mòdul I	6	66.6	33.3

	Total	Mujeres %	Hombres %
Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals	136	54.4	45.6
Facultat de Ciències de la Salut	29	62.1	37.9
Facultat de Ciències Humanes i Socials	43	67.4	32.6
Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques	28	57.1	42.9
Institut Universitari de Tecnologia Ceràmica Agustín Escardino	3	66.6	33.3
Oficina de Cooperació al Desenvolupament i Solidaritat	7	71.4	28.6
Oficina de Relacions Internacionals	8	50	50
Oficina d'Inserció Professional i Estadés en Pràctiques	9	88.8	11.1
Servei d'Esports	26	42.3	57.7

La tabla indica que todos los servicios presentan una clara feminización, excepto el Servei d'Esports. Ahora bien, en las tablas siguientes se observa la distribución de cada una de las categorías laborales por centros y servicios teniendo en cuenta la perspectiva vertical o jerárquica y la horizontal.

Tabla 5.
Distribución del grupo A1 con dirección por centros o servicios

	Total	Mujeres %	Hombres %
Biblioteca	2	50	50
Edifici de Rectorat i Serveis Centrals	18	34,6	65,4
Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals	4	75	25
Facultat de Ciències Humanes i Socials	2	50	50
Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques	2	100	
Consell social	1		100

Como se ve en la tabla anterior, la mayor representación del Grupo A1 con dirección se ubica en el edificio del Rectorado con una mayoritaria representación masculina; sin embargo, en la Escuela, se manifiesta una mayor feminización.

Tabla 6.
Distribución Grupo A1 sin dirección por centros

	Total	Mujeres %	Hombres %
Edifici de Rectorat i Serveis Centrals	34	41,2	58,8
Edifici Investigació I. Mòdul I	4	75	25
Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals	20	40	60

	Total	Mujeres %	Hombres %
Facultat de Ciències de la Salut	9	66.6	33.3
Institut Universitari de Tecnologia Ceràmica Agustín Escardino	1	100	
Oficina de Cooperació al Desenvolupament i Solidaritat	1		100
Oficina d'Inserció Professional i Estades en Pràctiques	4	75	25
Oficina de Relaciones Internacionales	3	100	

En esta categoría es mayor la presencia de las mujeres si bien, y de acuerdo con los datos presentados, la presencia de hombres es mayor en el edificio del Rectorado y en la Escuela de Tecnología. La explicación puede encontrarse tanto en que en el edificio del Rectorado se ubican los órganos de poder de la universidad y que la Escuela es «territorio masculinizado» como veremos también posteriormente para el PDI.

Tabla 7.
Distribución del grupo A2 con dirección por centros

	Total	Mujeres %	Hombres %
Càtedra UNESCO	1	100	
Edifici de Rectorat i Serveis Centrals	1	100	

Tabla 8.
Distribución del grupo A2 sin dirección por centros

	Total	Mujeres %	Hombres %
Biblioteca	6	100	
Centre d'Estudis de Postgrau i Formació Continuada	1	100	
Edifici de Rectorat i Serveis Centrals	49	58.8	41.2
Edifici Investigació I. Mòdul I	1		100
Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals	23	43.5	56.5
Facultat de Ciències de la Salut	1	100	
Facultat de Ciències Humanes i Socials	3	33.3	66.6
Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques	2	100	
Oficina de Cooperació al Desenvolupament i Solidaritat	5	80	20
Oficina d'Inserció Professional i Estadés en Pràctiques	2	100	
Servei d'Esports	4		100

En este grupo se incluyen puestos de trabajo que exigen una cualificación universitaria pero sin tener responsabilidad de dirección y, aunque mayoritariamente predominan las mujeres en el conjunto de los Centros, en la Escuela y en la Facultad de Humanas y Sociales, los hombres tienen una representación mayor.

Tabla 9.
Distribución del Grupo B por centros

	Total	Mujeres %	Hombres %
Facultat de Ciències de la Salut	3	100	

Si bien el cien por cien del Grupo B esté ocupado por mujeres, no es muy representativo ya que son solo tres las personas así clasificadas. Este colectivo responde al anterior Grupo B, en la clasificación anterior, que incluye a diplomados/as, categoría que ya no existe en la actualidad al tener todos los estudiantes universitarios la categoría de graduados/as cuando egresan de la universidad.

Tabla 10.
Distribución del grupo C1 con dirección por centros

	Total	Mujeres %	Hombres %
Biblioteca	1	100	
Centre d'Estudis de Postgrau i Formació Continuada	1	100	
Consell Social	1	100	
Edifici de Rectorat i Serveis Centrals	39	63.7	36.3
Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals	6	100	
Facultat de Ciències de la Salut	1	100	
Facultat de Ciències Humanes i Socials	4	100	
Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques	4	50	50

Tanto el Grupo C con dirección como el Grupo C sin dirección están claramente feminizados en prácticamente todos los centros siendo el edificio de Rectorado donde hay un mayor número de PAS de esta categoría y donde la proporción de hombres es mayor que en el resto de centros.

Tabla 11.
Distribución del grupo C1 sin dirección por centros

	Total	Mujeres %	Hombres %
Biblioteca	16	62.5	37.5
Càtedra UNESCO	2	50	50
Centre d'Estudis de Postgrau i Formació Continuada	1	100	
Edifici de Rectorat i Serveis Centrals	110	40	60
Edifici Investigació I. Mòdul I	1	100	
Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals	72	54.8	45.2
Facultat de Ciències de la Salut	12	50	50
Facultat de Ciències Humanes i Socials	27	74.1	25.9
Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques	15	53.3	46.6
Institut Universitari de Tecnologia Ceràmica Agustín Escardino	1	100	
Oficina de Cooperació al Desenvolupament i Solidaritat	1	100	

	Total	Mujeres %	Hombres %
Oficina de Relacions Internacionals	4	50	50
Oficina d'Inserció Professional i Estadés en Pràctiques	3	100	
Servei d'Esports	4	50	50

El grupo C1 sin dirección es el más numeroso dentro del PAS, con 280 personas de las cuales el 58,8% son mujeres. Su presencia es mayoritaria en todos los centros excepto en el edificio del Rectorado en el que la participación es del 60% masculina, superando a la femenina.

Tabla 12.
Distribución del C2 sin dirección por centros

	Total	Mujeres %	Hombres %
Biblioteca	14	71.4	28.6
Consell Social	1	100	
Edifici de Rectorat i Serveis Centrals	18	85.7	14.3
Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals	11	70	30
Facultat de Ciències de la Salut	3	33.3	66.6
Facultat de Ciències Humanes i Socials	7	42.8	57.2
Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques	5	40	60
Institut Universitari de Tecnologia Ceràmica Agustín Escardino	1		100
Servei d'Esports	19	47.4	52.6

Este último grupo, presenta una heterogeneidad en su reparto según sexo: las tres facultades, el Instituto de Tecnología Cerámica y el Servei d'Esports muestran una mayor representación masculina; sin embargo, en centros habitualmente masculinizados como el Rectorado y la Escuela, la proporción femenina es mayor.

Para concluir con este apartado relacionado con la estructura organizativa de la universidad en relación con el sexo, exponemos la siguiente tabla que incluye información de los cinco centros más numerosos en la UJI: los cuatro centros relacionados con la actividad docente y el edificio de Rectorado, en el que se ubican los órganos de gobierno y administración de la UJI.

Tabla 13
Distribución del PAS por centros y sexo 2013

	Total	Mujeres %	Hombres %
Rectorado	272	58,8	41,2
ESTCE	136	54,2	44,8
FCS	29	62,1	37,1
FCHS	43	67,5	32,5
FCJE	28	57,2	42,8

Si bien todos los centros enumerados tienen una mayor proporción femenina, unos tienen más que otros. Así, la más feminizada es la FHHSS en donde la diferencia entre mujeres y hombres del PAS es de 37 puntos porcentuales; le sigue la FCS, con 35 puntos. En sentido inverso, las más equilibradas son la Escuela, con tan solo diez puntos de diferencia seguida de la FJEE. El Rectorado mantiene una distancia de 17

puntos en la proporción entre los sexos, favorable también a las mujeres.

Ahora bien, y tal como ya hemos apuntado con anterioridad, los puestos con mayor nivel están ocupados principalmente por varones.

En los centros de servicios tales como la Cátedra Unesco, el Centro de Estudios de Posgrado, la Oficina de Cooperación, la Oficina de Relaciones Internacionales, la Oficina de Inserción Profesional y Estancia en Prácticas tienen también mayoría de mujeres. Solo el Servicio de Deportes incluye más hombres que mujeres si bien en una diferencia ínfima, quince hombres y doce mujeres.

1.4. EL PAS POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO

A continuación incluimos información sobre la edad de los y las trabajadoras PAS de la UJI al considerar que la edad es una variable explicativa de suma importancia para nuestro estudio sobre la conciliación entre la vida familiar y laboral, ya que las necesidades respecto de ello varían en función del ciclo vital en el que se encuentre el trabajador o trabajadora y ello, en última instancia, está relacionado con la edad.

Tabla 14.
El PAS por grupos de edad en 2013

	Total	Mujeres %	Hombres %
Menos 30 años	32	53,1	46,9
31-40 años	243	54,3	45,7
41-50	267	61,8	38,2
+ 51 años	75	58,6	41,3

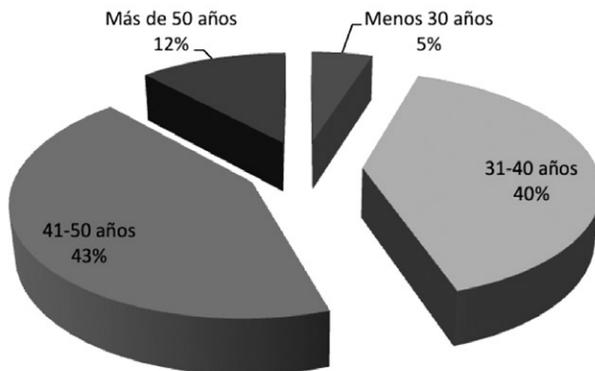


Gráfico 6.
Distribución del PAS por grupos de edad

Los datos nos indican que el 87,8% del PAS en la Universitat Jaume I tiene menos de 50 años y que el 82,6% tiene entre 30 y 50 años. Consideramos, pues, que en su conjunto es una población joven.

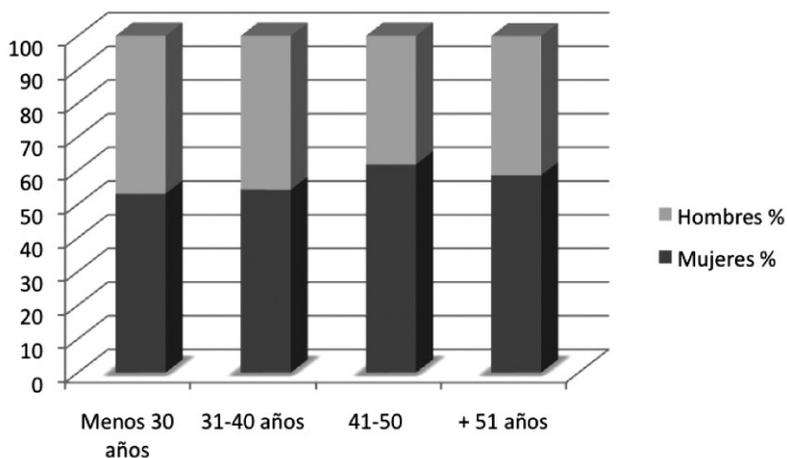


Gráfico 7.
Grupos de edad por sexo en 2013

Respecto a la distribución por sexo y grupos de edad, los grupos más feminizados son los de más edad, es decir los de más de 40 años, mientras que los hombres tienen más presencia en los grupos más jóvenes.

Llama la atención que solo haya 32 personas con una edad inferior a 30 años, en una situación prácticamente equilibrada entre mujeres y hombres. El hecho muestra el retraso en la incorporación al mercado laboral de las nuevas generaciones y el freno en la creación de empleo público debido a los recortes recientes relacionados con la crisis económica desde 2008.

En 1991, había 36 personas menores de 30 años que representaban el 55,4% del total de PAS cuando se creó la universidad. De ellas, el 61,1% eran mujeres y el 38,9% varones.

Comparando, pues, la representación por sexo en el PAS en ambos años, se concluye que al contrario de lo que veremos posteriormente en el PDI, la proporción de hombres se ha incrementado en el PAS.

Por otra parte, y desde otra lectura, como se ve en el gráfico siguiente, de las 352 mujeres PAS de la UJI, el 4,8% tienen menos de 30 años; el 37,5% tienen entre 31 y 40 años; el 46,9% se encuentran en el grupo de edad entre los 41 y los 50 años y el 11,7% tienen más de 51 años.

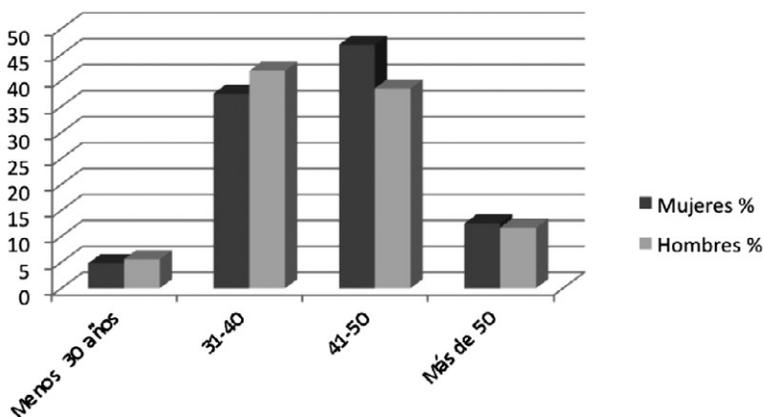


Gráfico 8.

Distribución por grupos de edad en las mujeres y en los hombres del PAS en 2013

2. EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD (PDI)

La UJI cuenta a fecha 1 de octubre de 2013 con 1329 PDI, 1321 distribuidos en 4 centros: la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, la Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas, la Facultad de Ciencias de la Salud creada en 2011 y la Escuela Superior de Tecnología y Ciencias Experimentales. Los ocho restantes se ubican en el Instituto Cerámico y en el Edificio de Investigación.

De los 1.329 PDI, el 43.5% son mujeres y el 56.5% son hombres, por lo que puede decirse que nuestra universidad es equitativa en lo referido a la distribución entre los sexos superando a la media estatal, situada en un 38.8% de mujeres para el curso 2013-2014 (*Datos básicos del sistema universitario español, 2013*).

Comparado con 1991, año de creación de la UJI, con una proporción de 31% de mujeres y 69% hombres, la diferencia es notable ya que la proporción de mujeres PDI se ha incrementado en doce puntos y medio porcentuales. Se observa así, una sostenida tendencia al alza hacia una mayor presencia femenina en la universidad, si bien todavía existen diferencias (*Científicas en cifras, 2011*).

Este incremento del PDI femenino se ve con más claridad en el siguiente gráfico:

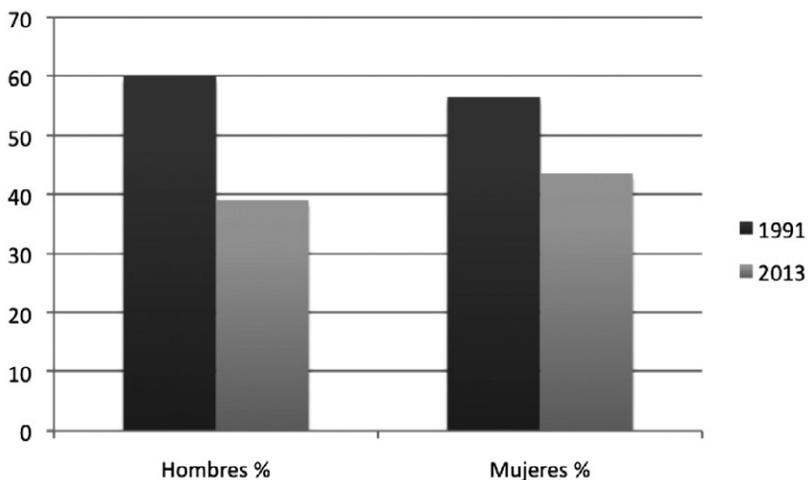


Gráfico 9.

Comparación distribución por sexos en los años 1991 y 2013

La estructura organizativa de la UJI se diversifica para el PDI en dos niveles. De una parte, en los órganos de gobierno y representación y de otra, en la organización funcional, es decir, en las diferentes actividades que se realizan en la universidad, como los ámbitos docentes, investigadores y de servicios (*Diagnóstico*, 2009).

Los órganos de gobierno, administración y representación se estructuran de acuerdo con los Estatutos de la UJI, en órganos de ámbito general y en órganos de ámbito particular. Cada uno de estos ámbitos comprende órganos unipersonales y órganos colegiados.

La distribución funcional de las unidades organizativas de la UJI se estructura en facultades y escuelas técnicas superiores, departamentos, institutos de investigación y en otros centros y estructuras. En este sentido, la universidad, en uso de su autonomía organizativa, puede crear o adscribir centros para la realización de funciones docentes, de

actividades de carácter científico, técnico, artístico o de prestación de servicios.

A continuación nos vamos a referir en primer lugar a la distribución funcional del PDI en centros; en segundo lugar, expondremos la distribución del PDI por categorías profesionales; en tercer lugar, nos centraremos en la distribución por edad del PDI y en último lugar, conoceremos el reparto de los puestos de dirección asumidos por el PDI según el sexo.

2.1. DISTRIBUCIÓN DEL PDI POR CENTROS Y SEXO

Nos referimos en primer lugar a la distribución funcional o *segregación horizontal*, la cual nos indica la distribución del PDI por sexos en los cuatro centros en los que está organizada nuestra universidad.

Veamos en la tabla siguiente el reparto del PDI por Centro y por sexo observando la diferente distribución que en relación a los sexos tienen los centros:

Tabla 15.
Distribución PDI por centros y sexo en 2013

		Mujeres %	Hombres %
ESTCE	502	31.4	68.6
FHHSS	349	51.0	49.0
FJEE	268	43.3	56.7
FCS	202	60.1	39.9
Total	1321	43.5	56.5

La facultad más igualitaria es la de Ciencias Humanas y Sociales (FHHSS), prácticamente con una distribución simétrica entre mujeres y hombres. Le sigue la Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas (FJEE), situada también en la proporción equilibrada, similar a la de la universidad en general. Finalmente, encontramos dos centros con distribuciones segregadas: la Escuela Superior de Tecnología y Ciencias Experimentales (ESTCE), con una distribución claramente favorable a los varones, y la Facultad de Ciencias de la Salud (FCS), en la cual las mujeres son mayoría, no obstante está dentro de los límites considerados como equilibradas.⁶⁹

En el curso 1991-1992, con la puesta en marcha de nuestra universidad, había un claro predominio masculino en el profesorado ya que de un total de 236 profesores y profesoras, dos terceras partes del PDI eran varones. Asimismo, se contempla una clara segregación por género en la Escuela de Tecnología y en la Facultad de Jurídicas y Económicas y un mayor equilibrio en la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, si bien todavía con un claro predominio masculino. La Facultad de Ciencias de la Salud no permite establecer una comparación porque se creó en el año 2011.

Tabla 16.
Distribución del PDI por Centro y sexo en 1991

	Total	Mujeres	Hombres
ESCTE	87	21.83%	78.16%
FHHSS	89	42.69%	57.30%
FJEE	60	28.33%	71.66%
Total	236	31.35%	68.64%

En el siguiente gráfico se observa con mayor claridad la distribución por centro y por sexo.

69. Se considera paritario cuando la proporción entre los sexos está situada entre un 60/40.

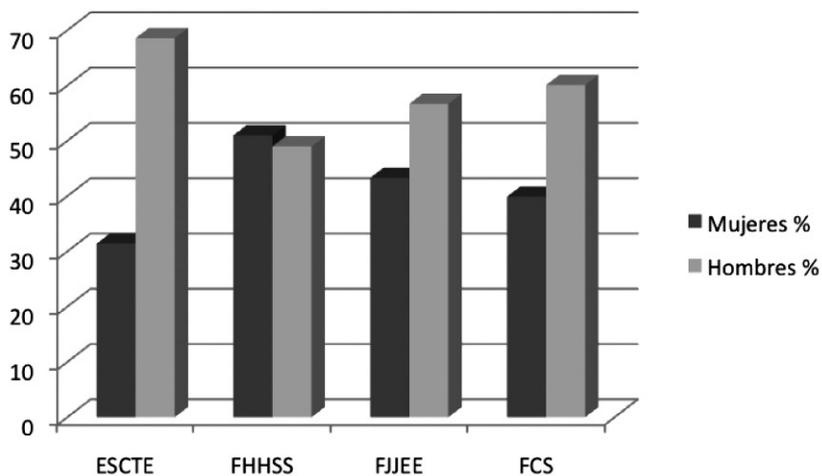


Gráfico 10.
Distribución del PDI por centros y sexo en 2013 (%)

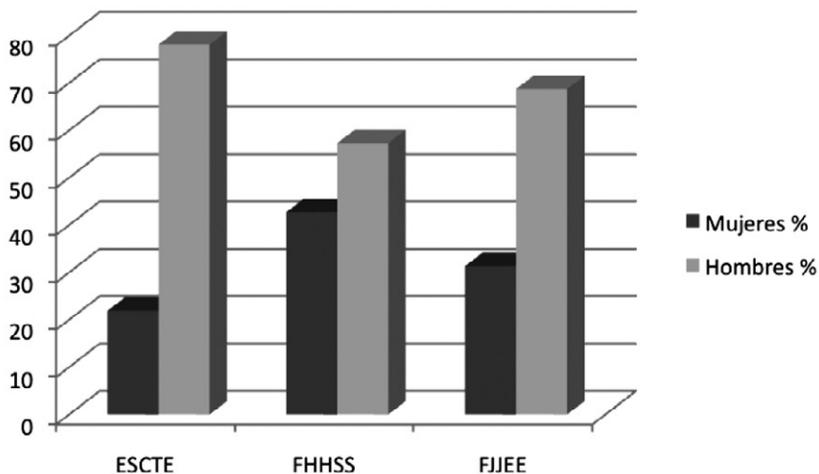


Gráfico 11.
Distribución del PDI por centros en 1991 (%)

Lo anterior nos muestra la *segregación horizontal*, es decir, aquella que hace referencia a la distribución por sexos en cada uno de los centros. Agudizándose la segregación masculina en la Escuela y la segregación femenina en Ciencias de la Salud.

Comparando los años 1991 y 2013, se mantiene la mayor proporción masculina en la Escuela y en la Facultad de Jurídicas y Económicas y se produce un cambio en la Facultad de Humanas y Sociales en la cual se ha incrementado la proporción de mujeres PDI, siendo en la actualidad superior al número de hombres PDI. La Facultad de Ciencias de la Salud, última en crearse, mantiene como hemos señalado en el párrafo anterior una mayor proporción de mujeres PDI.

Si bien, y como ya hemos comentado con anterioridad, se ha incrementado la proporción de PDI en la UJI en todos los centros, lo más llamativo ha sido el incremento en la participación femenina en la Escuela, que ha sido de diez puntos porcentuales.

Desde el Plan de Igualdad de la UJI (2010-2014), se han implementado medidas para combatir esta segregación tanto masculina como femenina fruto de estereotipos de géneros que desde la infancia influyen en las y los adolescentes en su elección hacia unos u otros tipos de estudio.

2.2. CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL PDI POR SEXO

En este punto, presentamos la distribución por categorías profesionales del PDI en 2013, la denominada *segregación vertical*, comparándolo posteriormente con la distribución de 1991 teniendo en cuenta los cambios en las categorías profesionales del profesorado, mucho más numerosas en el presente por las distintas normativas reguladoras del ámbito académico que se han ido aprobando entre los dos años contemplados y que han variado las categorías del PDI.

Tabla 17.
Distribución del PDI por categoría y sexo en 2013⁷⁰

	Total	Mujeres %	Hombres %
CU	118	20	80
CEU	5	60	40
TU	301	45.8	54.2
TEU	39	41	59
Contractado/a Doctor/a	90	50	50
Colaborador/a	12	33.3	66.6
Ayudante	94	56.4	43.6
Investigador/a	218	49.5	50.5
Asociado/a	442	40.5	59.5

La tabla muestra que existe simetría por categorías entre los sexos excepto en la de catedráticos/as en donde la segregación es muy evidente ya que hay 23 catedráticas de un total de 118 catedráticos/as, lo que supone un 20% de mujeres catedráticas, proporción ligeramente inferior a la media estatal, que es del 20,3% (*Datos básicos del sistema universitario español, 2013*). Se constata así, pese a los cambios acaecidos en el conjunto de la sociedad y el importante crecimiento de la participación de las mujeres en el ámbito universitario, la persistencia de la discriminación en las categorías superiores de la carrera académica (*Científicas en cifras, 2011*).

70. CU (catedrático universidad); CEU (catedrático de escuela universitaria); TU (titular universidad); TEU (titular de escuela universitaria); contratado/a doctor/a (contratado/a doctor/a); colaborador/a; ayudante; investigador/a y asociado/a.

Por otra parte, teniendo en cuenta la relación jurídica que vincula al personal en la universidad, se verifica la existencia de una mayor proporción de personal funcionario masculino que femenino excepto en la figura de las cátedras de escuela universitaria.

En el siguiente gráfico se observa con mayor claridad la distribución.

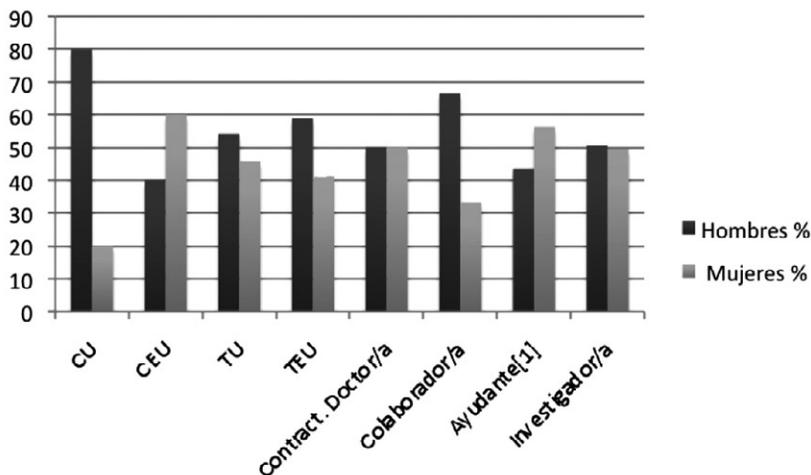


Gráfico 12.
Distribución del PDI por categoría laboral en 2013

Es decir que parece existir un *techo de cristal* que dificulta el acceso o promoción de las mujeres al nivel máximo de la carrera académica, la cátedra, pese al incremento tanto de estudiantes mujeres como de docentes mujeres en los últimos años.

En la literatura feminista académica, se define el techo de cristal (*glass ceiling*) como aquel formado por obstáculos difícilmente identificables que impiden a las mujeres llegar a las posiciones más altas en la jerarquía académica universitaria (*Científicas en cifras*, 2011).

Respecto a la figura de titular de universidad, si bien todavía hay más varones, las proporciones entran dentro de las proporciones consideradas como equilibradas.

Debe resaltarse que en la categoría de investigador la proporción es prácticamente similar denotando una tendencia igualitaria en el sentido de que quienes optan a una plaza de investigador compiten generalmente en función de sus *currícula*, por lo que indica que las chicas son igual de capaces que sus compañeros y que la segregación vertical que posteriormente se produce es debido más a cuestiones sociales y de discriminación de género que a cuestiones de capacitación y preparación de ellas para cualquier disciplina, incluida la Escuela de Tecnología y Ciencias Experimentales donde la proporción de personal investigador es de 53.3% varones y 46.6% mujeres, totalmente alejado de las proporciones existentes en las figuras más consolidadas.

El denominado techo de cristal se aplica claramente en este caso: la proporción de mujeres investigadoras y ayudantes, es decir, aquellas que empiezan su carrera docente e investigadora es prácticamente similar a la de los hombres pero, a medida que se asciende en la jerarquía académica la proporción de mujeres desciende.

Este hecho llevó a la investigadora Sandra Harding (1986) a preguntarse por qué las mujeres están situadas en los niveles de inferior categoría, qué obstáculos se encuentran en su carrera para que saliendo en el punto de partida en idéntica proporción que los hombres, el punto de llegada sea tan diferente y asimétrico para ellas.

La autora responde a su pregunta refiriéndose a la doble carga de trabajo que las mujeres normalmente realizan así como al denominado techo de cristal, al que hemos aludido en párrafos anteriores

Respecto de la categoría de asociado/a, la más numerosa de la universidad, la proporción es equilibrada, con mayoría de hombres. Las diferencias entre los centros se asemejan a las observadas en el anterior análisis: en la Escuela la proporción no es paritaria (77.5% de hombres frente al 22.5% de mujeres), en la Facultad de Jurídicas y en

la Facultad de Humanas la proporción es similar y, finalmente, en la Facultad de Ciencias de la Salud la proporción es favorable a las mujeres pero sin llegar a tener la polarización que se observa en la Escuela.

Si comparamos la distribución del PDI actual con la existente en 1991, con el inicio de la universidad, las variaciones son las siguientes:

Tabla 18.
Distribución por sexo y categoría en 1991

	Total	Mujeres %	Hombres %
CU	3		100
CEU	5	20	80
TU	37	18.9	81.1
TUI	4	25	75
TEU	47	55	45
TEUI	105	34.3	65.7
Ayudante EU	4	25	75
Asociado/a	30	6.7	93.3

En 1991, y dado que la universidad se estaba poniendo en marcha, el número de cátedras era escaso; ahora bien, las pocas que habían, fueran de universidad o de escuela universitaria, eran hombres.

Lo mismo pasaba con los titulares de universidad, categoría que ha experimentado un gran crecimiento tanto en su número absoluto como en la proporción de mujeres en ella. Si en 1991 solo el 20% de los TU eran mujeres, en 2013 tal y como hemos descrito en la tabla anterior, el 45.84% son mujeres.

Es decir, que en los veintidós años transcurridos se ha incrementado el número de mujeres titulares de universidad en 25,84 puntos lo cual se podría considerar un éxito, si bien, es a partir de aquí cuando comienzan a aparecer las barreras ocultas, el techo de cristal, manifestadas en que en la categoría superior, la cátedra, este equilibrio ya no se contemple.

La única figura con mayor proporción de mujeres en 1991 es la figura de titular de escuela universitaria (TEU), podría ser resultado de la incorporación de la Escuela de Magisterio y de la Escuela de Graduado Social a la Universitat Jaume I desde su creación, siendo en el primer caso especialmente un ámbito tradicionalmente feminizado.

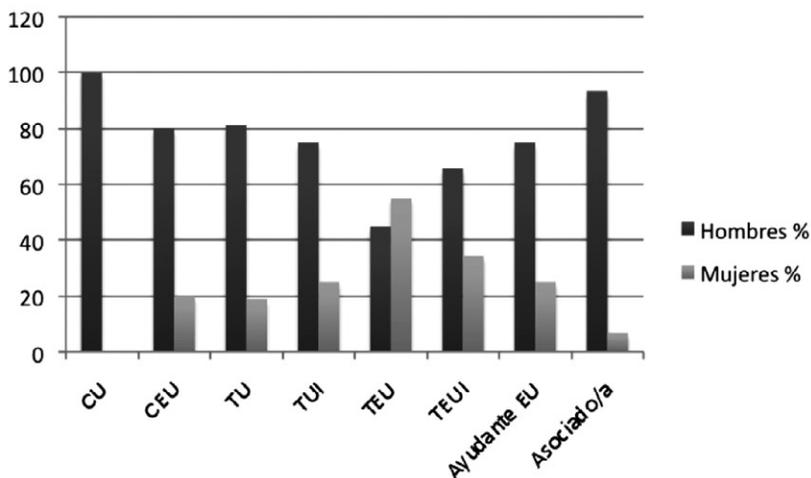


Gráfico 13.
Distribución del PDI por categoría en 1991

Como hemos podido ver en los párrafos anteriores, la UJI en sus inicios era una universidad masculinizada, aspecto que se agudizaba todavía más en la Escuela de Ciencias Experimentales y Tecnología, así como en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas.

Dado que la mayor segregación entre mujeres y hombres se produce en las cátedras, veamos su distribución por centros para conocer si dentro de la segregación vertical señalada se produce también una segregación horizontal:

Tabla 19.
Distribución de las cátedras por centros en 2013 (%)

	Mujeres	Hombres
FHHSS	17,4	82,6
FJEE	33,3	66,6
FCS	36,4	63,6
ESCTE	10,5	89,4

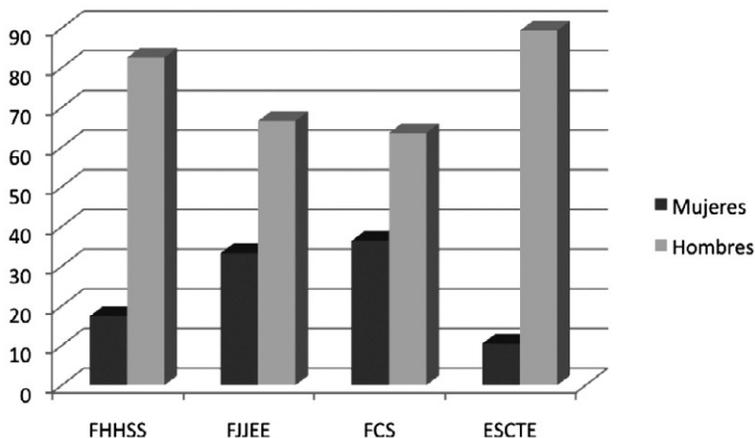


Gráfico 14.
Cátedras por centro y sexo en 2013

Comparando estos datos con los de la tabla 15, que incluye la distribución total del PDI por centros, es evidente cómo en la cúspide de la carrera académica las proporciones se escoran en todos los centros hacia los hombres. Ningún centro es equilibrado, ya que la proporción de hombres catedráticos supera el 60% considerado como límite. La más paritaria respecto a las cátedras es Ciencias de la Salud, la cual, según se han comprobado, es también la más feminizada de los cuatro centros y la más reciente en la UJI.

La segregación respecto a las mujeres se agudiza en la Escuela donde solo el 10,5% de las cátedras está ocupada por mujeres; sorprende, por otra parte, que en una facultad como la de Humanas, la más paritaria de todos los centros, la asimetría en las cátedras sea tan llamativa.

Contrastemos los datos de ocupación de las cátedras con la información sobre las figuras de ayudante e investigador/a, consideradas como el inicio de la carrera académica e investigadora en la universidad para ver, tal y como señalábamos en un párrafo anterior, las diferencias en la situación de partida y en la situación de llegada.

Tabla 20.

Distribución del personal ayudante e investigador en los centros en 2013 (%)

	Ayudantes		Investigadores/as	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
FHHSS	63,3	36,6	41,2	58,8
FJEE	73,3	26,6	44,5	55,5
FCS	66,6	33,3	68,9	31,1
ESTCE	38,2	61,8	46,7	53,3

Los datos indican una diferencia importante en el sexo del personal ayudante y del personal investigador: en el primero predominan las mujeres excepto en la Escuela, que como ya sabemos es el centro más masculinizado mientras que en el segundo, el personal investigador, predominan los varones, excepto en la FCS, el centro más feminizado, que son las mujeres las que más representación tienen.

En los dos gráficos siguientes se refleja la proporción de mujeres y hombres en las dos figuras contempladas, constatando la diferencia entre una y otra.

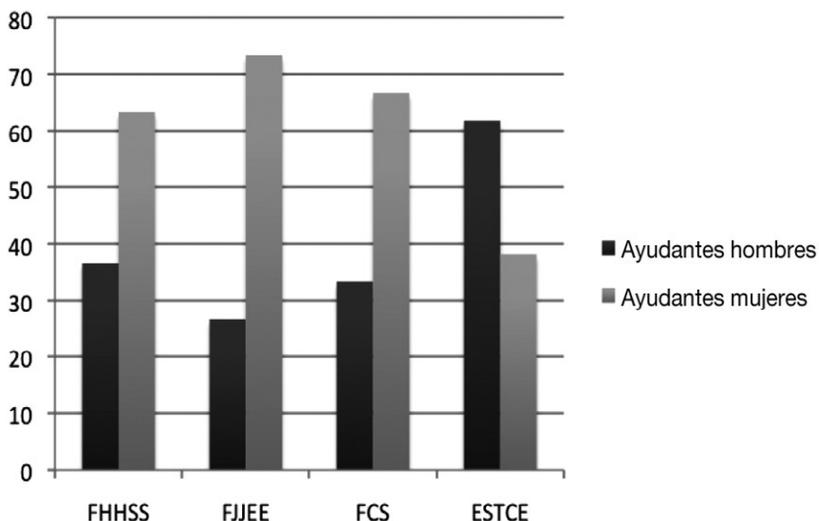


Gráfico 15.
Personal ayudante por sexo en 2013

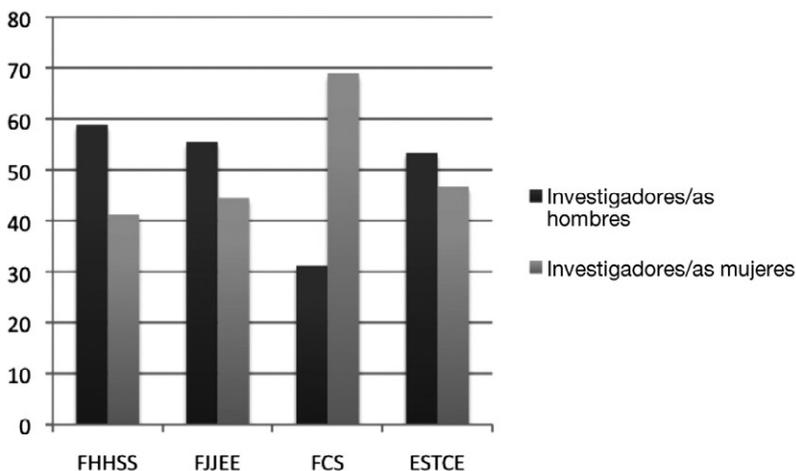


Gráfico 16.
Personal investigador por sexo en 2013

2.3. EL PDI POR GRUPOS DE EDAD Y SEXO

En tercer lugar, vamos a hacer una breve referencia a la edad del PDI de nuestra universidad, ya que consideramos que se ha producido un cambio generacional importante respecto a las mujeres en relación con los cambios legales, políticos y culturales y que de ser así, también se verán reflejados en la distribución por edades en nuestra universidad.

Además, la edad es una variable central en las necesidades y demandas respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar, por lo que consideramos imprescindible para nuestro estudio referirnos a ello.

En 2013, el 76.8% tiene menos de 51 años. En el siguiente gráfico podemos ver la distribución del PDI por grupos de edad.

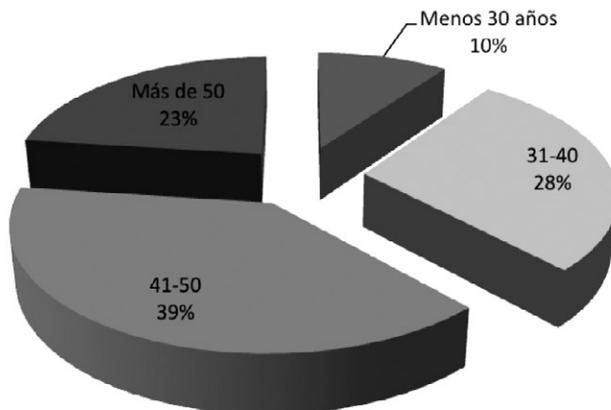


Gráfico 17.
PDI por grupos de edad

Al ser una universidad joven, la edad del PDI también lo es, teniendo en la actualidad el 76,8% del personal docente e investigador menos de 51 años. La franja de edad más numerosa es la de 41-50 años, que representa casi un 40% del total, constituyendo junto con la franja de 31-40 años, el 67% del conjunto del PDI.

La siguiente tabla nos muestra la distribución del personal docente e investigador por grupos de edad y sexo.

Tabla 21.
Distribución del PDI por edad y sexo

	Total	Mujeres %	Hombres %
Menos de 30 años	128	64.8	35.2
31-40 años	373	49.1	50.9
41-50 años	514	43.9	56.1
Más de 51 años	306	30.1	69.9

Los datos de la anterior tabla se reflejan con mayor claridad en el siguiente gráfico.

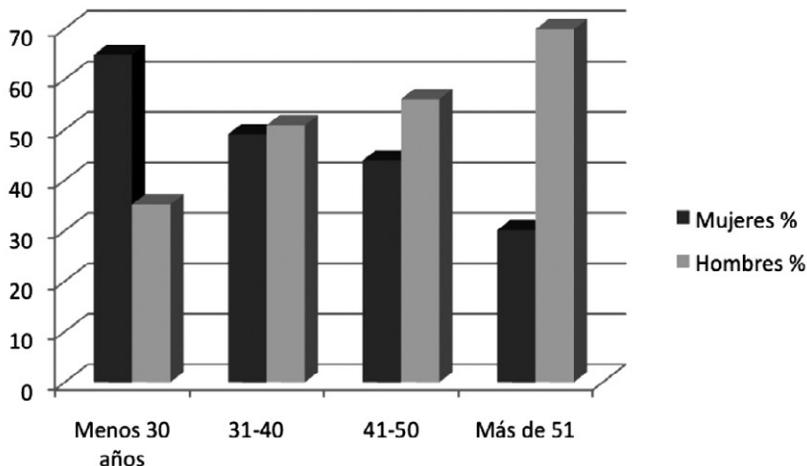


Gráfico 18.
Distribución del PDI por edad y sexo

Los resultados expuestos muestran una feminización en el grupo de menos de 30 años, que ocupan, en principio, plazas menos consolidadas; el grupo de 31 a 40 años puede considerarse paritario; y, a partir de los 40 años, la masculinización es notable, agudizándose a partir de los 50 años.

El hecho de la masculinización del PDI a partir de los 40 años, teniendo en cuenta que en años anteriores la proporción es paritaria o favorable a las mujeres, puede interpretarse de dos maneras si aplicamos la perspectiva del género: en primer lugar, como la consecuencia del mayor peso que las mujeres tienen en las tareas domésticas y de cuidado, especialmente con la llegada de criaturas, que hace que ralenticen o se dediquen con menor intensidad a las tareas académicas; y, en segundo lugar, y en este caso para aquellas mujeres de más de

50 años, a la menor participación académica de las mujeres de esta generación como consecuencia de su menor presencia en la educación superior y de la prioridad del rol tradicional de género femenino, el cual adjudicaba a las mujeres los cuidados familiares y las tareas domésticas.

Veamos a continuación si la distribución por grupos de edad y sexo es igual en todos los centros o hay diferencias entre ellos.

Tabla 22.
Distribución del PDI por edad, sexo y centro en 2013. (Verticales)

	Menos de 30 años		31-40 años		41-50 años		Más de 51 años	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
ESCTE	43,3	75,5	30,5	53,2	25,6	49,6	15,2	27,6
FHHSS	25,3	6,6	33,3	20,0	27,9	19,4	44,5	31,7
FJEE	9,6	13,3	18,6	12,7	26,1	24,3	16,3	24,7
FCS	21,7	4,4	18,0	14,2	20,3	6,6	23,9	15,9
Total	83	45	183	190	226	288	92	214
Total		128		373		514		306

Las personas de menos de 30 años tienen mayor presencia en la Escuela, son mayoría de mujeres y la distribución por centros es similar a la del resto de grupos: mayor proporción de hombres en la Escuela y en FJEE, y mayor presencia de mujeres en FCS y FHHSS.

Las personas con edades entre los 31 y los 40 años tienen una representación casi paritaria al igual que su distribución por centros, excepto la Escuela en donde los hombres superan a las mujeres en 22 puntos porcentuales.

Lo mismo sucede con el grupo de PDI con edades entre los 41 y los 50 años, si bien la diferencia entre mujeres y hombres en la Escuela se sitúa en 24 puntos porcentuales a favor de los hombres, mientras que en la FCS es a la inversa, las mujeres superan a los hombres en casi 14 puntos.

Finalmente, en el grupo de personas con más de 50 años, las diferencias se mantienen similares. Dos centros, la Escuela y la FJEE, tienen mayor presencia masculina y los otros dos, la FHHSS y la FCS, mantienen una mayor presencia femenina.

En los gráficos siguientes se puede observar la distribución por grupo de edad.

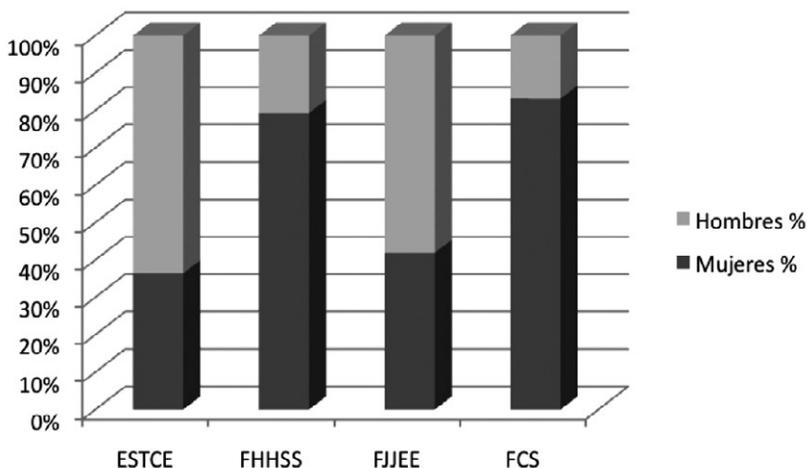


Gráfico 19.
Distribución del PDI menor de 30 años por centro y sexo

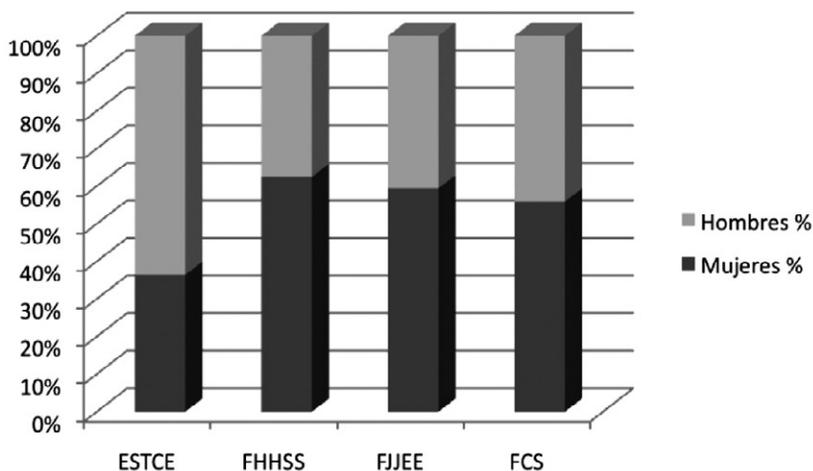


Gráfico 20.
Distribución del PDI entre 31 y 40 años por centro y sexo

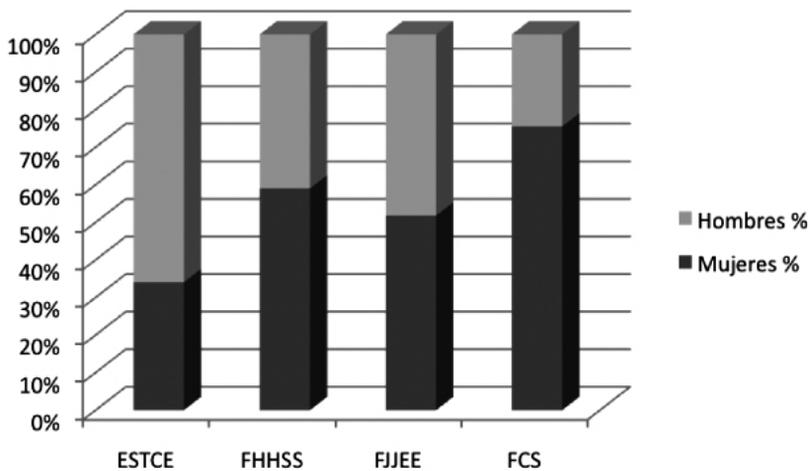


Gráfico 21.
Distribución del PDI entre 41 y 50 años por centro y sexo

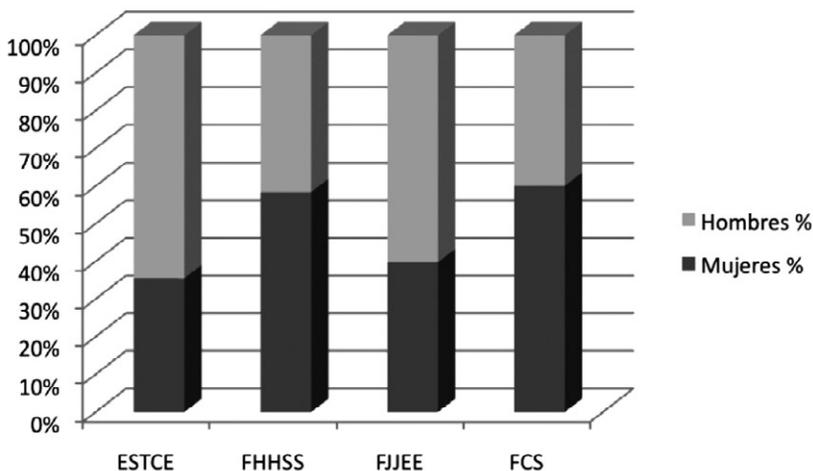


Gráfico 22.

Distribución del PDI de más de 51 años por centro y sexo

2.4. DISTRIBUCIÓN DEL PDI SEGÚN ÓRGANOS DE DIRECCIÓN EN 2013

En último lugar, y tal y como hemos señalado con anterioridad, la estructura organizativa de la UJI incluye también unos órganos de dirección. En la siguiente tabla exponemos la distribución por sexo de los cargos/puestos de responsabilidad unipersonales de la universidad.

Tabla 23.
Distribución de los cargos de responsabilidad por sexo en 2013

	Mujeres	Hombres
Rectorado		1
Secretaria General	1	
Gerencia		1
Sindicatura	1	
Vicerectorados	3	5
Decanatos/Dirección	2	2
Secretaria centros	1	3
Dirección departamento	10	17
Secretaria departamento	14	13

Los cuatro primeros cargos son unipersonales.

En el resto, la dirección de departamento está representada en el 63% de los casos por hombres y en los vicerrectorados la proporción de mujeres vicerectoras representa el 40%. Los decanatos y la dirección de Centros muestran una proporción paritaria y lo mismo sucede con las secretarías de departamento en donde el 51.8% son mujeres y las secretarías de centro, donde la proporción es del 75%.

Respecto a los cambios acaecidos, es preciso decir que en 1991, de las nueve unidades predepartamentales existentes en esa fecha, todas ellas eran dirigidas por varones (Fenollosa, 1992), siendo asumidas sus secretarías por mujeres solo en dos casos. Es decir, que de 1991 a 2013 se ha pasado de una proporción del 100% de hombres directores de departamento a 63% en la actualidad. Respecto a las secretarías, se ha pasado de un 22.2% de mujeres secretarías de departamento a representar un poco más del 50%.

CONCLUSIONES

Dentro de los dos colectivos de trabajadores/as de la Universitat Jaume I se presenta una diferenciación en lo que atañe a la distribución por sexo: en el PAS predominan las mujeres y en el PDI los hombres.

Ahora bien, entre los dos años estudiados, 1991 y 2013, se ha producido un cambio en los dos colectivos inverso en lo que respecta a la proporción de los sexos: se ha incrementado el porcentaje de hombres en el PAS y se ha incrementado el porcentaje de mujeres en el PDI.

Tabla 24.
Distribución por sexo y categoría laboral en 1991 y 2013

	1991		2013	
	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %	Hombres %
PAS	64,6	35,4	59,0	41,0
PDI	31,0	69,0	43,5	56,5

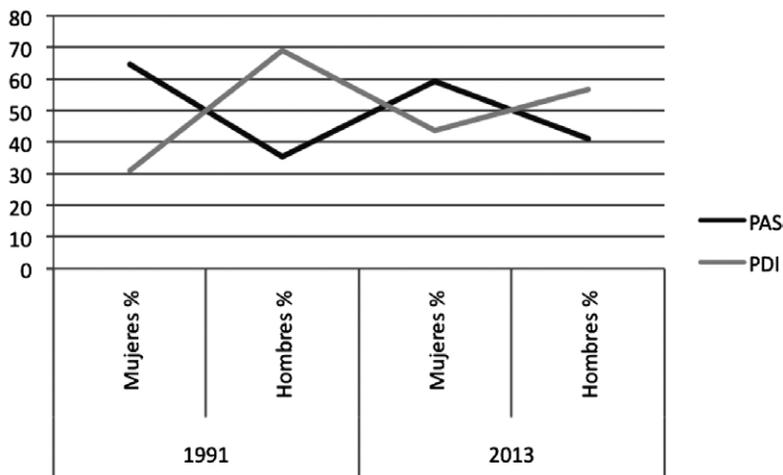


Gráfico 23.
Evolución del PAS y del PDI en los años 1991 y 2013

Este cambio de tendencia no ha supuesto un cambio similar en lo que atañe a los puestos de dirección en el PAS o cátedras en el PDI que siguen siendo eminentemente masculinas.

Es decir, y como hemos anunciado a lo largo del capítulo, el techo de cristal sigue estando presente y habría que incidir en los mecanismos que frenan el acceso de más mujeres a dichos puestos mediante acciones tendentes a conseguir una mayor paridad.

En el caso del PAS, y según datos proporcionados por el *Diagnóstico* de 2009 (www.ui.uji.es), hay una amplia mayoría de mujeres con titulación universitaria, hecho que nos informa de la existencia del fenómeno de sub-cualificación femenina en la administración bien como consecuencia de una discriminación laboral que perjudica claramente a las mujeres, bien como señala Rivero Recuenco (2005) como una estrategia de conciliación utilizada por las mujeres consistente en ocupar puestos de trabajo de inferior categoría y menor responsabilidad, para así poder realizar con más facilidad el trabajo de «fuera» y el de «dentro».

En el caso del PDI, habría que analizar con más insistencia los motivos por los que se paraliza de manera más usual la carrera académica de las mujeres que la de los hombres siendo que, como se ha expuesto en páginas anteriores, las mujeres optan a puestos de investigadores/as y ayudantes en proporción casi paritaria con los hombres.

Si los mecanismos de freno se deben a la mayor responsabilidad que tienen las mujeres en las tareas de cuidado y domésticas habrá que realizar esfuerzos a nivel de la sociedad en general, y de la universidad en particular, para que la corresponsabilidad en el desempeño de tareas domésticas y de cuidado se generalice entre los hombres.

CAPÍTULO IV

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LA UNIVERSITAT JAUME I

1. NORMATIVA Y MEDIDAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN: CONOCIMIENTO Y USO EN LA UNIVERSITAT JAUME I

INICIAMOS LA EXPOSICIÓN de los resultados de la encuesta realizada a una muestra de trabajadores y trabajadoras de la Universitat Jaume I refiriéndonos al conocimiento y uso que tienen de las distintas normativas legales relativas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y de las medidas incluidas en el I Plan de Igualdad de la UJI.

Para una mayor operatividad, expondremos en primer lugar los datos relacionados con el PAS, en segundo lugar con el PDI y, finalmente, realizaremos una comparativa entre ambos.

1.1. EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

1.1.1. Conocimiento de la normativa y del Plan de Igualdad de la UJI

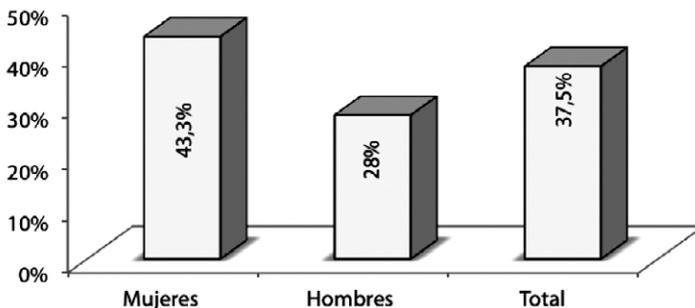


Gráfico 1.
Conocimiento de la legislación en materia de conciliación

Los datos reflejan, en términos generales, que existe desconocimiento sobre la normativa relativa a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal entre el personal PAS de la Universitat Jaume I. Si realizamos el análisis desagregando por sexo, las mujeres PAS conocen más la normativa legal en materia de conciliación que los hombres (43,3% de las mujeres frente al 28% de los hombres), aspecto que también se mantiene, como se verá más adelante, en el conocimiento de las medidas concretas en materia de conciliación.

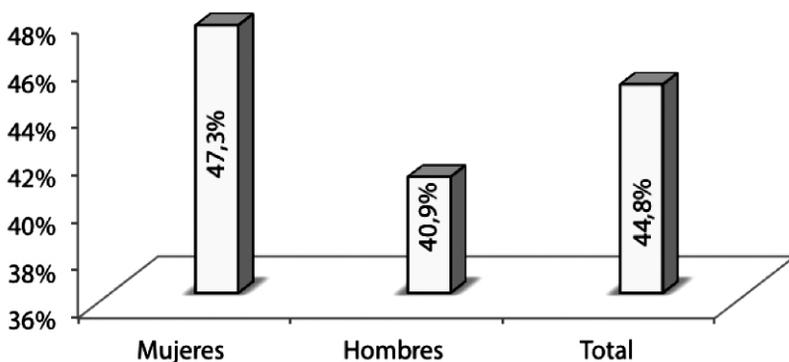


Gráfico 2.

Conocimiento del Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I

En el caso del conocimiento de la existencia del Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I se observa un equilibrio respecto a hombres y mujeres, lo conocen un 40,9% de varones y un 47,3% de las féminas. Sin embargo, estos porcentajes indican que tanto ellas como ellos desconocen que la Universitat Jaume I tiene recogidas un conjunto de medidas y estrategias, entre ellas para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, y alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres dentro del ámbito de la Universitat Jaume I, compiladas en el Plan de Igualdad.

Por tanto, el análisis evidencia que el colectivo PAS de la UJI desconoce tanto la legislación en materia de conciliación general, como el Plan de Igualdad de la UJI en particular. No obstante, hay que señalar que desagregando por sexo el grado de conocimiento es similar en las dos cuestiones en el grupo de las mujeres (47,3 % conocen el Plan de Igualdad y 43,3 % la normativa general), mientras que en los varones se incrementa el conocimiento sobre el Plan de Igualdad (40,9 % vs. 28 %), probablemente porque es una normativa más cercana y que recoge las medidas concretas para su entorno laboral.

1.1.2. Conocimiento y uso de las distintas medidas de conciliación por parte del PAS

A continuación, se presentan dos tablas en las que se incorporan, ordenadas de mayor a menor, las medidas de conciliación de la vida laboral/vida familiar/vida personal enmarcadas en el Plan de Igualdad de la UJI. La primera hace referencia al conocimiento de las medidas y la segunda, a su uso. Ambas están desagregadas por sexo.

Tabla 1.

PAS que conoce cada una de las distintas medidas de conciliación, por sexo.
Porcentaje sobre el colectivo de referencia

Medida conocida	Total	Mujeres	Hombres
Permiso por intervención quirúrgica de familiares o enfermedad grave familiar	87,9 %	92 %	81,7 %
Permiso de maternidad/paternidad o permiso de adopción o acogimiento	83,9 %	90,7 %	74,2 %
Permiso de lactancia o acumulación de horas de lactancia	81 %	88,7 %	69,9 %

Medida conocida	Total	Mujeres	Hombres
Permiso para visitas médicas y asistencia a personas menores, ancianas y con discapacidad	74,2 %	81,3 %	64,5 %
Adaptación/reducción de jornada por cuidado de menores hasta 12 años	74,2 %	82 %	63,4 %
Excedencia por cuidado de niños o familiares a cargo	70,6 %	80,7 %	57 %
Adaptación/reducción de jornada por convivencia con la atención directa de una persona con discapacidad	61,3 %	66 %	54,8 %
Reducción/permiso/excedencia por violencia de género	58,1 %	67,3 %	44,1 %
Adaptación/reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor con enfermedad grave que implique hospitalización de larga duración	55,6 %	61,3 %	47,3 %
Flexibilidad horaria en la jornada laboral por guarda legal de menores o familiares que requieran dedicación especial	52,4 %	60 %	41,9 %
Adaptación/reducción de jornada por cuidado directo de familiares hasta 2.º grado, que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no ejerza actividad retribuida	50,8 %	56 %	44,1 %
Reducción de la jornada por enfermedad larga o crónica que impida la realización de la jornada completa	50,4 %	52,7 %	47,3 %
Preferencia en acceso a los cursos de formación del PAS	22,2 %	20,7 %	24,7 %

Tabla 2.
PAS que usa cada una de las distintas medidas de conciliación, por sexo.
Porcentaje sobre el colectivo de referencia

Medida usada	Total	Mujeres	Hombres
Permiso por intervención quirúrgica de familiares o enfermedad grave familiar	63,7 %	70 %	53,8 %
Permiso de maternidad/paternidad o permiso de adopción o acogimiento	51,2 %	58,7 %	39,8 %
Permiso para visitas médicas y asistencia a personas menores, ancianas y con discapacidad	48 %	57,3 %	34,4 %
Permiso de lactancia o acumulación de horas de lactancia	35,1 %	51,3 %	9,7 %
Adaptación/reducción de jornada por cuidado de menores hasta 12 años	16,1 %	24 %	4,3 %
Excedencia por cuidado de niños o familiares a cargo	14,1 %	22 %	2,2 %
Preferencia en acceso a los cursos de formación del PAS	7,3 %	9,3 %	4,3 %
Flexibilidad horaria en la jornada laboral por guarda legal de menores o familiares que requieran dedicación especial	5,2 %	6 %	4,3 %
Adaptación/reducción de jornada por cuidado directo de familiares hasta 2.º grado, que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no ejerza actividad retribuida	2 %	2,7 %	1,1 %
Adaptación/reducción de jornada por convivencia con la atención directa de una persona con discapacidad	1,6 %	2 %	1,1 %

Medida usada	Total	Mujeres	Hombres
Reducción de la jornada por enfermedad larga o crónica que impida la realización de la jornada completa	0,8 %	0 %	2,2 %
Adaptación/reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor con enfermedad grave que implique hospitalización de larga duración	0 %	0 %	0 %
Reducción/permiso/excedencia por violencia de género	0 %	0 %	0 %

A continuación, se analizan los datos presentados en las tablas.

En relación con el conocimiento de las medidas cabe citar que todas son conocidas por encima del 50%, a excepción de «Preferencia en acceso a los cursos de formación del PAS», referida a la preferencia en el acceso a los cursos de formación por parte del PAS que se incorpore a su puesto laboral después de disfrutar del permiso por maternidad/paternidad o una excedencia por cuidado a hijos/as o familiares dependientes, un dato que pone de manifiesto que si bien la normativa en términos generales no es conocida por este colectivo, su concreción en medidas hace aumentar el conocimiento del marco legal. No obstante, hay que destacar las diferencias entre mujeres y hombres, siendo ellas las que están más familiarizadas con las mismas ya que, a excepción de la medida «Preferencia en acceso a los cursos de formación del PAS», las mujeres las conocen por encima del 52%. Los hombres solo superan este porcentaje en siete de las trece medidas, resultados que corroboran los diversos estudios que califican la conciliación como una cuestión femenina.

Las medidas que más se conocen son las relacionadas con las criaturas y las visitas médicas e intervenciones quirúrgicas, todas ellas por encima del 60%, aunque desde un punto de vista de género, las mujeres las conocen en mayor proporción. El grado de conocimiento dis-

minuye, sobre todo en los varones, en los casos de adaptaciones/reducciones para cuidar a personas en situación de dependencia –mayores o con discapacidad–. La medida menos conocida (a excepción de la medida «Preferencia en acceso a los cursos de formación») por los varones es la «Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo por razón de guarda legal de menores o familiares que requieran de dedicación especial» (41,9%), seguida de la «Adaptación/reducción de la jornada de trabajo por razón de atención directa familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por sí mismo» y «Reducción/permiso/excedencia por violencia de género». En el caso de las mujeres es (a excepción de la medida «Preferencia en acceso a los cursos de formación») «Adaptación/reducción de la jornada de trabajo por razón de enfermedad larga o crónica que impida realizar la jornada laboral completa» (52,7%), seguida de «Adaptación/reducción de la jornada por razón de atención directa familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por sí mismo», aunque todas por encima del 50%.

Debemos señalar que la medida menos conocida, tanto por hombres como por mujeres, es la «Preferencia en acceso a los cursos de formación del PAS» que solo la conocen el 24,7% de los hombres encuestados y el 20,7% de las mujeres.

Del análisis también se extrae que las medidas con mayor antigüedad y difusión social y mediática son las más conocidas: «Permiso por intervención quirúrgica de familiares o enfermedad grave familiar» (87,9%); «Permiso de maternidad/paternidad o permiso de adopción y acogimiento» (83,9%) y «Permiso de lactancia o acumulación de horas de lactancia» (81%), aunque nuevamente son ellas las que más señalan tener conocimiento de las medidas. En el caso del permiso de lactancia son 19 puntos de diferencia a favor de las mujeres y en el permiso de maternidad/paternidad 16 puntos.

Del resto de medidas, destaca la diferencia porcentual, desde una perspectiva de género, respecto al conocimiento de las medidas «Excedencia por cuidado de niños o familiares a cargo» (23 puntos);

«Adaptación/reducción de jornada por cuidado de menores hasta 12 años» y «Flexibilidad horaria en la jornada laboral por guarda legal de menores o familiares que requieran dedicación especial» (ambas 19 puntos). Cifras que confirman que para las mujeres el empleo no es el valor esencial para sus vidas como lo tienen otros como el familiar.⁷¹

También se muestra una diferencia de 23 puntos en la medida «Reducción/permiso o excedencia por violencia de género» (67,3% vs. 44,1%).

Por tanto, podemos afirmar que el grado de conocimiento de las distintas medidas es desigual, aunque la cifra global de cada una de ellas es más elevada que el conocimiento de la legislación en materia de igualdad, tanto en hombres como en mujeres.

En relación con el uso de cada una de las medidas de conciliación, hay que señalar que ninguna persona ha solicitado «Adaptación/reducción de la jornada de trabajo por razón de atención hijo/a menor afectada por cáncer u otra enfermedad grave», ni «Reducción/ permiso/ excedencia por razón de violencia de género».

En cuanto al resto, las más utilizadas son «Permiso por intervención quirúrgica de familiares o enfermedad grave familiar» y «Permiso de maternidad/paternidad o permiso de adopción o acogimiento», ambas usadas en mayor medida por las mujeres. Si nos detenemos en el «Permiso de maternidad/paternidad», la diferencia porcentual entre hombres y mujeres es de 19 puntos.

La tercera medida en cuanto a uso es el «Permiso para visitas médicas y asistencia a personas menores, ancianas y con discapacidad», utilizada en una mayor proporción por mujeres (34,4% de los hombres frente al 57,3% de las mujeres). Asimismo, sería interesante desagregar por sexos si las visitas que realizan son para menores, personas ancianas o con discapacidad, para conocer si son las mujeres las que

71. Según datos del Instituto de la Mujer, en 2012, 29.651 personas redujeron su horario laboral para cuidar a un hijo/a menor, de las cuales el 94,98% eran mujeres, y 6122 personas se tomaron excedencias a tiempo completo para atender a sus familiares, siendo un 85,67% mujeres.

se ocupan de las personas ancianas o con discapacidad, además de las y los menores, tal y como muestran las tendencias anteriormente señaladas con las excedencias por cuidados de familiares.

La cuarta de las medidas que más ha sido utilizada es el «Permiso de lactancia o acumulación de horas de lactancia» (35%), aunque desagregando por sexo se observa una gran diferencia en cuanto al uso realizado por hombres y por mujeres. Solo un 9,7% de ellos señalan que han solicitado el permiso de lactancia. No obstante, si realizamos una comparativa del uso que del permiso de lactancia realizan los hombres en España, el porcentaje de los hombres PAS de la UIJ es superior a la media española, que no llega ni a un 2% (99,5% de mujeres respecto al 0,5% del tiempo que utilizan los padres u otro/a progenitor/a).⁷²

La medida «Adaptación/reducción de la jornada de trabajo por razón de atención de menores hasta 12 años» y la medida «Excedencia por atención de criaturas o familiares a cargo» son usadas a nivel global en un porcentaje similar (16,1% y 14,1% respectivamente); sin embargo, si desagregamos por sexo nuevamente se observan grandes diferencias, son ellas quienes adaptan o reducen su jornada para la atención de menores de hasta 12 años (24% de mujeres frente al 4,3% de los hombres), aun siendo conocida por ambos, y quienes solicitan excedencias por atención de criaturas o familiares a cargo, solo un 2,2% de varones la han utilizado (22% de mujeres frente al 2,2% de los hombres). Estos datos corroboran que siguen siendo las mujeres las que se adaptan o reducen las jornadas laborales para la atención de personas en situación de dependencia aunque, en el caso del PAS de la Universitat Jaume I, se solicitan más adaptaciones/reducciones por criaturas que por personas con discapacidad o por familiares de hasta segundo grado que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas y no ejerzan actividad retribuida. Ello puede deberse a que las personas encuestadas solo indican en un 11,3% que tienen personas en situación de dependencia a su cargo, no obs-

72. http://www.cime2011.org/home/panel1/cime2011_P1_PPiiNA.pdf [Fuente consultada en noviembre de 2013]

tante sería interesante desagregar si las excedencias son para la atención de menores u otras personas familiares a cargo.

En este asunto hay que indicar las repercusiones que ambas medidas tienen en la vida profesional de quien se las toma: disminución o supresión en términos salariales, con las consecuencias posteriores para la jubilación, además de las posibilidades de realizar méritos que favorezcan la carrera profesional. Y como hemos apuntado, en el caso del PAS de la UJI, son las mujeres quienes las han usado en una mayor proporción (20 puntos de diferencia respecto a los varones en ambas medidas).

Las medidas que apenas han sido utilizadas, tanto por hombres como por mujeres y además sin apenas diferencia porcentual, han sido «Adaptación/reducción de la jornada de trabajo por razón de convivencia con la atención directa de una personas con discapacidad física, psíquica o sensorial» (1,1% hombres vs 2% mujeres), «Adaptación/reducción de la jornada de trabajo por razón de atención directa familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por sí mismo» (1,1% hombres vs 2,7% mujeres) y «Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo por razón de guarda legal de menores o familiares que requieran de dedicación especial» (4,3% hombres vs 6% mujeres).

Respecto a esta última medida es posible que el uso mínimo pueda deberse a que la Universitat Jaume I tiene una buena política de flexibilidad horaria de entrada, previa autorización de la unidad administrativa donde se preste el servicio, de 7.30 a 9.00 horas para las jornadas de mañana (con obligatoriedad de permanecer en el puesto de trabajo de 9.00 a 14.00 horas), y de 14.00 a 15.00 horas en las jornadas de tarde (en este caso, la obligatoriedad es de 15 a 20 horas). El resto se podrá completar entre las 7.30 y las 9.00 y las 14.00 - 21.00 horas (para turno mañana) y, entre las 8.00 y las 15.00 y las 20.00 - 22.00 horas (para turno tarde). Si se tiene jornada de mañana se debe hacer como mínimo una tarde semanal (de 15.30 a 17.30 horas) y en

el caso de jornada vespertina se deberá tener presencia como mínimo una mañana (de 12.30 a 14.30 horas).

Además, se puede añadir una hora diaria en la parte fija, dos en el caso de familias monoparentales, si se tiene a cargo personas mayores de 65 años que requieran atención especial, criaturas en acogimiento de hasta 12 años, familiares con enfermedad grave o discapacidad igual o superior al 65%, hasta segundo grado de consanguinidad. También se disponen de dos horas de la parte fija si se tienen criaturas con discapacidad. En relación a las otras dos, puede ser fruto de que las personas encuestadas solo indican en un 11,3% que tienen personas en situación de dependencia a su cargo.

Cabe destacar que la medida «Reducción de la jornada de trabajo por razón de enfermedad larga o crónica que impida realizar la jornada laboral completa» solo ha sido utilizada por dos hombres del PAS encuestado.

Por tanto, podemos considerar que el uso que el colectivo PAS realiza de las medidas de conciliación es bajo, solo tres medidas están por encima del 48%, el resto por debajo del 16%, y también aquí son las relacionadas con las y los menores las que más se utilizan. Además, podemos afirmar que aquellas medidas que suponen una utilización puntual y que no tienen efectos en las condiciones laborales como los permisos por intervención quirúrgica o visitas médicas, son utilizados indistintamente por hombres y mujeres, mientras que aquellas que pueden suponer una repercusión en la carrera profesional (excedencias o reducciones de jornadas) son tomadas por mujeres, corroborando nuevamente que si bien las medidas son presentadas igualmente para hombres y para mujeres, siguen siendo ellas quienes asumen las responsabilidades de cuidados. Asimismo, las medidas que más se utilizan son aquellas que más se conocen.

De modo gráfico:

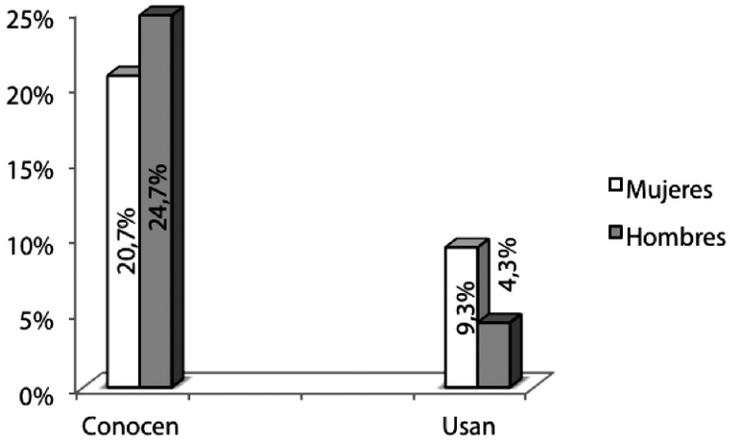


Gráfico 3.

Conocimiento y uso de la medida «Preferencia en acceso a los cursos de formación del PAS»

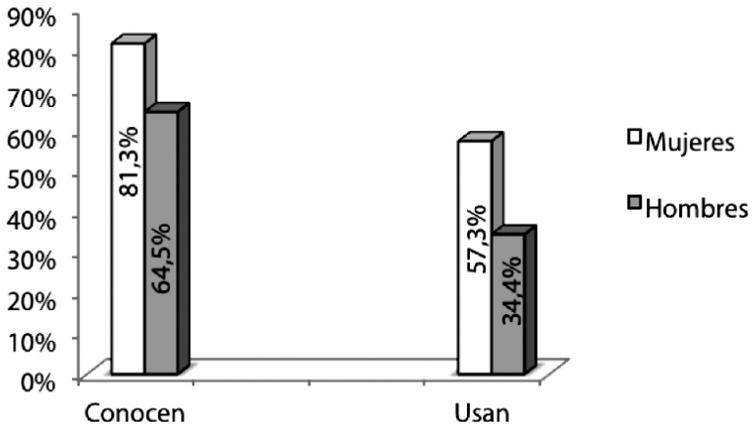


Gráfico 4.

Conocimiento y uso de la medida «Permiso para visitas médicas y asistencia a personas menores, ancianas y con discapacidad PAS»

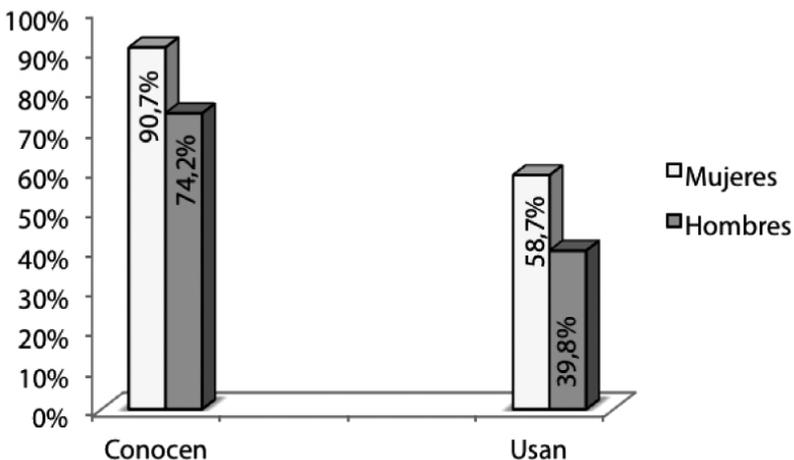


Gráfico 5.
Conocimiento y uso de la medida «Permiso maternidad/paternidad o permiso de adopción o acogimiento»

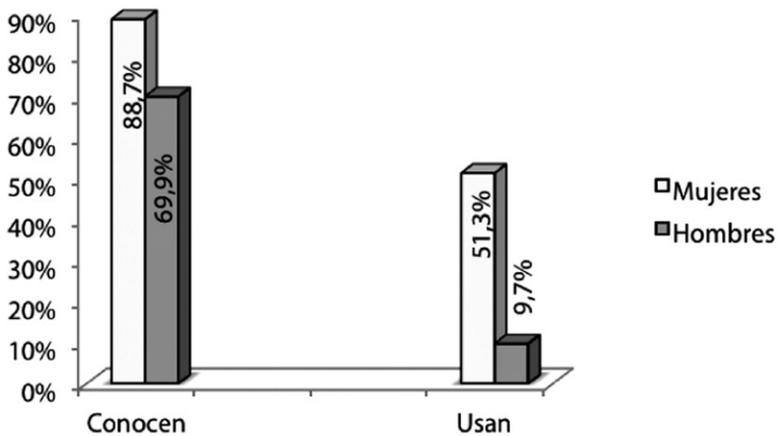


Gráfico 6.
Conocimiento y uso de la medida «Permiso de lactancia o acumulación de horas PAS»

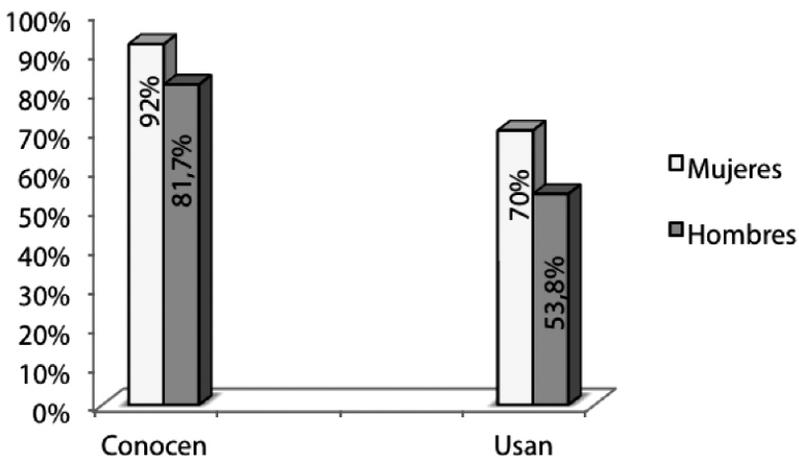


Gráfico 7.

Conocimiento y uso de la medida «Permiso por intervención quirúrgica de familiares o enfermedad grave de familiar PAS»

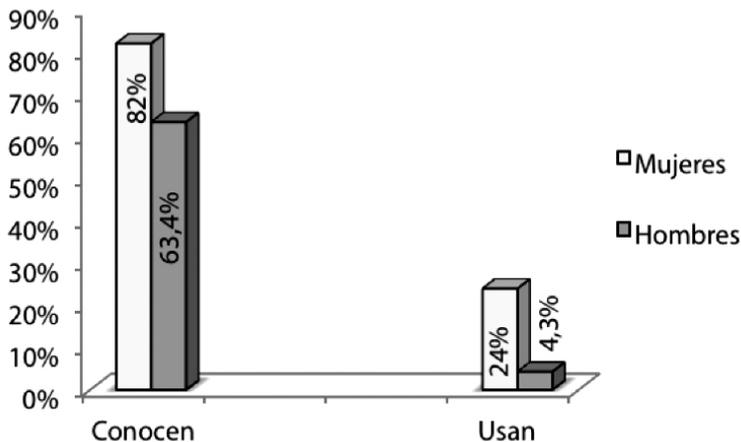


Gráfico 8.

Conocimiento y uso de la medida «Permiso maternidad/paternidad o permiso de adopción o acogimiento»

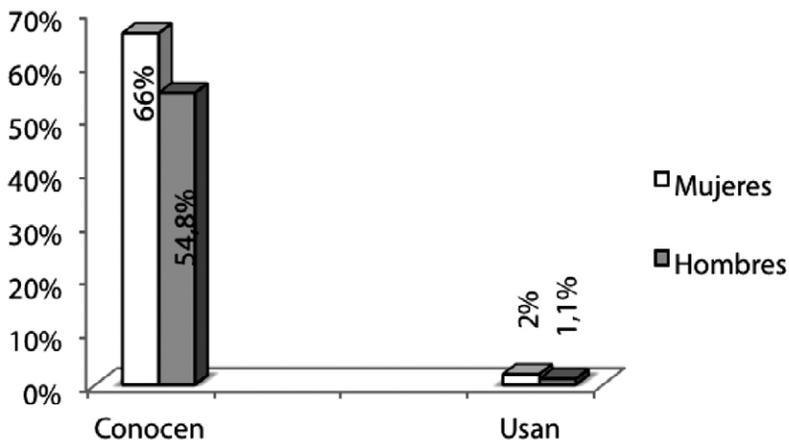


Gráfico 9.

Conocimiento y uso de la medida «Adaptación/reducción de la jornada de trabajo por atención directa de una persona con discapacidad»

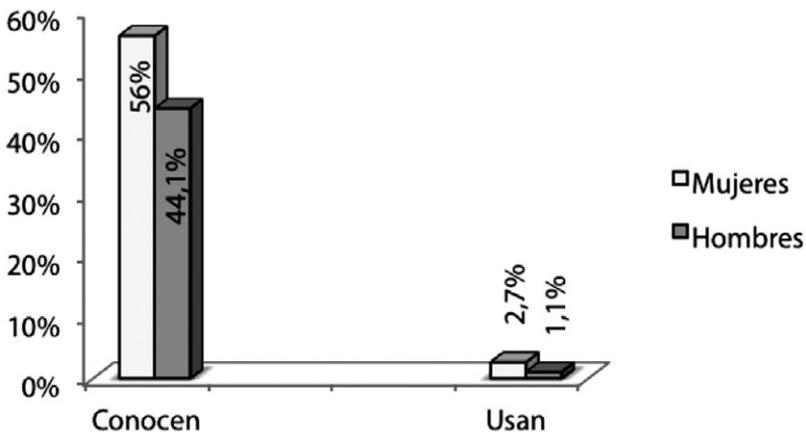


Gráfico 10.

Conocimiento y uso de la medida «Adaptación/ reducción de la jornada de trabajo por atención familiares hasta el segundo grado PAS»

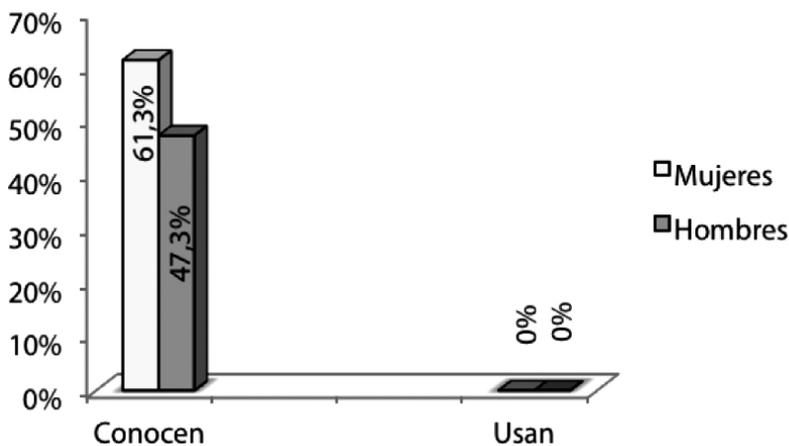


Gráfico 11.

Conocimiento y uso de la medida «Adaptación/reducción de la jornada de trabajo por razón de atención de hija/o menor afectada por cáncer u otra enfermedad grave PAS»

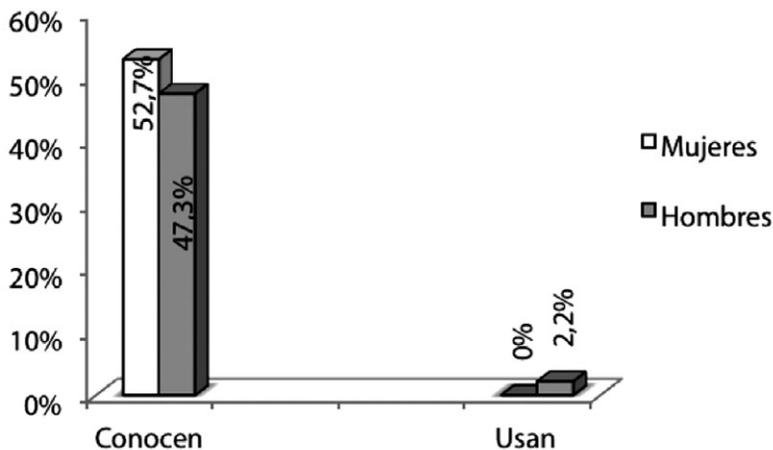


Gráfico 12.

Conocimiento y uso de la medida «Adaptación/reducción de la jornada de trabajo por razón de enfermedad larga o crónica PAS»

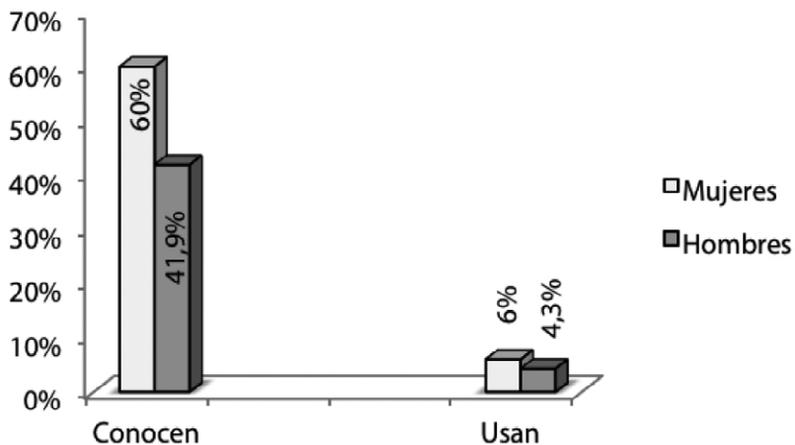


Gráfico 13.

Conocimiento y uso de la medida «Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo por razón de guarda legal de menores o familiares que requieran dedicación especial PAS»

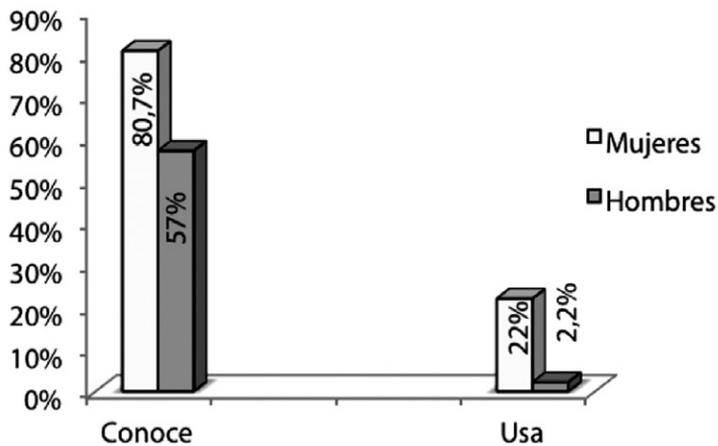


Gráfico 14.

Conocimiento y uso de la medida «Excedencia por atención de criaturas o familiares a cargo PAS»

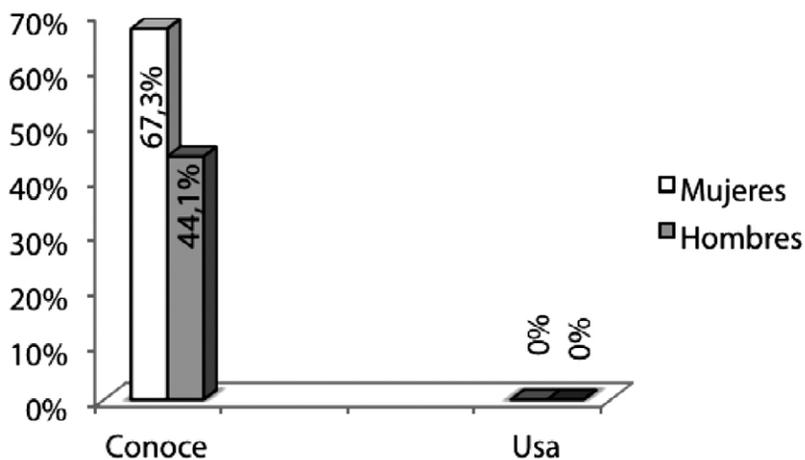


Gráfico 15.

Conocimiento y uso de la medida «Reducción/ permiso/ excedencia por razón de violencia de género PAS»

1.2. EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI)

1.2.1. Conocimiento de la normativa y del Plan de Igualdad

Los resultados reflejan, en términos generales, un elevado grado de desconocimiento de la legislación vigente en materia de conciliación; tan solo el 26% de las personas encuestadas del PDI dice conocer la normativa legal. Si realizamos el análisis desagregando por sexo, las mujeres PDI conocen más la normativa legal en materia de conciliación que los hombres (36% de las mujeres frente al 17% de los hombres), aspecto que también se mantiene, como se verá más adelante, en el conocimiento de las medidas concretas en materia de conciliación.

Tabla 3.
PDI que conoce la legislación en materia de conciliación

Respuesta	Total	Mujeres	Hombres
Sí	26%	36%	17%
No	69%	59%	78%

En cuanto a la normativa específica de la UJI, recogida en el Plan de Igualdad, las cifras mejoran, puesto que afirma conocerla casi el 32% de la plantilla encuestada, aunque el desconocimiento continúa siendo ampliamente mayoritario. La mejoría responde al incremento del porcentaje de varones que afirma conocer el Plan de Igualdad, que asciende al 28%, mientras que en las mujeres permanece invariable. Tal y como se ha apreciado en el PAS, también en esta ocasión el grado de conocimiento es uniforme en las dos cuestiones en el grupo de las mujeres (el 36% conocen tanto la normativa general como el Plan de Igualdad), mientras que en los varones se incrementa el conocimiento sobre el Plan de Igualdad (28% vs. 17%), probablemente porque es una normativa más cercana y que recoge las medidas concretas para su entorno laboral.

Tabla 4.
PDI que conoce el Plan de Igualdad de la UJI

Respuesta	Total	Mujeres	Hombres
Sí	32%	36%	28%
No	64%	58%	68%

El resultado evidencia que la mayoría de este colectivo –y, en particular, los hombres– no conoce el principal instrumento de la UJI para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Puede afirmarse, en consecuencia, que la mayoría de personas encuestadas del PDI de la UJI desconoce tanto la legislación en materia de conciliación en términos generales, como el Plan de Igualdad de su universidad de modo particular.

1.2.2. Conocimiento y uso de las distintas medidas de conciliación por parte del PDI

A continuación, se analizan los datos sobre conocimiento de las distintas medidas. Como era de esperar, las más conocidas son aquellas que, estando recogidas en la legislación, tienen mayor entidad, antigüedad y difusión social y mediática. En concreto, destacan los «Permisos de maternidad-paternidad», que son conocidos por el 77%, seguidos por el «Permiso de lactancia», con un 72,6%.

Del resto de medidas contempladas en la encuesta (un total de 13), tan solo es mayoritariamente conocida, por el total de personas del PDI encuestadas, la que se refiere al «Permiso por intervención quirúrgica de familiares o enfermedad familiar grave». Todas las demás medidas son conocidas por menos de la mitad del colectivo, llegando en cinco casos a cifras que se sitúan por debajo del 25%.

Las diferencias entre mujeres y hombres son notables, y significativas desde el punto de vista de un análisis con perspectiva de género. Las mujeres están más familiarizadas con todas las medidas que los hombres, corroborando la afirmación, señalada por numerosos estudios, de que la conciliación continua siendo, tanto desde el punto de vista de la mentalidad social y personal como desde el de la práctica, un asunto preferentemente femenino.

En la tabla siguiente se presentan las distintas medidas ordenadas, de mayor a menor, según el grado de conocimiento que tienen de cada

una de ellas las personas del PDI encuestadas. Se incluyen, con fines comparativos, los resultados desglosados por sexo.

Tabla 5.

PDI que conoce cada una de las distintas medidas de conciliación, por sexo.
Porcentaje sobre el colectivo de referencia

Medida conocida	Total	Mujeres	Hombres
Permiso de maternidad/paternidad o permiso de adopción o acogimiento	77%	85,5%	72,3%
Permiso de lactancia o acumulación de horas de lactancia	72,6%	81,2%	65%
Permiso por intervención quirúrgica de familiares o enfermedad grave familiar	51,3%	56,5%	46,6%
Excedencia por cuidado de niños o familiares a cargo	45%	53,9%	37,4%
Preferencia en la elección de horarios lectivos	39,6%	42,9%	36,8%
Adaptación/reducción de jornada por cuidado de menores hasta 12 años	36,3%	42,9%	30,1%
Permiso para visitas médicas y asistencia a personas menores, ancianas y con discapacidad	32,7%	33,1%	32,5%
Reducción de la jornada por enfermedad larga o crónica que impida la realización de la jornada completa	25,8%	28,6%	23,3%
Adaptación/reducción de jornada por convivencia con la atención directa de una persona con discapacidad	24,5%	26,6%	22,7%

Medida conocida	Total	Mujeres	Hombres
Flexibilidad horaria en la jornada laboral por guarda legal de menores o familiares que requieran dedicación especial	23,9%	25,3%	22,7%
Adaptación/reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor con enfermedad grave que implique hospitalización de larga duración	23,9%	27,3%	20,7%
Adaptación/reducción de jornada por cuidado directo de familiares hasta 2.º grado, que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no ejerza actividad retribuida	21,1%	22,1%	20,2%
Reducción/permiso/excedencia por violencia de género	18,2%	17,5%	19%

Tal y como se acaba de señalar, la medida más conocida por ambos sexos es la del «Permiso de maternidad/paternidad». Ahora bien, en el caso de las mujeres el porcentaje asciende a más del 85%, mientras que en el de los hombres se sitúa en el 72,3%.

La diferencia es aún mayor en la medida correspondiente a los «Permisos de lactancia», en ella se observa una ventaja de más de 16 puntos a favor de las mujeres. Aun así, es una medida conocida por la mayoría de los PDI hombres, el 65%.

Las cifras descienden notablemente en la tercera medida, el «Permiso por intervención quirúrgica de familiares o enfermedad grave familiar». Es conocida por el 56,5% de las mujeres, pero por menos de la mitad de los hombres, en concreto, por el 46,6%.

La siguiente, en grado de conocimiento, es la «Excedencia por cuidado de niños o familiares a cargo». Todavía son mayoría las mujeres a las que les resulta familiar, casi el 54%, pero en los hombres el porcentaje desciende al 37,4%. Previsiblemente, la posibilidad de

tomar una excedencia por motivos familiares para dedicarse a las tareas de cuidado es algo más cercano material y simbólicamente al entorno femenino y ello podría estar en la base de esta diferencia. Ello se traduciría en que, a pesar de que la difusión de la información en el entorno social e institucional se realice sin distinción, se trata de una medida que consiste en facilitar la realización de una tarea fuertemente marcada por el género, de manera que encuentra mayor receptividad en las mujeres.

La «Preferencia en la elección de horarios lectivos» es una medida definida en el Plan de Igualdad de la UJI. Es conocida por un número mayor de personas, el 39,6%, de las que dicen conocer dicho Plan en su conjunto, el 32%. El motivo podría encontrarse en que afecta de modo central a las condiciones laborales del PDI y en que ha sido comunicada de modo específico a los departamentos, para que la tuvieran en cuenta a la hora de elaborar los Planes de Ordenación Docente. Aun así, de nuevo son las mujeres las que aducen un mayor conocimiento de la misma, 6 puntos más en comparación con los hombres. Nos encontramos, una vez más, con que la tarea que pretende facilitar la atención familiar cotidiana se ubica, aunque quizá cada vez menos, en territorio femenino.

Esta línea de análisis podría quedar reforzada si atendemos a la medida siguiente, «La adaptación/reducción de jornada por cuidado de menores hasta 12 años. Esta medida alude también al cuidado de los menores, pero implica no tanto una mejora como una disminución de la jornada laboral, con lo que conlleva en términos salariales y de posibilidades de realizar méritos que favorezcan la carrera profesional. En este caso, la diferencia entre mujeres y hombres es mayor que en el anterior, y supone casi 13 puntos.

El «Permiso para visitas médicas y asistencia a personas menores, ancianas y con discapacidad» es una de las medidas en las que el grado de conocimiento presenta menos diferencias entre mujeres, el 33,1% y hombres, el 32,5%. Se trata de una medida de aplicación puntual, que no reporta, en principio, una merma en las condiciones y oportu-

nidades laborales. Aun así, resulta notable que tan solo una de cada tres personas del PDI afirme conocerla.

La «Reducción de la jornada por enfermedad larga o crónica» que impida la realización de la jornada completa es una medida conocida por el 25,8% del personal PDI. De nuevo son las mujeres las que aducen mayor conocimiento de la misma, el 28,6%, en comparación con los hombres, el 23,3 %.

Tal y como puede observarse en la tabla 5, las cinco medidas restantes son conocidas, en términos globales, por menos de la cuarta parte del PDI. Con la única excepción de la que se refiere a la «Reducción/permiso/excedencia por violencia de género», son más conocidas por las mujeres que por los hombres.

El análisis de los resultados obtenidos permite afirmar que el grado de conocimiento de las distintas medidas es muy desigual, lo que explica que la cifra global de conocimiento de la legislación en materia de conciliación sea, entre el PDI, tan solo del 26 %. En concreto, existen siete medidas de conciliación que se conocen por encima de la media general de conocimiento de la legislación en materia de conciliación. En tres casos se duplica, al menos, la media general en materia de conciliación: «Permiso de maternidad/paternidad», «Permiso de lactancia/acumulación de horas» y «Permiso por intervención quirúrgica/enfermedad grave familiar».

En otros cuatro casos el grado de conocimiento se sitúa por encima de la media, pero sin llegar a duplicarla: «Excedencia por cuidado de hijas/os o familiares», «Preferencia en la elección de horarios lectivos», «Adaptación/reducción de jornada por cuidado de hijas/os menores hasta 12 años» y «Permiso para visitas médicas y asistencia a personas menores, ancianas y con discapacidad». En el resto el grado de conocimiento se sitúa por debajo de la media general expresada en materia de conciliación. Dicho en otras palabras, las personas del PDI encuestadas saben, en la mayoría de los casos, que existen más medidas de las que conocen con cierto detalle, de ahí que no respondan afirmati-

vamente a la pregunta global sobre el conocimiento de la legislación.

Por otro lado, resulta interesante señalar que las medidas menos conocidas son aquellas que implican adaptación o reducción de la jornada laboral. En el caso del PDI nos encontramos que la reducción de la dedicación comporta una merma considerable de las condiciones laborales y de carrera, lo que, unido a la relativa flexibilidad en la distribución horaria y temporal de parte de sus tareas, puede favorecer un cierto desinterés por este tipo de medidas.

En la tabla que se presenta a continuación, se muestran los datos de utilización de las distintas medidas de conciliación por parte del PDI. Se han reflejado tan solo nueve de las trece medidas analizadas, puesto que las cuatro restantes no han sido utilizadas en ningún caso.

Tabla 6.

PDI que utiliza/ha utilizado cada una de las distintas medidas de conciliación, por sexo. Porcentaje sobre el colectivo de referencia

Medida utilizada	Total	Mujeres	Hombres
Permiso de maternidad/paternidad o permiso de adopción o acogimiento	34,4%	51,3%	18,4%
Permiso de lactancia o acumulación de horas de lactancia	18,6%	34,4%	3,7%
Permiso por intervención quirúrgica de familiares o enfermedad grave familiar	8,8%	13,0%	4,9%
Excedencia por cuidado de niños/as o familiares a cargo	1,6%	2,6%	0,6%
Preferencia en la elección de horarios lectivos	6,0%	7,1%	4,9%

Medida utilizada	Total	Mujeres	Hombres
Adaptación/reducción de jornada por cuidado de menores hasta 12 años	1,3%	1,9%	0,6%
Permiso para visitas médicas y asistencia a personas menores, ancianas y con discapacidad	5,0%	7,8%	2,5%
Reducción de la jornada por enfermedad larga o crónica que impida la realización de la jornada completa	0,9%	1,3%	0,6%
Reducción/permiso/excedencia por violencia de género	0,3%	1%	0,6%

La medida más utilizada por ambos sexos es el «Permiso de maternidad/paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento», seguida del «Permiso de lactancia o acumulación de las horas de lactancia». Si los resultados en estas dos medidas se contemplan desagregados por sexo, se observa que el uso de ambas medidas de conciliación es predominantemente femenino (51,3% vs. 18,4% y 34,4% vs. 3,7%). A la hora de analizar estos resultados debe tenerse en cuenta, por un lado, que están calculados sobre los totales del PDI por sexo, sin tener en cuenta si tienen o no hijas/os.

Por otro lado, el «Permiso de paternidad» de 13 días existe desde marzo de 2007, sumándose al de 2 días por nacimiento existente hasta esa fecha, de modo que es posible que algunos de los hombres que fueron padres antes de 2007 hayan respondido negativamente. En cuanto al «Permiso de lactancia», uno de los factores que debe considerarse a la hora de interpretar las grandes diferencias por sexo es que se trata de un permiso que no puede ser solicitado de modo simultáneo por ambos progenitores. Ello puede propiciar que, aun en el caso de que no se esté utilizando la lactancia materna, sean más las mujeres las que lo solicitan que los hombres.

El resto de medidas de conciliación cuenta con un uso que podríamos calificar como anecdótico o excepcional, en la medida que no alcanza el 10% de las respuestas. Tres de ellas están próximas a esa cifra: «Permiso por intervención quirúrgica de familiares o enfermedad grave familiar», «Preferencia en elección de horarios lectivos» y «Permisos para visitas médicas y asistencia a personas menores, ancianas y con discapacidad». También en estos supuestos, las mujeres son quienes usan más estas medidas de conciliación, aunque las diferencias son menores en el caso de la «Preferencia en la elección de horarios lectivos», justamente la única medida que no lleva aparejada necesariamente la realización de tareas, es decir, que puede disfrutarse solo por el hecho de tener hijas/os menores.

Los permisos, tanto por intervención quirúrgica como por visitas médicas, suponen una utilización puntual y no tienen efectos en las condiciones laborales. Ambas consideraciones podrían contribuir a explicar, por un lado, el bajo uso que hace de ellas el PDI, ya que, sobre todo en el caso de las visitas médicas, el hecho de no realizar tareas laborales presenciales todos los días de la semana puede hacer posible el ajuste, en caso de necesidad, sin tener que solicitar el permiso; por otro lado, son medidas que presentan una utilización mucho mayor que aquellas que suponen una adaptación o reducción de la jornada laboral.

1.2.3. Diferencias en el conocimiento y uso de las medidas de conciliación entre el PDI

De entre todas las variables contempladas en el cuestionario, las más significativas a la hora de describir y analizar las diferencias dentro del PDI son, además del sexo: la edad, el hecho de tener hijos menores de 13 años y el hecho de tener familiares dependientes a su cargo.

La edad del PDI marca diferencias apreciables en el conocimiento de las distintas medidas. En términos generales, las personas más jóvenes son las que muestran un menor conocimiento de todas las medidas y, las de mayor edad, las que más las conocen. Las diferencias por sexo, dentro de cada grupo de edad, reflejan un mayor conocimiento por parte de las mujeres, con la excepción, que merece ser comentada, del grupo de PDI menor de 33 años. En este grupo de edad nos encontramos con que, efectivamente, hay más mujeres que afirman conocer el «Permiso de Maternidad/Paternidad», el «Permiso de Lactancia» y la «Excedencia por cuidado de menores o familiares a su cargo»; el «Permiso por intervención quirúrgica de familiares o enfermedad familiar grave» y la «Adaptación/Reducción de jornada por convivencia con la atención directa de una persona con discapacidad» son recursos conocidos en la misma medida por ambos sexos; pero en el resto de medidas, los hombres superan a las mujeres.

Una de las que merece especial atención es la que se refiere a la «Preferencia en la elección de horarios lectivos».

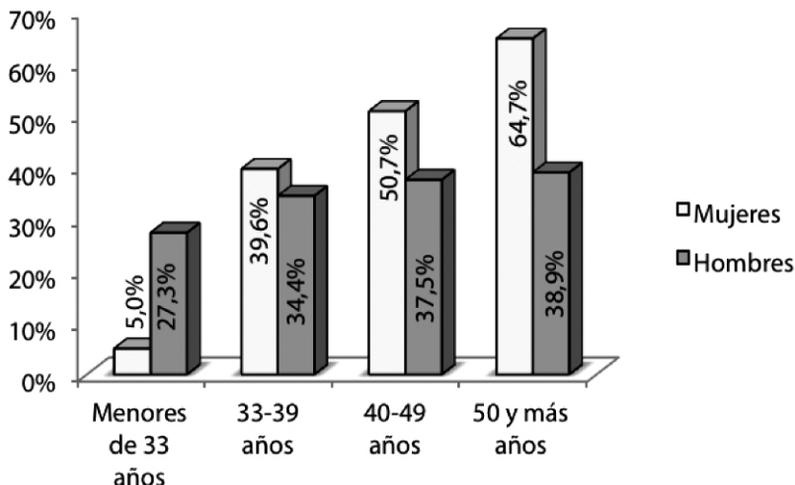


Gráfico 16.

Conocimiento de la «Preferencia en la elección de horarios lectivos», entre el PDI

En el gráfico puede apreciarse que la medida es más conocida cuanto mayor es la edad del PDI y destaca, de modo notable, el hecho de que en el grupo de menor edad el porcentaje de hombres que conoce la medida quintuplica al de las mujeres.

En cuanto al uso de las distintas medidas por parte del PDI, de nuevo son las personas más jóvenes las que afirman en menor medida haberlas utilizado, aunque en este caso, precisamente la edad puede haber favorecido el no haberlas necesitado por el momento.

Otras variables, como el tener hijas/os menores de 13 años y el tener personas dependientes a su cargo, marcan y explican mejor las diferencias en cuanto al uso entre el PDI.

Como cabría esperar, quienes tienen a su cargo menores de 13 años, presentan un mayor conocimiento y también un mayor uso de aquellas medidas más claramente destinadas a atender las necesidades de conciliación derivadas de la atención a menores: «Permiso de maternidad/paternidad» o «Permiso de adopción o acogimiento», «Permiso de lactancia o acumulación de horas de lactancia», «Excedencia por cuidado de niños o familiares a cargo», «Preferencia en la elección de horarios lectivos» y «Adaptación/reducción de jornada por cuidado de menores de hasta 12 años».

A pesar de que las cifras de conocimiento del «Permiso de maternidad/paternidad» o «Permiso de adopción o acogimiento» que presenta este colectivo son elevadas, no deja de sorprender que personas que han sido madres o padres en los últimos trece años digan desconocer la existencia de esta medida, regulada por ley y de amplia difusión social y mediática. En cuanto al uso, se constata la relativamente escasa utilización por parte de los hombres, puesto que tan solo algo más de uno de cada cuatro dice haberla utilizado.

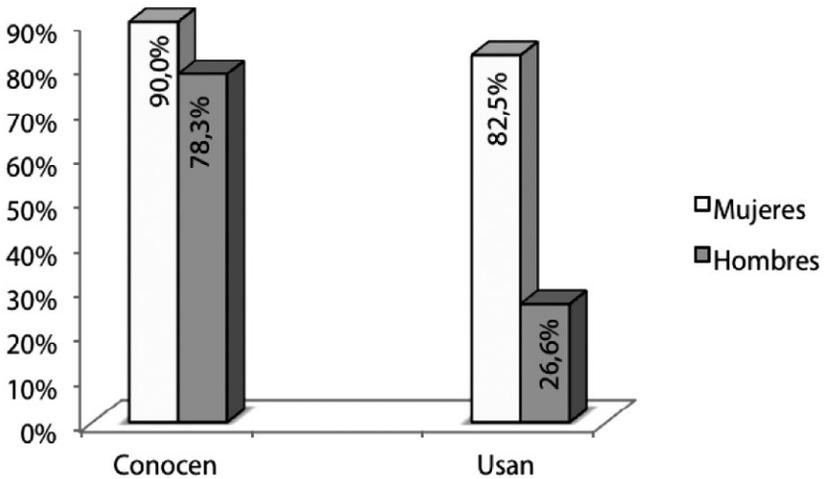


Gráfico 17.

Conocimiento y uso del «Permiso de maternidad/paternidad» o «permiso de adopción o acogimiento» entre el PDI con hijas/os menores de 13 años

Tal y como se comentaba al presentar los datos generales, el «Permiso de lactancia» es notablemente más conocido por las mujeres que por los hombres, pero conviene destacar que esto ocurre incluso en los casos de las personas con hijas/os menores. La medida es o ha sido utilizada por la mayoría de las mujeres y por tan solo el 4,3% de los hombres.

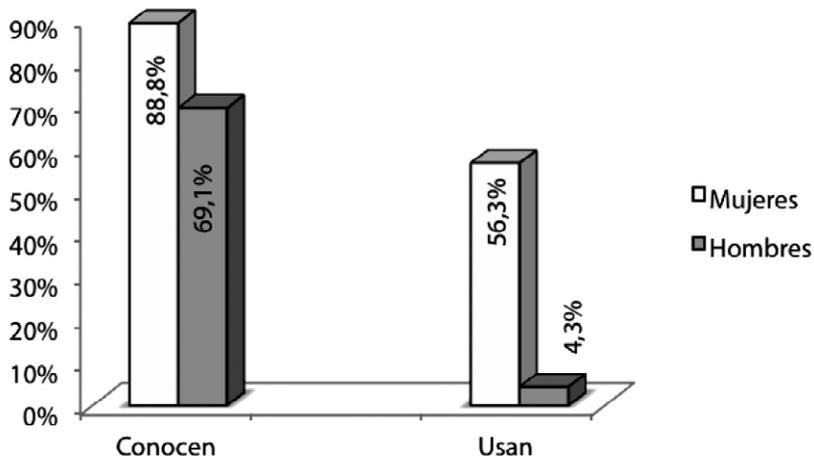


Gráfico 18.

Conocimiento y uso del «Permiso de lactancia o acumulación de horas de lactancia» entre el PDI con hijas/os menores de 13 años

El análisis de los datos correspondientes al colectivo, dentro del PDI, con hijas/os menores de 13 años ratifica el escaso uso de la «Excedencia por cuidado de niños o familiares a cargo», aun así, puede destacarse una clara diferencia por sexo.

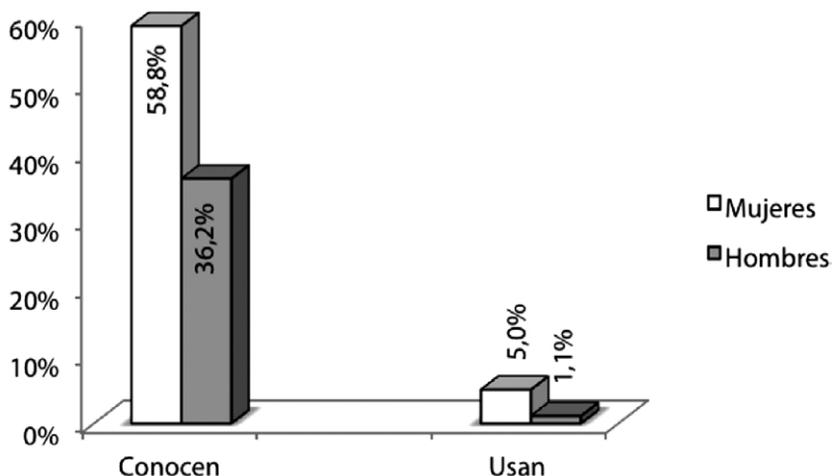


Gráfico 19.

Conocimiento y uso de la «Excedencia por cuidado de niños o familiares a cargo» entre el PDI con hijas/os menores de 13 años

El resultado que ofrecen los datos de conocimiento y uso de la medida «Preferencia en la elección de horarios lectivos» llama la atención. En primer lugar, que sea conocida tan solo por el 43,1% del PDI con hijos menores de 13 años; aunque esta cifra supera la media, supone que la mayoría del PDI que podría necesitarla o beneficiarse de ella la desconoce. En segundo lugar, se trata de una medida que, a diferencia de las anteriores, es conocida por un porcentaje mayor de hombres que de mujeres, aunque, de nuevo, son más las mujeres que la utilizan. Ello apunta a un índice de uso claramente mayor entre las mujeres que entre los hombres. En cualquier caso, convendría indagar acerca del grado de operatividad real de esta medida y de los obstáculos para su implementación en la práctica, tal y como se ha aludido anteriormente al comentar los datos generales.

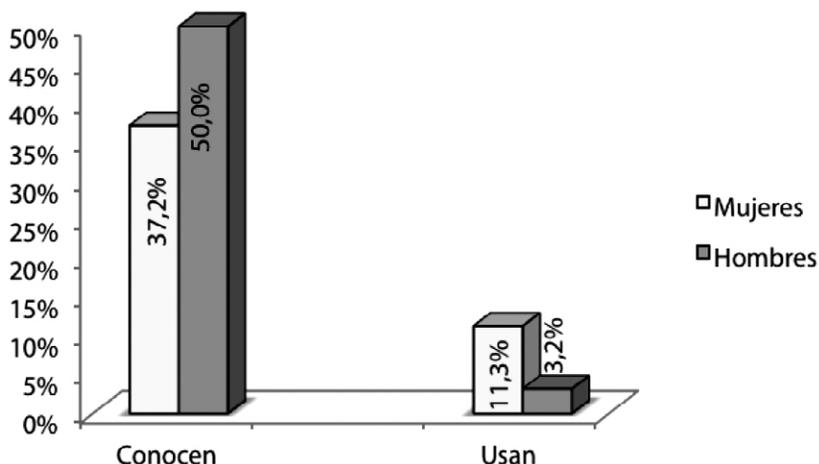


Gráfico 20.

Conocimiento y uso de la «Preferencia en la elección de horarios lectivos» entre el PDI con hijas/os menores de 13 años

La «Adaptación/reducción de jornada por cuidado de menores hasta 12 años» es la última de las medidas en las que se observa un conocimiento y un uso mayor entre las personas del PDI con menores de 13 años a su cargo en comparación con la media general. Con todo, es una medida escasamente utilizada por las mujeres, el 3,8% y casi nunca por los hombres, el 1,1%. Tal y como se comentaba en el apartado general, esta medida supone un claro detrimento de las condiciones salariales y de las oportunidades laborales, lo que unido al hecho de que los horarios del PDI sean rígidos tan solo en las tareas de impartición de clases y realización de tutorías presenciales, podría explicar su baja utilización.

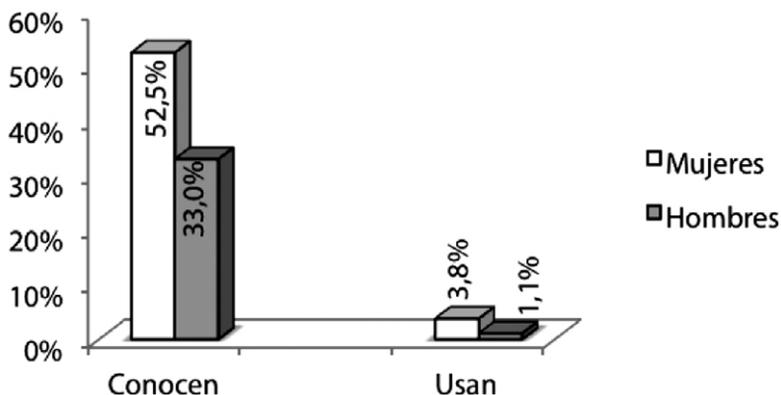


Gráfico 21.

Conocimiento y uso de la «Adaptación/reducción de jornada por cuidado de menores hasta 12 años» entre el PDI con hijas/os menores de 13 años

Por otro lado, quienes tienen familiares dependientes a su cargo conocen todas las medidas por encima de la media, y destaca, de modo particular, el uso que han realizado de dos medidas directamente relacionadas con esta situación vital.

En primer lugar, el «Permiso por intervención quirúrgica de familiares o enfermedad familiar grave», que es conocido por el 66,7% del PDI con familiares dependientes a su cargo, más de 15 puntos por encima de la media, que se sitúa en el 51,3%. El uso de esta medida presenta una diferencia mucho mayor; mientras que tan solo el 8,8% del total del PDI dice haberla utilizado, en el caso de las personas con dependientes a su cargo, la cifra se eleva al 26,6%. Conviene señalar, asimismo, que, en este colectivo, las diferencias por sexo aparecen invertidas en cuanto a conocimiento y uso. Así, mientras que es mayor el conocimiento de esta medida por parte de los hombres, el uso es mayor entre las mujeres.

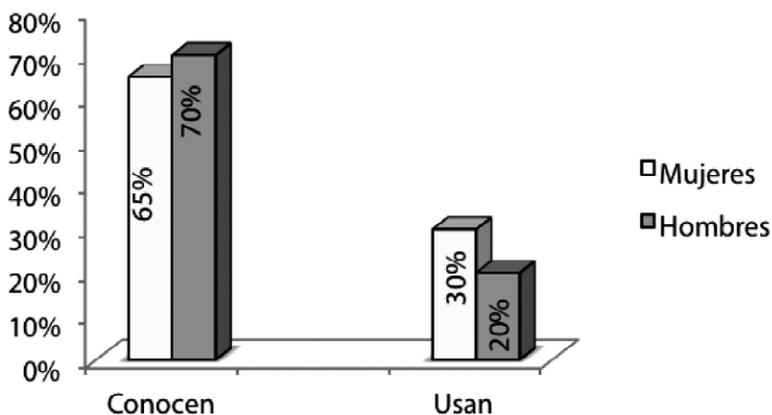


Gráfico 22.

Conocimiento y uso del «Permiso por intervención quirúrgica de familiares o enfermedad grave familiar» entre el PDI con familiares dependientes

En segundo lugar, el «Permiso para visitas médicas y asistencia a personas menores, ancianas y con discapacidad», que es conocido por el 43,3% de las personas con familiares dependientes a su cargo, más de 10 puntos por encima de la cifra correspondiente al total del PDI, que se sitúa en el 32,7%. Como en el caso anterior, aunque los hombres conocen la medida en mayor proporción que las mujeres, son estas las que más la han utilizado.

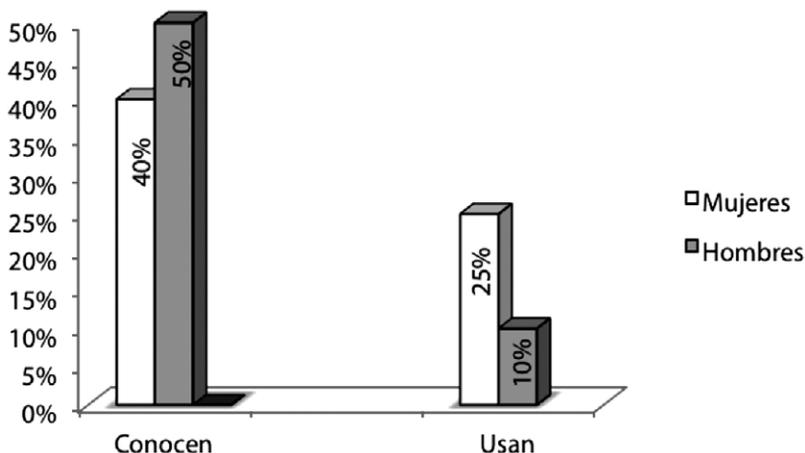


Gráfico 23.

Conocimiento y uso del «Permiso para visitas médicas y asistencia a personas menores, ancianas y con discapacidad» entre el PDI con familiares dependientes

1.3. SIMILITUDES Y DIFERENCIAS EN LOS RESULTADOS DEL PAS Y DEL PDI

1.3.1. Conocimiento de la normativa y del Plan de Igualdad

La legislación en materia de conciliación es más conocida entre el PAS que entre el PDI, aunque, en términos globales, prácticamente seis de cada diez trabajadoras/es pertenecientes al PDI y al PAS de la Universitat Jaume I afirman desconocerla.

Si los datos se analizan desagregados por sexo, se observa en el PDI, al igual que en el PAS, un porcentaje mayor de mujeres que de hombres que afirma conocer la legislación en materia de conciliación, una diferencia que, como se verá más adelante, se mantiene en el

conocimiento de cada una de las medidas concretas en materia de conciliación.

Respecto al conocimiento del Plan de Igualdad de la UJI, si se comparan las respuestas obtenidas por el PDI con las efectuadas por el PAS, se muestra de nuevo que este colectivo conoce más que el PDI el Plan de Igualdad de la UJI. En particular, en este colectivo la respuesta se comporta de manera inversa a lo que acontece a la pregunta del conocimiento de la normativa, en la medida que un mayor porcentaje de PAS afirma conocer el Plan de Igualdad de la UJI en comparación con el grado de conocimiento manifestado sobre la legislación en materia de conciliación. Este comportamiento de la respuesta no tiene lugar en el caso del PDI, en que tanto la legislación en materia de conciliación como el Plan de Igualdad de la UJI son desconocidos para la mayoría de las/los encuestadas/os.

1.3.2. Conocimiento y uso de las distintas medidas

Ambos colectivos coinciden en que el porcentaje de mujeres que afirman conocer las distintas medidas de conciliación supera al de los hombres en todos los casos. No obstante, las diferencias entre PAS y PDI son muy notables, presentando el PAS un grado de conocimiento mucho mayor. Así, mientras que el PAS presenta cifras de conocimiento superiores al 50% en doce de las trece medidas, en el caso del PDI tan solo son conocidas por la mayoría de sus componentes tres de ellas.

El uso de cada una de las distintas medidas ofrece asimismo unos resultados muy contrastados entre PAS y PDI. Aunque de nuevo ambos colectivos han hecho, en general, un uso mayor de las medidas que, adoptando la forma de permisos, no comportan reducciones salariales, los datos muestran que es el PAS quien más las ha utilizado. Las diferencias más notables aparecen en las siguientes medidas:

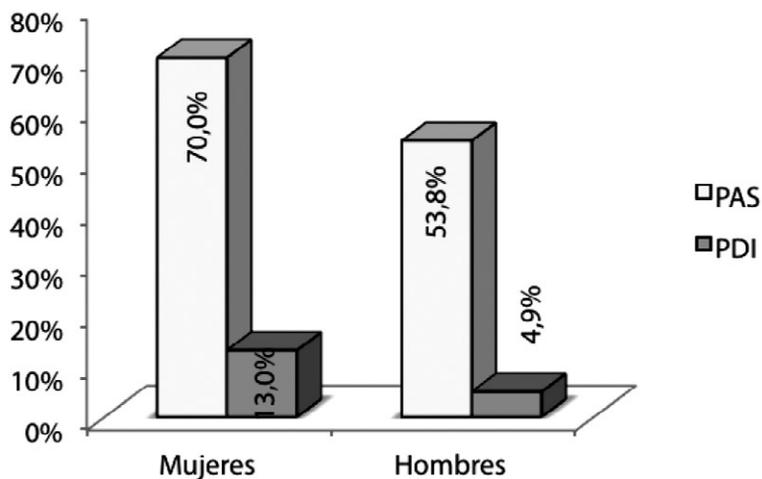


Gráfico 24.

Uso del «Permiso por intervención quirúrgica de familiares o enfermedad grave familiar»

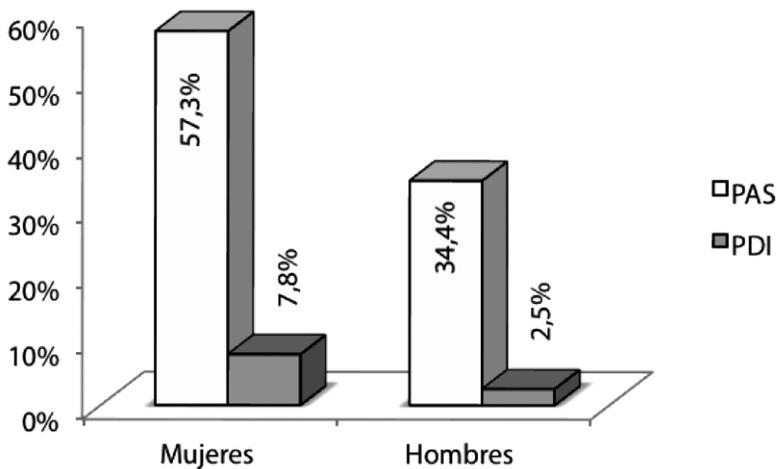


Gráfico 25.

Uso del «Permiso para visitas médicas y asistencia a personas menores, ancianas y con discapacidad»

Previsiblemente, el principal motivo de la disparidad se encuentre en la organización, disposición y grado de flexibilidad de las jornadas laborales de cada uno de los colectivos.

La misma razón podría estar en la base de las diferencias observadas en las medidas: «Adaptación/reducción de jornada por cuidado de menores de hasta 12 años» y «Excedencia por cuidado de niños o familiares a cargo». Aunque su uso ha sido minoritario por parte del PAS, resulta significativo atendiendo, sobre todo, a las diferencias por sexo, ya que el porcentaje de mujeres casi sextuplica al de hombres en el primer caso y es diez veces mayor en el segundo, y a la comparación con el PDI, ya que este último ha hecho un escasísimo uso de las mismas.

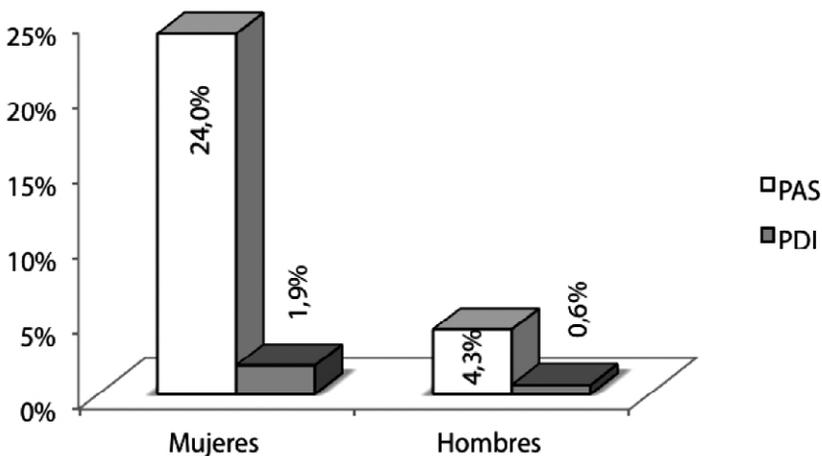


Gráfico 26.

Uso de la «Adaptación/reducción de jornada por cuidado de menores de hasta 12 años»

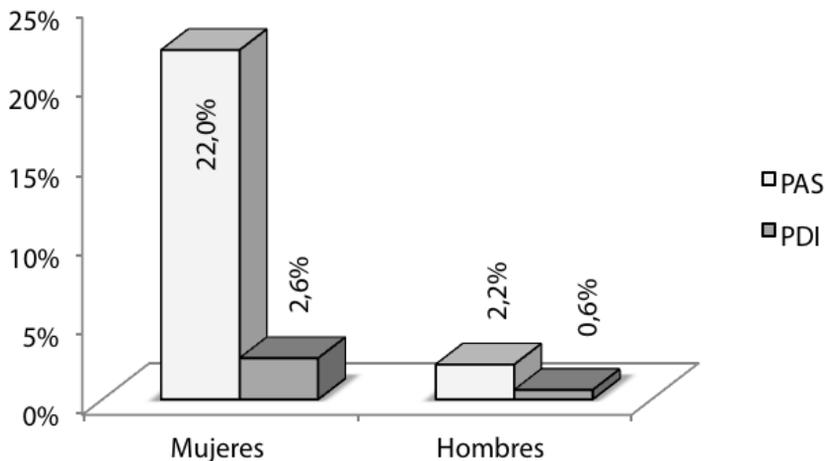


Gráfico 27.

Uso de la «Excedencia por cuidado de niños o familiares a cargo»

1.4. CONCLUSIONES

En términos generales, el personal que trabaja en la Universitat Jaume I presenta un elevado desconocimiento de la legislación en materia de conciliación, sobre todo entre las personas pertenecientes al colectivo de PDI. Las diferencias por sexo son notables tanto entre el PDI como entre el PAS, siendo las mujeres las que afirman conocerla en mayor número de casos. El Plan de Igualdad de la UJI se conoce algo más, aunque su difusión puede calificarse igualmente de insuficiente; por sexo, se reducen las distancias en comparación con los datos anteriores, lo que muestra que los hombres están mucho más familiarizados con esta normativa concreta que con la legislación general en materia de conciliación.

Sobre las distintas medidas investigadas, puede concluirse que el grado de conocimiento y uso de cada una de ellas es desigual y más

elevado, en todos los casos, en el colectivo del PAS que en el del PDI. En ambos grupos, tanto el conocimiento como el uso de los recursos que facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral son predominantemente femeninos. A pesar de que la participación de los varones en las estrategias familiares de conciliación ha crecido en los últimos años, en parte gracias a las mejoras de las normativas existentes al respecto y al cambio en la cultura empresarial/organizacional tendente a favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de su plantilla, esta aún es muy escasa en términos comparativos en el personal de la Universitat Jaume I.

Aunque se observa un uso mucho más elevado de las medidas entre el PAS que entre el PDI, ambos colectivos presentan una tendencia común: se utilizan sobre todo aquellas medidas que adoptan la forma de permisos y que no implican reducción salarial o merma de las oportunidades de carrera profesional. En estos casos, además, las diferencias por sexo suelen ser menores que en el resto.

2. LA DISTRIBUCIÓN DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO EN LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE LA UNIVERSITAT JAUME I

2.1. DESCRIPTIVOS GENERALES

La muestra de trabajadores y trabajadoras PAS de la Universitat Jaume I está compuesta por 243 personas (41% del total). De los 243, 37,5% son hombres y 60,5% son mujeres. En cuanto a la edad, 6% de PAS tienen menos de 33 años; 28,6%, entre 33 y 39 años; 48,4%, entre 40 y 49 años, y 13,7%, más de 50 años. La muestra de trabajadores y trabajadoras PDI de la Universitat Jaume I está compuesta por 318 miembros (24% del total). De los 318, 52% son hombres y 48% son mujeres. En cuanto a la edad, el 10% tiene menos de 33 años; el 25%,

entre 33 y 39 años; el 48%, entre 40 y 49 años, y el 17%, más de 50 años.

Podemos evidenciar que han respondido mayoritariamente mujeres en el colectivo PAS (62%) y mayoritariamente hombres en el colectivo PDI (52%). Por otro lado, el rango de edad predominante de las personas encuestadas en ambos colectivos se sitúa entre 40 y 49 años.

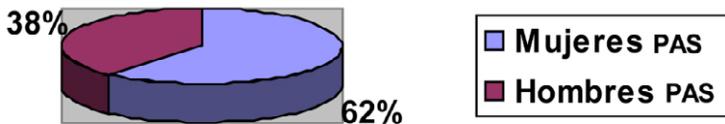


Gráfico 1.
Porcentaje de mujeres y hombres en el PAS

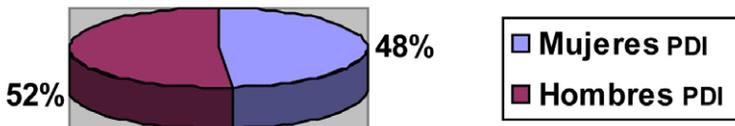


Gráfico 2.
Porcentaje de mujeres y hombres en el PDI

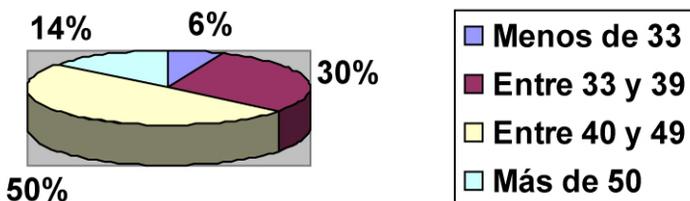


Gráfico 3.
Rango de edad del PAS

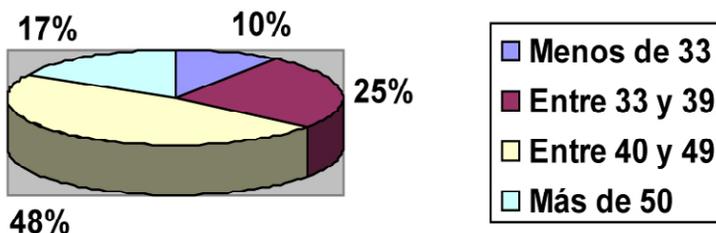


Gráfico 4.
Rango de edad del PDI

En cuanto al nivel de estudios, en el colectivo PAS un 1% tiene estudios primarios; un 14%, estudios secundarios; un 22% posee una diplomatura; un 49%, una licenciatura; un 1% tiene estudios de grado; un 8%, de máster, y un 5%, de doctorado. En el colectivo PDI, un 0,3% tiene diplomatura; un 12%, licenciatura; un 0,3% estudios de grado; un 12% de máster; y un 76%, doctorado. Podemos evidenciar que en el colectivo PAS la mayoría cuenta con diplomatura y licenciatura. En el colectivo PDI, la mayoría cuenta con estudios de doctorado. En suma, podemos afirmar que ambos colectivos, esto es, PAS y PDI, tienen un nivel de estudios alto.

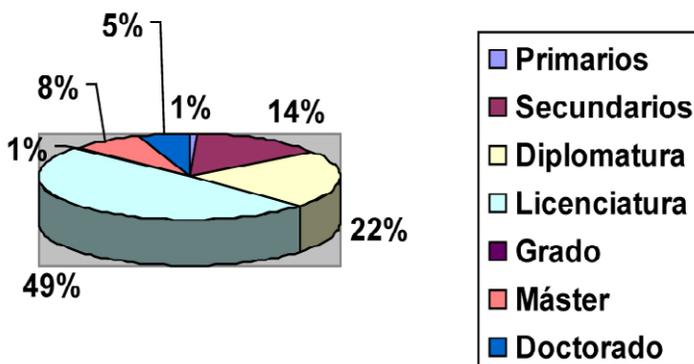


Gráfico 5.
Nivel de estudios del PAS

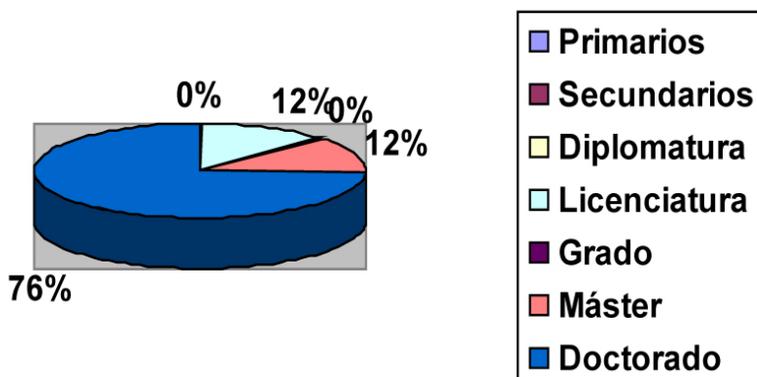


Gráfico 6.
Nivel de estudios del PDI

En cuanto a la categoría laboral del colectivo PAS, el 19% de las personas encuestadas son grupo A sin dirección; el 6,5% son grupo A con dirección; un 8,9% son grupo B; un 38,3% son grupo C o D sin dirección, y un 19,4% son grupo C o D con dirección. Por lo tanto, la categoría laboral predominante entre las personas del colectivo del PAS que han respondido a la encuesta es el grupo C o D sin dirección.

En el colectivo PDI, un 7,5% son catedráticos/as; un 29,9% son titulares de universidad; un 0,3% son catedráticos/as de escuela; un 5,3% son titulares de escuela; un 11,6% son contratado/a doctor/a; un 1,3% son profesor/a colaborador/a; un 5,3% son ayudante doctor/a; un 3,5% son ayudante personal investigador; un 5,3% son contratado/a doctor/a; un 1,9% son «otro personal investigador»; un 20,4% son profesor/a asociado/a; y un 3,5% son personal becario. De todo el colectivo PDI, un 42% informa tener responsabilidades de gestión.

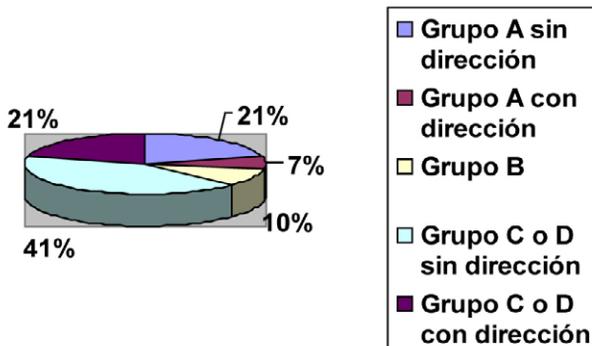


Gráfico 7.
Categoría laboral del PAS

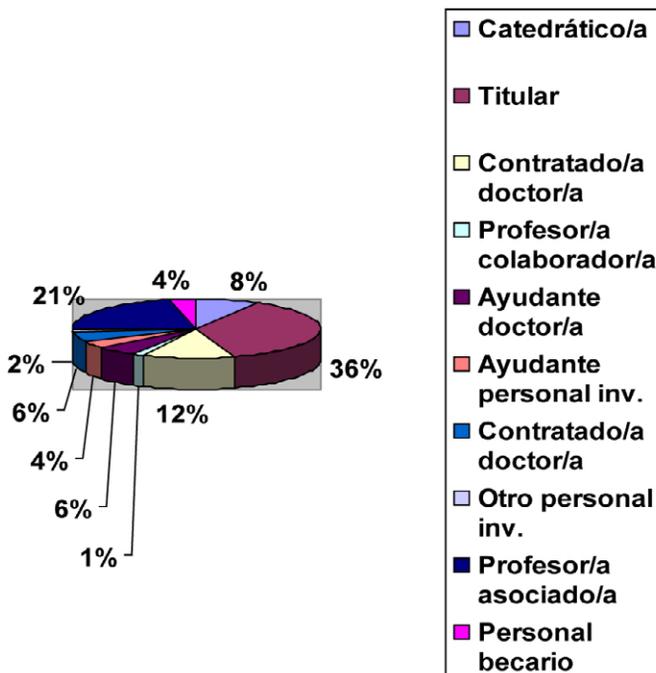


Gráfico 8.
Categoría laboral del PDI

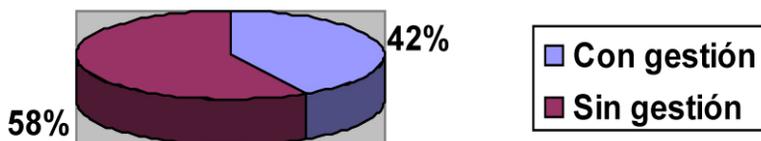


Gráfico 9.
PDI con cargos de gestión

2.2. RESULTADOS SOBRE LAS RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS DEL PAS Y DEL PDI

En el siguiente apartado se refleja la distribución de las tareas del hogar entre hombres y mujeres de los colectivos PAS y PDI. Las tareas del hogar consideradas en este apartado fueron: cocinar, tareas de limpieza, planchar ropa, reparaciones domésticas y compra semanal.

2.2.1. Realización de tareas domésticas

Tabla 1.
Ejercicio de tareas del hogar (PAS)

Tareas	Total PAS	Mujeres PAS	Hombres PAS
Cocinar	43,9%	59,1%	28,7%
Tareas de limpieza	41,1%	55,3%	26,9%
Planchar ropa	30%	46%	14%
Reparaciones domésticas (ej., reparar la cisterna del wc)	33,5%	57%	10%
Compra semanal	50%	50%	50%

Tabla 2.
Ejercicio de tareas del hogar (PDI)

Tareas	Total PDI	Mujeres PDI	Hombres PDI
Cocinar	37,2%	52,4%	22,1%
Tareas de limpieza	44,6%	46,2%	43%
Planchar ropa	32,7%	38,5%	26,9%
Reparaciones domésticas (ej., reparar la cisterna del wc)	40,1%	42,6%	37,6%
Compra semanal	47,5%	55%	40%

En general, los resultados evidencian en ambos colectivos que mayoritariamente las mujeres son las que realizan las tareas del hogar, esto es, cocinar, tareas de limpieza, planchar ropa, reparaciones domésticas y compra semanal. Conjuntamente, se puede evidenciar que las tareas que tienen una atribución tradicional de roles a cada sexo, es decir, las tareas consideradas típicamente femeninas (ej., cocinar o planchar) las continúan realizando en su mayoría las mujeres, y en las tareas típicamente masculinas (ej., reparaciones domésticas), aumenta el porcentaje de hombres en esta tarea específica. Sin embargo, son las mujeres de ambos colectivos las que en un porcentaje mayor realizan los arreglos domésticos de sus hogares. En el caso de la compra semanal, por el contrario, se observa un porcentaje igualado de mujeres y hombres que afirman realizar esta tarea en ambos colectivos.

2.2.2. Cuidado de hijos e hijas menores de 18 años que viven en el hogar

De la muestra total de PAS, un 74% de los encuestados manifiesta tener hijos e hijas menores de edad con los que conviven y un 26%

que no tiene. De la muestra total de PDI, un 70% de los encuestados manifiesta tener hijos/as menores de edad con los que convive y un 30% que no tiene. Por tanto, podemos evidenciar que en ambos colectivos, en su mayoría (aproximadamente 70%), son trabajadores/as que tienen hijos/as menores de 18 años a cargo, lo que significa que en ambos colectivos son responsables del cuidado y manutención de menores de edad.

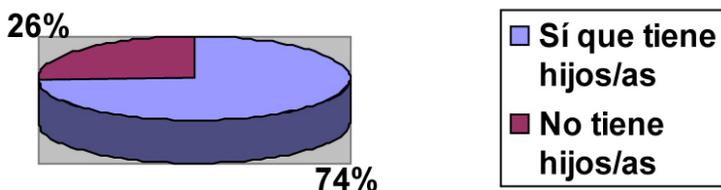


Gráfico 10.
Hijos/as menores de edad (PAS)

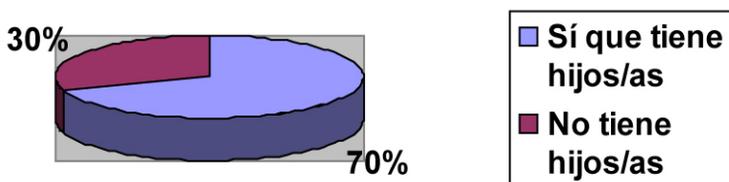


Gráfico 11.
Hijos/as menores de edad (PDI)

2.2.3. Actividades realizadas en el cuidado de menores

En el siguiente apartado se refleja la distribución de las actividades realizadas en el cuidado de menores entre hombres y mujeres de los colectivos PAS y PDI. Las actividades consideradas en este apartado fueron: acompañar a los hijos/as al colegio, asistir a reuniones con tutores o docentes, ayudar en las tareas escolares, supervisar la limpieza de hijos/as para ir al colegio y llevar a los hijos/as a asistencias y revisiones médicas.

Tabla 3.
Actividades realizadas en el cuidado de menores (PAS)

Actividades realizadas en el cuidado de menores	Total PAS	Mujeres PAS	Hombres PAS
Acompañar a mis hijos/as menores al colegio	49,6%	35,6%	14%
Asistir a reuniones con tutores o docentes de mis hijos/as	73,6%	52,5%	21,1%
Ayudar a mis hijos/as en las tareas escolares	58,4%	42,6%	15,8%
Supervisar la limpieza de mis hijos/as para ir al colegio	66,9%	56,4%	10,5%
Llevar a mis hijos/as a las asistencias y revisiones médicas	81%	56,4%	24,6%

Tabla 4.
Actividades realizadas en el cuidado de menores (PDI)

Actividades realizadas en el cuidado de menores	Total PDI	Mujeres PDI	Hombres PDI
Acompañar a mis hijos/as menores al colegio	82,4%	50,3%	32,1%
Asistir a reuniones con tutores o docentes de mis hijos/as	68,6%	46,4%	22,2%
Ayudar a mis hijos/as en las tareas escolares	71,2%	32,4%	38,8%
Supervisar la limpieza de mis hijos/as para ir al colegio	84,9%	50,4%	34,5%
Llevar a mis hijos/as a las asistencias y revisiones médicas	84%	58,8%	25,2%

A la vista de los resultados, podemos interpretar que son, mayoritariamente, las mujeres de ambos colectivos quienes se hacen cargo habitualmente de las tareas relacionadas con el cuidado de los menores. Este resultado es coincidente con los resultados de las tareas en el hogar, donde también son las mujeres de ambos colectivos quienes asumen la responsabilidad de realizar estas tareas.

2.2.4. Familiares en situación de dependencia a su cargo

De la muestra total de PAS, un 12% de las personas encuestadas manifiesta tener familiares en situación de dependencia a su cargo y un 88% que no tiene. De la muestra total de PDI, un 10% de las personas encuestadas manifiesta tener familiares en situación de dependencia a su cargo y un 90% que no tiene. Por tanto, podemos evidenciar

que en ambos colectivos, en su mayoría (aproximadamente 85%), son trabajadores/as que no tienen familiares en situación de dependencia a su cargo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el porcentaje de ambos colectivos que sí que tiene familiares en situación de dependencia (aproximadamente un 11%), tiene responsabilidades y tareas de cuidado. Entre ellas, acompañar a revisiones médicas, controlar medicación y hacerse cargo de la higiene personal. Dentro de este porcentaje (aproximadamente un 11%), un 80% además, tiene menores a cargo en sus hogares, lo que resulta una doble responsabilidad.

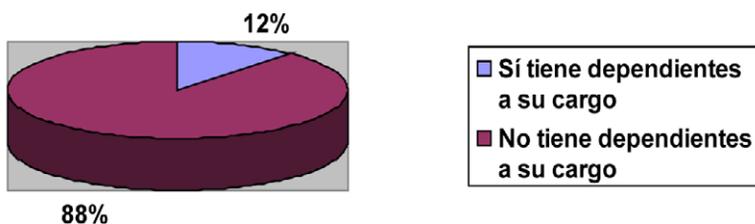


Gráfico 12.
Familiares en situación de dependencia PAS

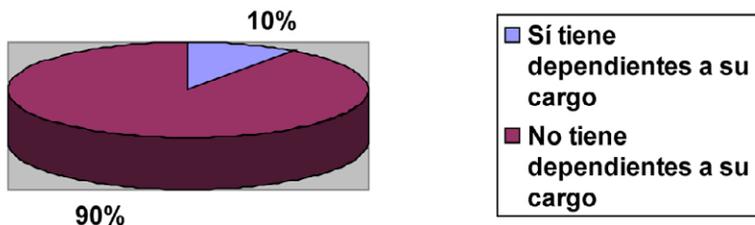


Gráfico 13.
Familiares en situación de dependencia PDI

Como conclusiones generales de este apartado de la encuesta, es interesante destacar que en ambos colectivos el rango de edad predominante se sitúa entre 40 y 49 años, estando cerca del 50% en ambos colectivos. Esta información es de gran relevancia debido a que se trata de una población que, en general, ya tiene una vida consolidada, esto es, pareja, hijos/as (aproximadamente un 70% indica tener hijos/as), personas en situación de dependencia (aproximadamente un 10% indica tener personas a cargo), responsabilidades, por lo que las medidas que se tomen dentro de la Universitat Jaume I deberían considerar los aspectos que mejoraran sus condiciones de conciliación y corresponsabilidad.

Además, es interesante constatar que en esta encuesta se contemplan específicamente tareas de atención física y material referidas al cuidado de menores o personas en situación de dependencia. Sería muy conveniente hacer notar que las tareas de atención psicológica también son importantes debido a que contemplan un esfuerzo tanto emocional como físico. En este contexto, Mabel Burin reflexiona sobre la maternidad como «el otro trabajo invisible» (Sau, 1995, p. 101). Por tanto, a la hora de proponer iniciativas para conciliar vida laboral, personal y familiar, habría que contemplar las tareas de atención psicológica a menores.

Concretamente, los resultados en todos los apartados considerados en la encuesta relacionados con las responsabilidades domésticas (p. ej., ejercicio de tareas del hogar, cuidado de menores, cuidado de familiares en situación de dependencia) del PAS y del PDI, nos indican que estas responsabilidades están llevadas a cabo, en su mayoría, por las mujeres integrantes de ambos colectivos. Lo anterior nos señala que el rol que históricamente se asocia a este tipo de tareas se mantiene en la actualidad efectuado por las mujeres. Por tanto, en este contexto es pertinente hablar del concepto de la *maternidad ampliada*, es decir, la extensión de los procesos de solidaridad familiar y social, que pueden considerarse también como hacerse cargo del otro, no por obligación jurídica y laboral, sino a causa de la preocupación *ética*

que se deriva de la asunción personalista de la dimensión materna (Di Nicola, 1991, p. 60). Y todo ello se traduce, tal como se ha plasmado en la introducción de este libro, en que las mujeres tienen una doble carga o doble jornada que sin duda las hacen más vulnerables a daños psicosociales y/o físicos (Cifre, Salanova y Franco, 2011).

Plantear soluciones, como por ejemplo, y para empezar, la concienciación acerca de este fenómeno en el ambiente universitario, o bien informar sobre las prácticas llevadas a cabo en la universidad que permitan la conciliación y la corresponsabilidad, resulta ser clave para mejorar esta situación en el futuro.

3. PERCEPCIÓN DE EQUILIBRIO EN EL REPARTO DE LAS TAREAS DOMÉSTICAS Y DE CUIDADO

En este punto vamos a tratar la percepción que tiene la plantilla de la UJI respecto a dos cuestiones: en primer lugar, nos interesa conocer si las personas encuestadas consideran que existe un equilibrio entre su pareja y él o ella en el reparto de las tareas domésticas y de cuidado de los hijos/as y, en segundo lugar, queremos obtener información sobre la percepción que tienen en relación al equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.

El objetivo de incluir estas preguntas se relaciona por una parte con averiguar si se han producido cambios en el sistema de géneros relacionados con la distribución de las tareas domésticas y de cuidado, es decir, si con la incorporación de las mujeres al mercado laboral se ha producido una *corresponsabilidad* en el reparto de dichas tareas, es decir, que si tanto mujeres como hombres son ambos responsables de la realización de dichas tareas.

Autores como Rivero Recuento (2005) considera que debe de revisarse el concepto de conciliación e identificarlo más con el de *corresponsabilidad*, en el sentido de equilibrar el esfuerzo que deben realizar tanto hombres como mujeres en la realización de las tareas

domésticas y de cuidado, ya que de lo contrario se considera una discriminación hacia las mujeres.

Por otra parte, y aunque fundamentalmente en nuestro estudio nos centramos en la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, hoy en día se habla más de conciliación entre los tres ámbitos o espacios aludidos, el laboral, el familiar y el personal ya que no se puede obviar este último en la organización de la vida de las personas.⁷³

La inclusión de una pregunta sobre la percepción que tienen los encuestados y las encuestadas sobre la existencia de un equilibrio entre su vida laboral, familiar y personal nos mostrará la consideración que tiene la plantilla de la UJI sobre la articulación de los contenidos de sus diferentes tiempos.

Recordemos que se trata de una *percepción*, vocablo que el diccionario María Moliner define como «Acción de percibir. Idea: representación de una cosa en la mente». En esta pregunta, pues, nos referimos exclusivamente a la percepción que se tiene sobre el tema, no de una referencia a los comportamientos reales, ya tratados en otro punto del presente análisis sobre los resultados de la encuesta.

De esta manera, las respuestas nos facilitan información sobre cómo se percibe la realización de la corresponsabilidad en la pareja, si los y las encuestadas consideran que existe un equilibrio en el reparto de las tareas o si siguen predominando comportamientos asimétricos en su reparto tal y como sucedía en el sistema de géneros tradicional.

En esta pregunta, junto con las respuestas expresadas en el acuerdo/desacuerdo, se incluía la opción de «Indiferente». Respuesta que aunque no esté anotada en las tablas, daremos información sobre ella cuando el porcentaje obtenido en dicha respuesta sea llamativo.⁷⁴

73. Hecho que influyó en que en normativas como la Ley 3/2007 incluyan referencias a ello en su capítulo II, artículo 44: «Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral».

74. El alto número de respuestas «Indiferente» en las diversas preguntas analizadas en este apartado queda reflejado en la representación gráfica de las tablas, las cuales solo consideran las respuestas Acuerdo y Desacuerdo.

El presente punto lo estructuramos en tres subapartados: en primer lugar, nos referiremos a la percepción sobre si existe o no un equilibrio en el reparto de las tareas domésticas entre el/la encuestado/a y su pareja; en segundo lugar, y con el objetivo de diferenciar una actividad y otra, nos centramos en el tema del cuidado de hijos e hijas y, finalmente, expondremos los resultados proporcionados por el personal encuestado sobre si consideran que existe un equilibrio entre sus necesidades personales, familiares y laborales.

3.1. EN EL REPARTO DE TAREAS DOMÉSTICAS

Iniciemos nuestra exposición con las respuestas proporcionadas en relación a si el personal encuestado considera que existe un equilibrio en el reparto de las tareas domésticas entre el/la encuestado/a y su pareja.

Tabla 1.
Considero que hay equilibrio en el reparto de tareas domésticas
entre mi pareja y yo

	PAS %		PDI %	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Acuerdo	69,1	49,5	55,2	48,7
Desacuerdo	9,6	28,6	16,0	26,0

En la gráfica se observan con mayor nitidez los datos expuestos.

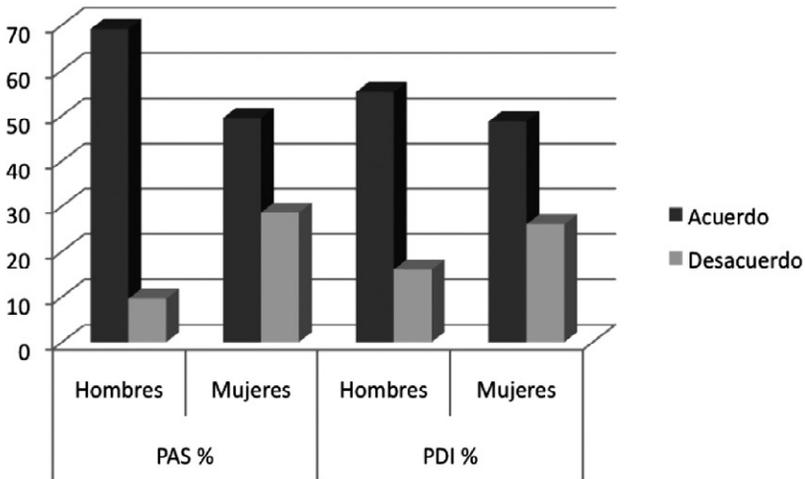


Gráfico 1.

Considero que hay equilibrio en el reparto de tareas domésticas entre mi pareja y yo

Las respuestas manifiestan una discrepancia en cuanto a la percepción de la asimetría en el reparto de las responsabilidades domésticas. Los hombres manifiestan una visión más positiva respecto a ello, mientras que las mujeres no parecen estar tan de acuerdo en la existencia de un equilibrio: no llegan al 50% las que expresan estar de acuerdo.

Es decir, que los hombres consideran que la corresponsabilidad en la distribución de las tareas domésticas es mayor de lo que perciben las mujeres, produciéndose una discrepancia notable.

Las mujeres del PAS y del PDI reflejan una homogeneidad entre ellas muy diferente a la mostrada para hombres del PDI y del PAS quienes expresan unas diferencias entre el acuerdo y el desacuerdo muy significativas, tal y como se refleja en la tabla y gráfico 1.

La distancia en las opiniones entre mujeres y hombres del PDI es menor que la observada en el PAS, colectivo que expresa respuestas más polarizadas entre los sexos.

La diferente percepción que tienen mujeres y hombres, manifiesta que en las cuestiones domésticas, el umbral de lo que está limpio u ordenado sea distinto (Martínez García, José Saturnino, 2013) viéndose de diferente manera por un sexo u otro en función de la socialización de género recibida.

Si tenemos en cuenta las diferencias existentes dentro de cada uno de los colectivos considerados, el PAS y el PDI, en relación a una serie de variables como la edad, el número de hijos/as y la categoría laboral, se perfila qué grupos tienen una mayor o menor percepción de equilibrio respecto a la realización de las tareas domésticas.

Veamos los resultados respecto a los grupos de edad, en primer lugar.

Tabla 2.
Percepción de que existe un equilibrio en el reparto de tareas domésticas entre mi pareja y yo por grupos de edad para el PAS

	Menos 33 años %		34-39 años %		40 -49 años %		Más de 50 años %	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Desacuerdo	0,0	11,1	6,9	33,4	14,6	26,6	7,1	40,0
Acuerdo	83,0	44,4	75,9	54,8	70,2	53,1	50,0	25,0

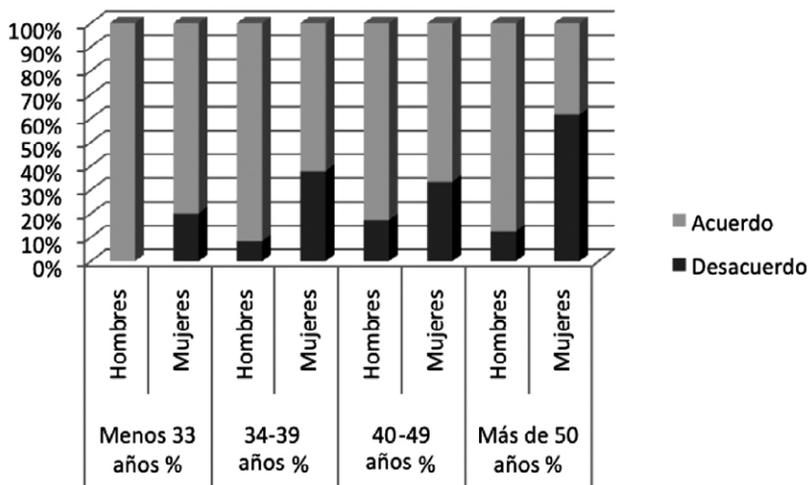


Gráfico 2.

Percepción de que existe un equilibrio en el reparto de tareas domésticas entre mi pareja y yo, por grupos de edad para el PAS

Las respuestas de los hombres PAS, mayoritariamente de acuerdo con que el reparto es equilibrado, muestran una variación de 33 puntos porcentuales entre los mayores de 51 años y los menores de 30 años. Es, pues, inversamente proporcional a la edad: a más edad menos nivel de acuerdo con la existencia de un equilibrio en el reparto de tareas.

Respecto del nivel de desacuerdo en las mujeres, son casi 30 puntos porcentuales la variación en las respuestas entre las menores de 30 años y las mayores de 51 años. El nivel de percepción de la asimetría en la corresponsabilidad en las tareas domésticas se incrementa con la edad, resultado seguramente de un mayor contacto con la «realidad» de la vida familiar y lo que ella supone de desempeño de tareas o también a un mayor grado de concienciación y de haber estado expuesta a campañas de sensibilización sobre estos temas.

Tabla 3.

Percepción de que existe un equilibrio en el reparto de tareas domésticas entre mi pareja y yo, por grupos de edad para el PDI

	Menos 33 años %		34-39 años %		40 -49 años %		Más de 50 años %	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Desacuerdo	9,1	25,0	25,0	31,2	15,0	24,6	13,9	17,7
Acuerdo	45,5	50	59,4	55,9	58,8	47,8	50,0	58,8

Como muestran los datos para el PDI, el colectivo que muestra más desacuerdo en la percepción de que existe un equilibrio en el reparto de tareas domésticas es el de mujeres PDI entre los 34 y los 39 años. Respecto al grupo de edad que está más acorde con el equilibrio en el reparto de tareas, se sitúa el profesorado femenino de más de 50 años y el masculino de entre 40-49 años.

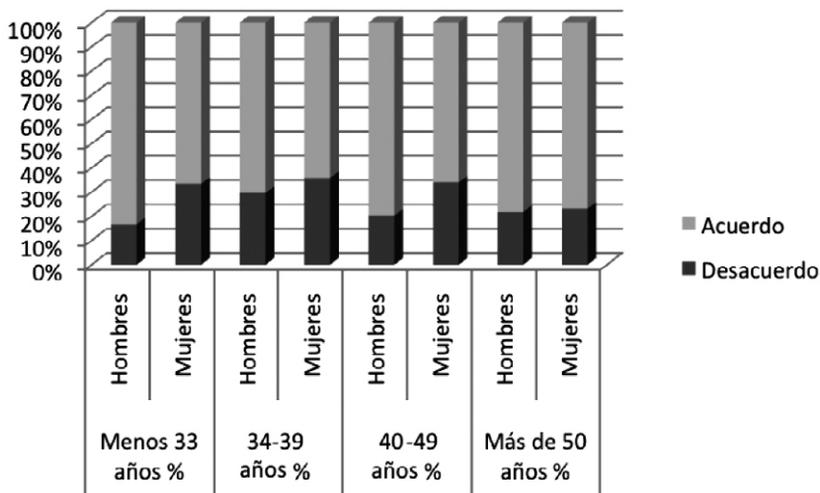


Gráfico 3.

Percepción de que existe un equilibrio en el reparto de Tareas domésticas entre mi pareja y yo, por grupos de edad para el PDI

Veamos a continuación si el número de hijos/as tiene algo que decir en la percepción sobre el equilibrio en el reparto.

Tabla 4.
Percepción sobre el reparto equilibrado de tareas domésticas según el número de hijos/as para el PAS

	Un/a hijo/a %		Dos hijos/as %		Tres hijos/as %	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Desacuerdo	16,0	35,5	11,1	33,3	0	42,9
Acuerdo	86,0	46,7	85,2	56,9	75,0	57,2

Como se ha visto en tablas anteriores, los hombres muestran un grado de acuerdo mayor que el de las mujeres si bien, en este caso, el grado de acuerdo respecto al equilibrio es inversamente proporcional al número de hijos/as, es decir que a más hijos/as se incrementa tanto para hombres como para mujeres la consideración de que existe un equilibrio en el reparto, consecuencia de que es más «necesaria» la participación masculina en el quehacer doméstico.

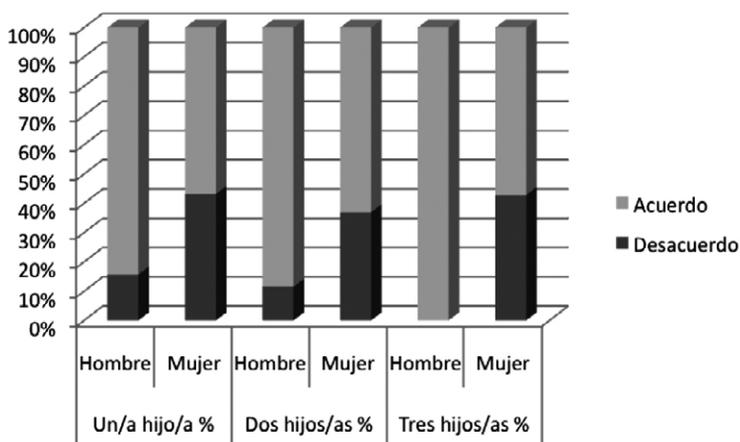


Gráfico 4.
Percepción sobre el reparto equilibrado de tareas domésticas según el número de hijos/as para el PAS

Tabla 5.
Percepción sobre el reparto equilibrado del cuidado de hijos/as por número de hijos/as para el PDI

	Un/a hijo/a %		Dos hijos/as %		Tres hijos/as %	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Desacuerdo	10,4	28,6	18,7	40,5	33,3	18,2
Acuerdo	68,8	57,2	67,5	52,4	44,4	63,7

Hay menos hombres PDI que están de acuerdo en que el reparto es equilibrado si lo comparamos con los hombres PAS. Las mujeres con dos hijos/as incrementan en 12 puntos a las que tienen solo un hijo/a en que están en desacuerdo con que el reparto es equilibrado, señal de que cuando aumenta el número de criaturas, aumentan también las tareas a realizar dentro de casa.

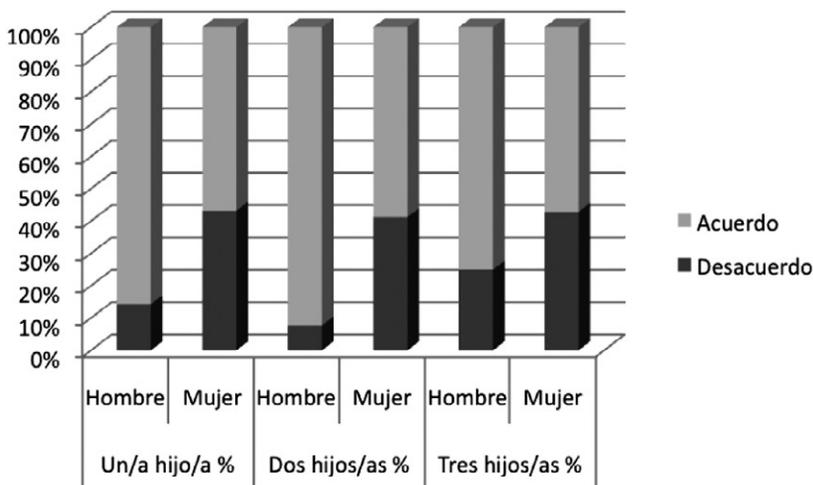


Gráfico 5.
Percepción sobre el reparto equilibrado del cuidado de hijos/as por número de hijos/as para el PDI

Finalmente, mostramos el cruce de esta pregunta con la categoría laboral de los y las encuestadas con el objetivo de mostrar la posible incidencia que tiene esta variable en la percepción del reparto equilibrado de las tareas domésticas.

Tabla 6.
Percepción sobre el reparto equilibrado de tareas domésticas por categoría laboral para el PAS

	Grupo A sin/d (%)		Grupo A con/d (%)		B (%)		Grupo C/ sin d (%)		Grupo C/ con d (%)	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Desacuerdo	15,0	25,9	11,1	14,3	14,3	40,0	7,2	32,9	5,0	17,9
Acuerdo	60,0	40,7	44,4	57,2	85,7	46,7	78,6	50,7	80,0	57,2

Las mujeres de todas las categorías laborales muestran un mayor nivel de desacuerdo que los hombres.

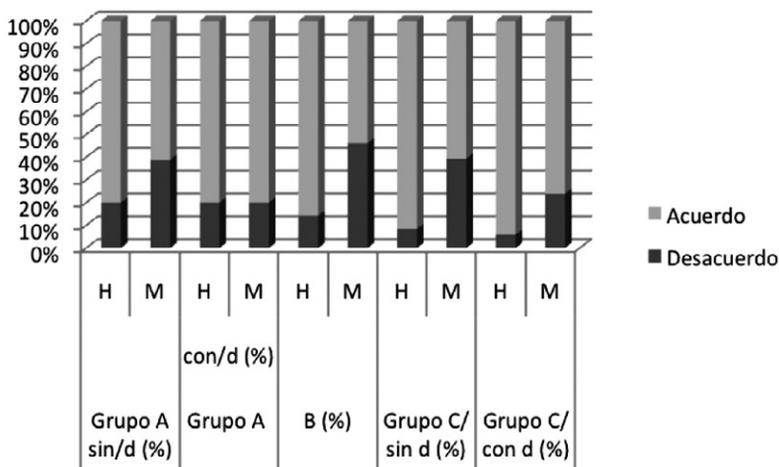


Gráfico 6.
Percepción sobre el reparto equilibrado de tareas domésticas por categoría laboral para el PAS

Tabla 7.
Percepción sobre el reparto equilibrado de tareas domésticas por categoría laboral para el PDI (%)

	Funcionarios/as		Lab. Indefinido		Asociados/as		Becarios/as	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Desacuerdo	10,7	19,4	23,1	32,1	17,6	25,9	25,0	33,0
Acuerdo	58,7	56,4	46,2	47,2	67,7	45,2	25,0	16,7

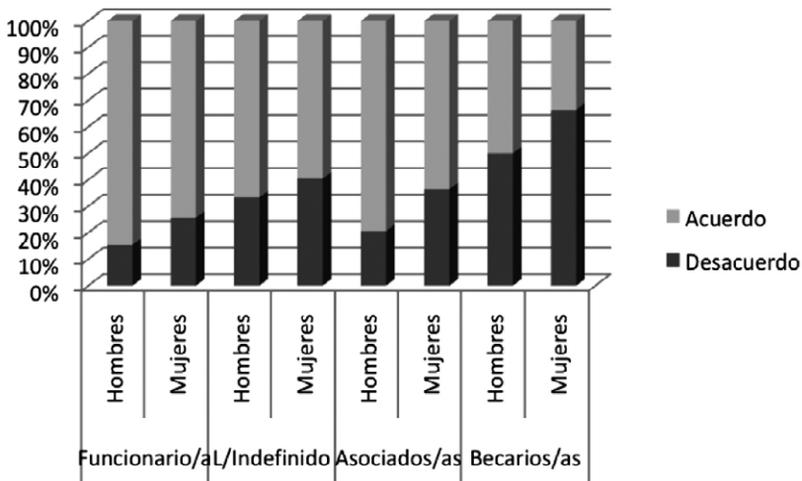


Gráfico 7.
Percepción sobre el reparto equilibrado de tareas domésticas por categoría laboral para el PDI (%)

Por categorías laborales, se mantienen las mismas diferencias entre mujeres y hombres en lo que respecta al mayor desacuerdo expresado por las mujeres en cuanto al equilibrio en el reparto de las tareas do-

místicas. La categoría de asociados/as es la que refleja una mayor discrepancia entre mujeres y hombres.

3.2. EN EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS

En lo que respecta al denominado «trabajo de reproducción» (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994), las tareas domésticas se complementan con las tareas de cuidado de aquellos miembros dependientes de la familia, centrándonos en el presente punto en el cuidado de criaturas, ya que tal y como han mostrado los resultados totales de la encuesta, el número de personas que se encargan del cuidado de personas mayores dependientes no supone una representatividad sobre la cual sacar conclusiones.

Veamos en la siguiente tabla si coincide con los resultados relacionados con la realización de tareas domésticas o se producen discrepancias en el desempeño de unas y otras tareas:

Tabla 8.

Considero que hay equilibrio en el cuidado de hijos/as entre mi pareja y yo

	PAS %		PDI %	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Acuerdo	54,3	36,4	49,0	37,0
Desacuerdo	8,5	29,2	12,9	24,7

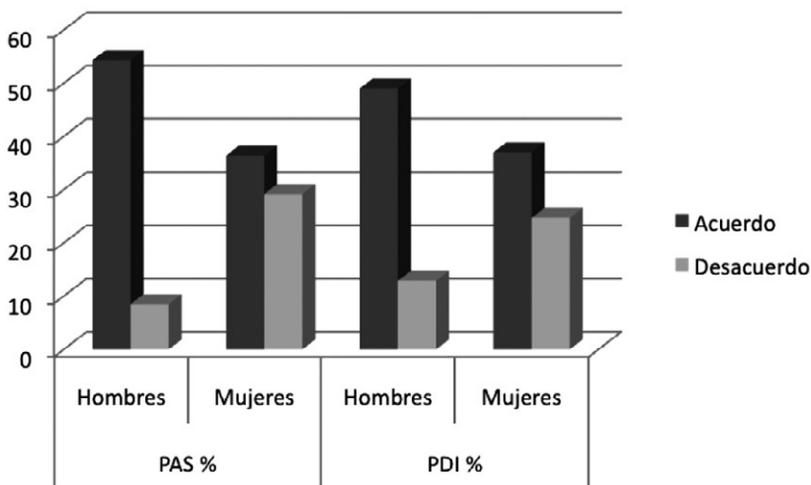


Gráfico 8.

Considero que hay equilibrio en el cuidado de hijos/as entre mi pareja y yo

En lo referente al equilibrio en el cuidado de hijos/as, se incrementa el número de los y las que responden «Indiferente», situándose para el conjunto de los colectivos en una media poco más del 30%.

Comparando estos últimos datos con los obtenidos en el punto anterior, relacionados con las tareas domésticas se observan las siguientes diferencias: hay mayor acuerdo en los dos colectivos en lo referente a que existe un equilibrio en la realización de tareas domésticas en la pareja. En ambos casos, es el colectivo PAS masculino el que expresa mayor acuerdo mientras que también para ambos casos –tareas domésticas y cuidado criaturas– son las mujeres del PAS las que expresan mayor desacuerdo en que existe un equilibrio.

En las siguientes tablas, expondremos datos sobre dicha percepción teniendo en cuenta las características de los encuestados y encuestadas.

Tabla 9.
Percepción sobre el reparto equilibrado del cuidado de hijos/as para el PAS

	>33 años %		33-39 años %		40-49 años %		+ 50 años %	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Desacuerdo	0	11,1	3,4	28,6	9,7	31,6	14,2	30,0
Acuerdo	16,7	22,2	69,0	40,5	63,4	39,3	28,0	25,0

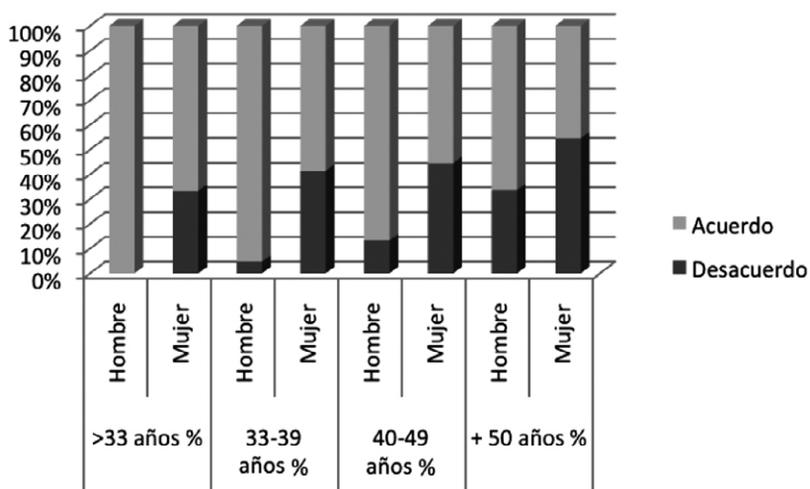


Gráfico 9.
Percepción sobre el reparto equilibrado del cuidado de hijos/as para el PAS

Tabla 10.
Percepción sobre el reparto equilibrado del cuidado de hijos/as para el PDI

	> 33 años %		33-39 años		40-49 años		+ 50 años %	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Desacuerdo	9,1	25,0	15,6	33,3	15,0	23,1	8,4	5,9
Acuerdo	18,2	15,0	43,8	33,3	56,3	44,9	50,0	41,1

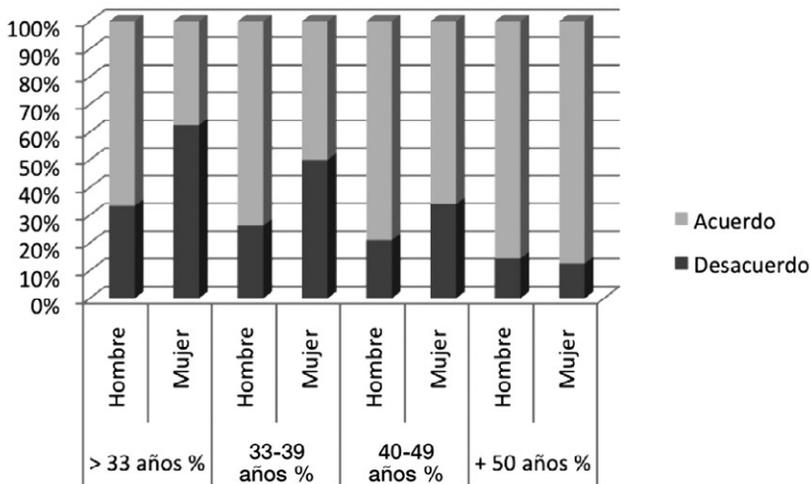


Gráfico 10.
Percepción sobre el reparto equilibrado del cuidado de hijos/as para el PDI

Para todos los grupos etarios, las mujeres tienen una percepción de desequilibrio mayor que los hombres. La excepción está en el grupo de edad de mujeres PDI mayores de 50 años.

Tabla 11.

Percepción sobre el reparto equilibrado del cuidado de hijos/as por número de hijos/as para el PAS

	Un/a hijo/a %		Dos hijos/as %		Tres hijos/as %	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Desacuerdo	12,0	35,5	7,4	37,2	25,0	42,9
Acuerdo	72,0	46,7	88,9	53,0	75,0	57,2

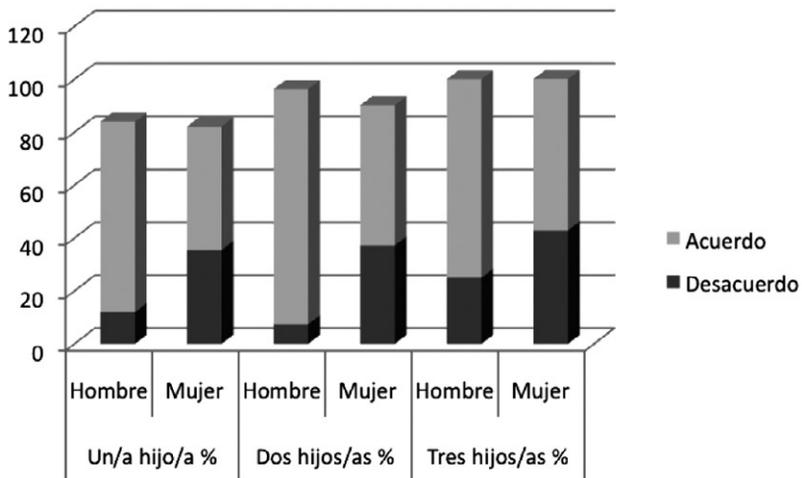


Gráfico 11.

Percepción sobre el reparto equilibrado del cuidado de hijos/as por número de hijos/as para el PAS

Tabla 12.
Percepción sobre el reparto equilibrado del cuidado de hijos/as por número de hijos/as para el PDI

	Un/a hijo/a %		Dos hijos/as %		Tres hijos/as %	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Desacuerdo	16,7	31,4	18,7	42,9	22,2	36,4
Acuerdo	64,6	54,2	69,8	52,4	55,5	45,5

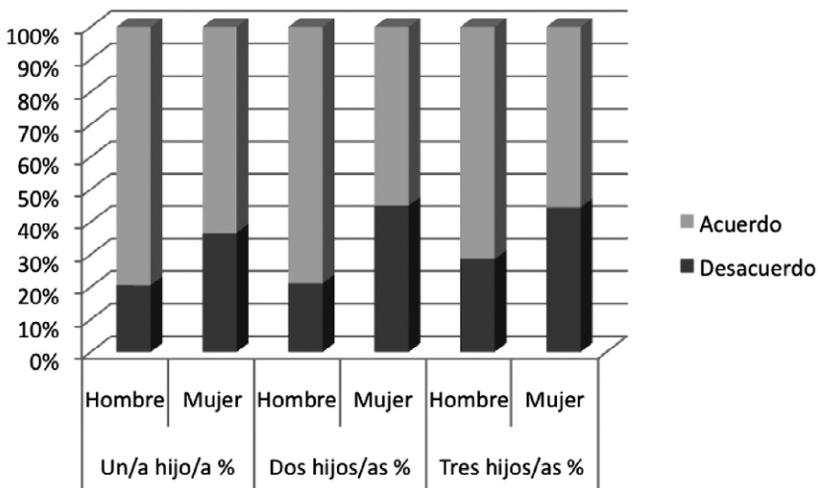


Gráfico 12.
Percepción sobre el reparto equilibrado del cuidado de hijos/as por número de hijos/as para el PDI

Dos aspectos se concluyen con claridad: en primer lugar, el conjunto de mujeres tanto del PDI como del PAS muestra desacuerdo con la afirmación de que existe un equilibrio en lo que respecta al cuidado de hijos e hijas y, en segundo lugar, a mayor número de hijos/as el desacuerdo es mayor.

Ahora bien, las mujeres del PAS con tres hijos o hijas superan en seis puntos porcentuales a las mujeres del PDI en su nivel de desacuerdo, si bien en estas últimas el número de respuestas «Indiferente» es superior.

En lo que respecta a los hombres, el PAS masculino supera a los varones del PDI en su consideración de estar de acuerdo con la existencia de un equilibrio, contrastando, pues, con las respuestas dadas por las mujeres PAS que manifiestan estar más en desacuerdo con esta opinión.

Tabla 13.

Percepción sobre el reparto equilibrado del cuidado de hijos/as por categoría laboral para el PAS

	Grupo A sin/d (%)		Grupo A con/d (%)		B (%)		Grupo C/ sin d (%)		Grupo C/ con d (%)	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Desacuerdo	10,0	29,6	22,2	14,3	7,1	33,3	5,0	31,4	8,5	21,5
Acuerdo	55,0	29,6	22,2	42,9	85,7	46,6	67,8	38,8	50,0	39,3

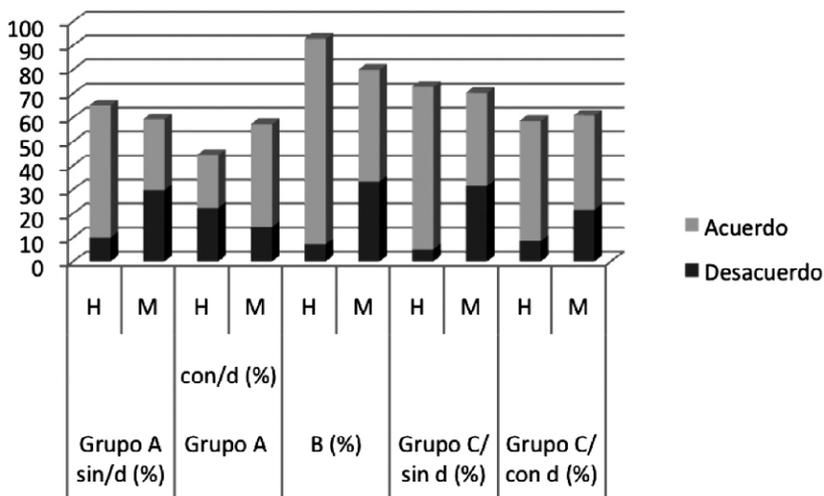


Gráfico 13.

Percepción sobre el reparto equilibrado del cuidado de hijos/as por categoría laboral para el PAS

Si bien en términos generales el acuerdo es superior con creces al desacuerdo, son sobre todo los hombres, con abrumadora mayoría y para todas las categorías laborales, los que parecen percibir que existe un equilibrio entre ellos y sus parejas en lo que respecta al cuidado de hijos e hijas.

Tabla 14.

Percepción del PDI sobre el reparto equilibrado del cuidado de hijos/as (%)

	Funcionarios/as		Lab. indefinido		Asociados/as		Becarios/as	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Desacuerdo	9,7	20,9	18,0	32,1	11,8	22,6	25,0	0,0
Acuerdo	54,7	48,4	28,2	32,1	67,6	29,1	25,0	16,7

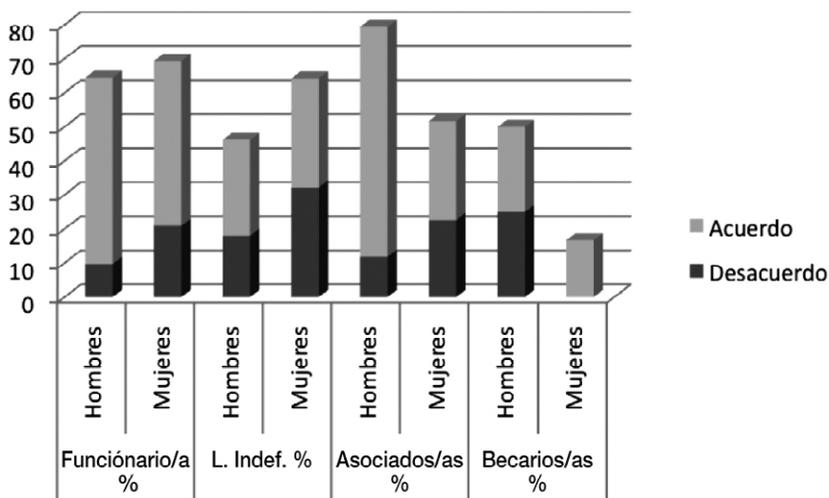


Gráfico 14.

Percepción del PDI sobre el reparto equilibrado del cuidado de hijos/as (%)

3.3. ENTRE LAS NECESIDADES PERSONALES, FAMILIARES Y LABORALES

La siguiente pregunta planteaba si los y las entrevistadas consideran el reparto entre su vida laboral, familiar y personal equilibrado. El tiempo dedicado a las necesidades personales nos indica el tiempo disponible que cada uno/a de nosotros/as tiene para sí mismo fuera de los tiempos de trabajo, sea este laboral o doméstico y de cuidado.

Tabla 15.
 Considero que hay equilibrio entre mis necesidades personales, familiares y laborales en el personal trabajador de la UJI

	PAS %		PDI %	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Acuerdo	61,7	28,5	40,5	27,9
Desacuerdo	12,7	45,8	29,4	42,8

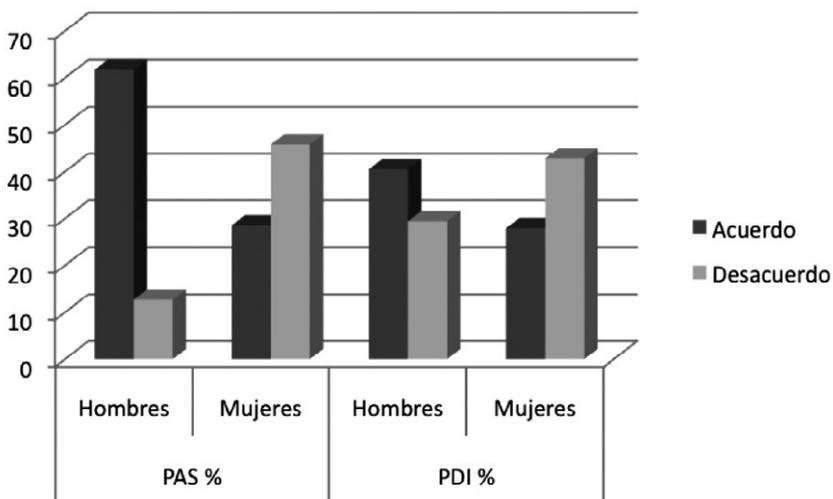


Gráfico 15.
 Considero que hay equilibrio entre mis necesidades personales, familiares y laborales en el personal trabajador de la UJI

Esta tabla es muy significativa en cuanto a las repuestas obtenidas: en primer lugar, se constata una vez más el mayor número de respuestas que están de acuerdo con la existencia de un equilibrio en lo que

respecta a la vida personal, laboral y familiar en los hombres, tanto del PDI como del PAS. Ahora bien, la distancia entre ambos colectivos de varones es de 20 puntos porcentuales, es decir, que los varones del PAS responden en mayor proporción que los varones del PDI estar de acuerdo con la existencia de un equilibrio.

En segundo lugar, y en lo que respecta a las mujeres de los dos colectivos contemplados, están todas más en desacuerdo que de acuerdo en su percepción de que su vida personal está equilibrada en lo que atañe a su vida laboral, familiar y personal. Además, presentan pocas diferencias entre ellas, hecho que contrasta con lo manifestado por los hombres.

Veamos a continuación si se presentan contrastes en los dos colectivos al considerar las siguientes variables: la edad, el número de hijos e hijas y las categorías profesionales en relación al reparto equilibrado de las necesidades personales, familiares y laborales.

Iniciemos la exposición con lo referente a la edad para el PAS, refiriéndonos a continuación al PDI.

Tabla 16.
Percepción personal sobre el reparto equilibrado de necesidades personales, familiares y laborales PAS (%)

	Menos de 33 años		34- 39 años		40-49 años		Más de 50 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Desacuerdo	0	11,1	6,9	54,7	21,9	49,3	7,1	40,0
Acuerdo	83,3	33,3	68,9	26,2	60,9	30,4	50,0	25,0

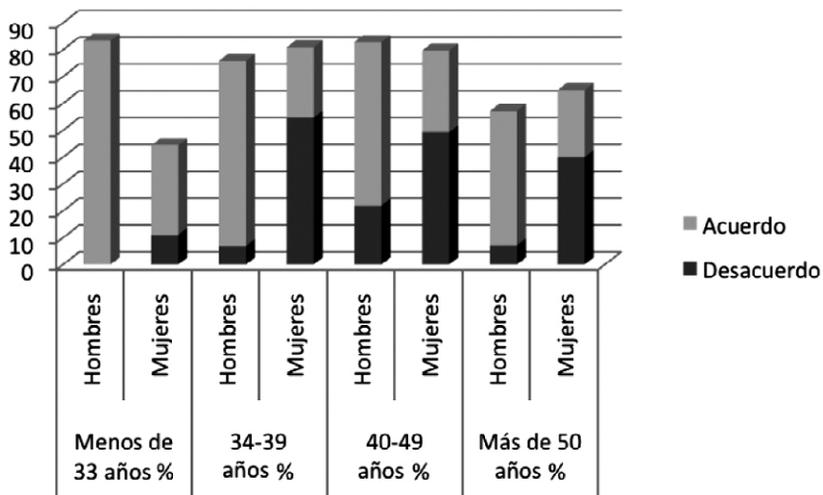


Gráfico 16.
Percepción personal sobre el reparto equilibrado de necesidades personales, familiares y laborales PAS (%)

Tabla 17.
Percepción personal sobre el reparto equilibrado de necesidades personales, familiares y laborales PDI (%)

	Menos de 33 años		34- 39 años		40-49 años		Más de 50 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Desacuerdo	9,1	25,0	31,2	52,1	36,3	42,0	19,4	41,1
Acuerdo	27,3	40,0	50,0	25,1	37,5	27,5	47,2	23,5

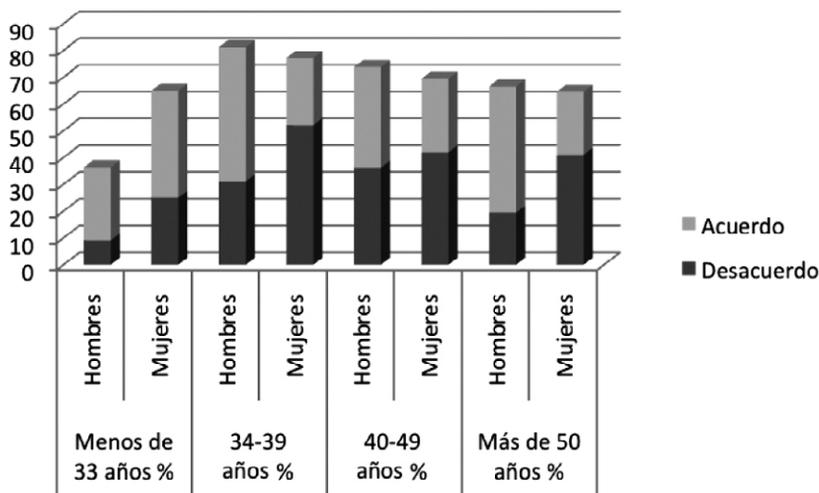


Gráfico 17.

Percepción personal sobre el reparto equilibrado de necesidades personales, familiares y laborales PDI (%)

En continuidad con los resultados señalados en párrafos anteriores, las mujeres muestran mayor grado de desacuerdo que los hombres para los dos colectivos contemplados, mientras que los hombres responden con mayor asiduidad estar de acuerdo.

Ahora bien, las mujeres de los distintos grupos de edad manifiestan resultados diferentes: las mujeres de edad comprendida entre los 34-39 años son las que en una proporción de más del 50% responden estar de desacuerdo: lógico porque es en este grupo de edad en el que con más frecuencia se es madre.

En los dos grupos siguientes en edad, si bien la expresión de desacuerdo desciende, se mantiene en respuestas altas si las contrastamos con las dadas por las mujeres del grupo de menos de 30 años. Clara señal de que, como señalaba M.^a Jesús Izquierdo (1995) «Estar casada

(o viviendo en pareja) es estar ocupada doméesticamente», es decir, que el hecho de vivir en pareja ya presupone para las mujeres el tener otra ocupación.

Respecto de los hombres, los varones más jóvenes del PAS son los que están más de acuerdo en considerar que su vida está equilibrada (83,3%); si bien, este porcentaje va descendiendo a medida que se incrementa la edad, quedando el grupo de más de 51 años en un porcentaje del 50%, motivado seguramente por su mayor implicación en las tareas domésticas y de cuidado, así como en un mayor compromiso profesional.

La edad se relaciona directamente con el número de hijos/as. Veamos a continuación, para aquellas personas que tienen descendencia, cómo afecta el número de hijos o hijas en la percepción sobre si existe un equilibrio entre sus necesidades personales, laborales y familiares.

Tabla 18.

Percepción sobre el reparto equilibrado de las necesidades personales, familiares y laborales por número de hijos/as para el PAS

	Un/a hijo/a %		Dos hijos/as %		Tres hijos/as %	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Desacuerdo	20,0	48,9	11,1	58,8	25,0	85,7
Acuerdo	72,0	28,9	70,3	29,4	0	75,0

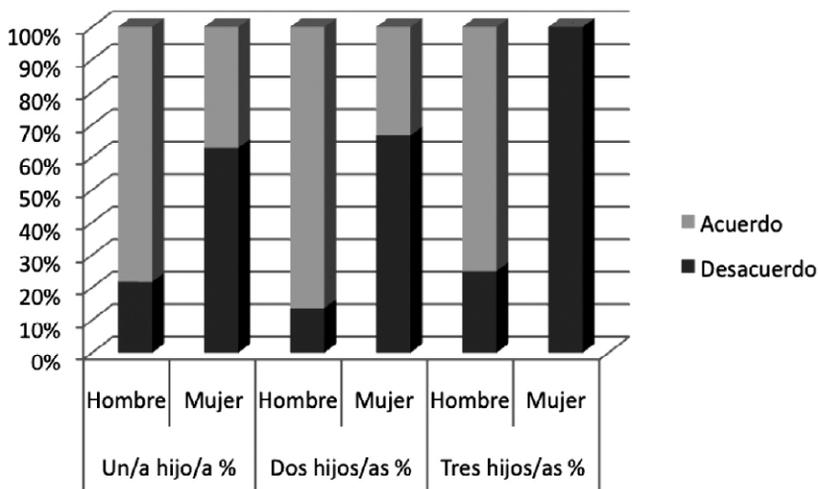


Gráfico 18.

Percepción sobre el reparto equilibrado de las necesidades personales, familiares y laborales por número de hijos/as para el PAS

Tabla 19.

Percepción sobre el reparto equilibrado de las necesidades personales, familiares y laborales por número de hijos/as para el PDI

	Un/a hijo/a %		Dos hijos/as %		Tres hijos/as %	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Desacuerdo	29,2	40,0	37,2	61,9	44,4	36,4
Acuerdo	45,8	45,7	51,1	21,5	22,2	36,4

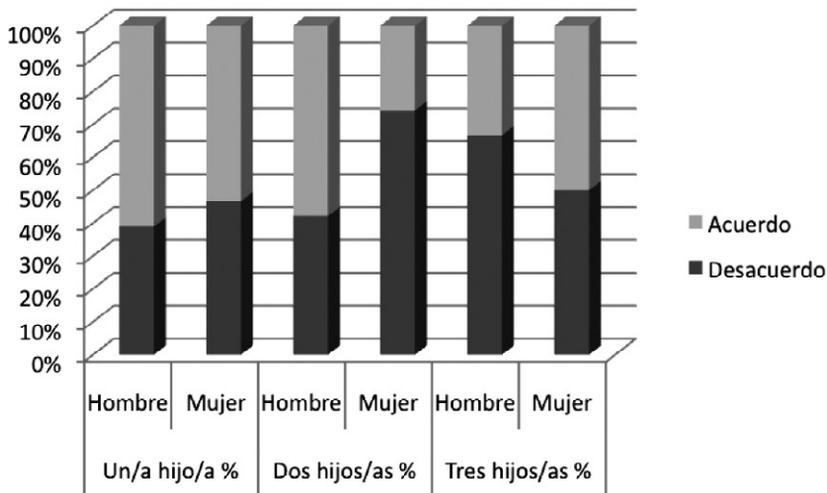


Gráfico 19.

Percepción sobre el reparto equilibrado de las necesidades personales, familiares y laborales por número de hijos/as para el PDI

Las mujeres del PAS incrementan su porcentaje de desacuerdo cuando más hijos/as tienen, llegando a manifestar el 85,7% de las encuestadas con tres criaturas su desacuerdo en la consideración de que en su vida existe un equilibrio entre su vida laboral, personal y familiar.

Las mujeres del PDI, con un nivel de respuestas del 10% en la respuesta «Indiferente», incrementan su desacuerdo respecto al equilibrio entre las que tienen un hijo/a y las que tienen dos. El número de mujeres PDI con tres hijos/as es bajo, de ahí que las respuestas no puedan considerarse representativas.

Respecto a los hombres del PAS, siguen estando mayoritariamente de acuerdo en la consideración de que su vida es equilibrada sin variar mucho el porcentaje de las respuestas al cruzarlo con el número de hijos/as. Contrasta, pues, este resultado con el de sus compañeras del

PAS que manifiestan claramente no percibir un reparto equilibrado entre las distintas facetas de su vida.

Los hombres del PDI se distancian en los porcentajes del PAS respecto a su consideración de que existe un equilibrio en su vida, porcentaje que llega a ser de más de 50 puntos porcentuales en el caso de los varones del PDI con tres criaturas, si bien, y como hemos dicho con anterioridad, la muestra incluía pocas respuestas de personas con tres hijos/as.

Según parece, y para todos los grupos de edad y de número de hijos/as, las mujeres, tanto del PAS como del PDI, muestran una percepción menor en la consideración de que en su vida existe un equilibrio entre los distintos ámbitos.

Respecto de los hombres, se observan diferencias importantes entre los varones PAS y PDI: los primeros manifiestan una mayor percepción de que su vida es equilibrada, mientras que los segundos no parecen percibir en la misma proporción que los varones PAS dicho equilibrio en el reparto de su vida laboral, familiar y personal.

Para concluir, analizaremos cómo afecta en el reparto equilibrado de dichas facetas de la vida la categoría laboral.

Tabla 20.

Percepción sobre el reparto equilibrado de las necesidades personales, familiares y laborales por categoría laboral para el PAS

	Grupo A sin/d (%)		Grupo A con/d (%)		B (%)		Grupo C/ sin d (%)		Grupo C/ con d (%)	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Desacuerdo	15,0	41,8	22,2	28,6	14,3	53,3	7,2	52,2	15,0	32,2
Acuerdo	60,0	14,8	55,5	42,9	85,7	33,4	42,1	26,8	60,0	42,8

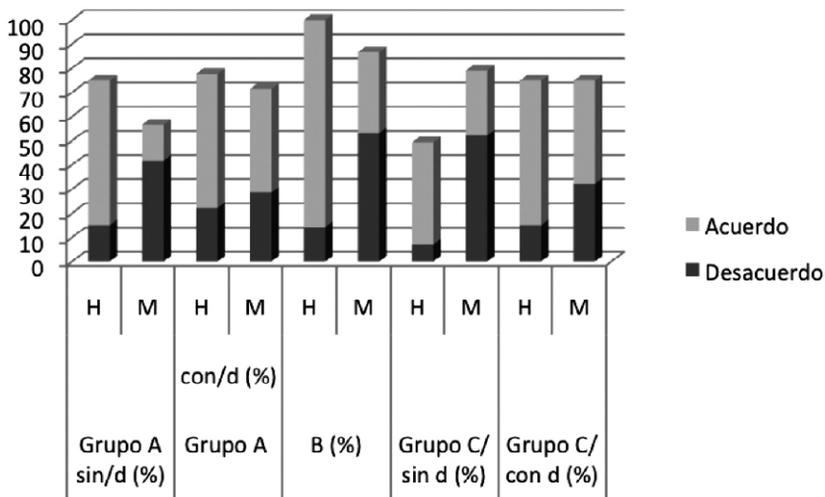


Gráfico 20.
Percepción sobre el reparto equilibrado de las necesidades personales, familiares y laborales por categoría laboral para el PAS

Tabla 21.
Percepción personal sobre el reparto equilibrado de las necesidades personales, familiares y laborales por categoría laboral para el PDI (%)

	Funcionarios/as		Lab. indefinido		Asociados/as		Becarios/as	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Desacuerdo	29,3	40,4	30,8	45,3	29,4	38,4	25,0	16,7
Acuerdo	40,0	30,7	35,9	32,0	55,9	16,1	25,0	33,3

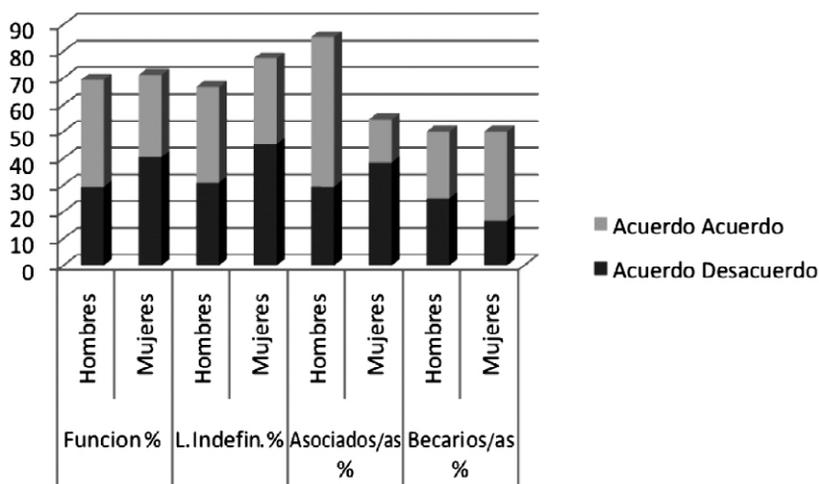


Gráfico 21.

Percepción personal sobre el reparto equilibrado de las necesidades personales, familiares y laborales por categoría laboral para el PDI (%)

Las mujeres del PDI que más desacuerdo muestran son las contratadas laborales seguidas de las funcionarias.⁷⁵ Son aquellas figuras académicas que tienen más exigencias respecto a la carrera profesional, ocurriendo lo mismo con el personal becario aunque, en este último caso, al ser poco representativa en la muestra no permite llegar a conclusiones generalizables.

Los hombres asociados son los que responden en una menor proporción que el resto de categorías que existe un reparto equilibrado entre los distintos ámbitos de su vida. Contrariamente, son las mujeres asociadas las que en menor proporción, un 16,6% consideran que su vida está equilibrada.

75. En esta pregunta el 50% de funcionarias no contestan.

3.4. CONCLUSIONES

Los resultados dados por los encuestados y encuestadas respecto a su percepción sobre la existencia de un equilibrio entre su vida laboral, personal y familiar, así como su percepción sobre si es equilibrado el reparto de las tareas domésticas y de cuidado entre su pareja y él/ella.

Si bien el índice de no respuestas ha sido alto, los datos obtenidos nos permiten concluir lo siguiente: las mujeres, tanto del PAS como del PDI, manifiestan una continuidad en las respuestas relacionadas con la existencia de un reparto equilibrado entre su vida laboral, personal y familiar.

Este desacuerdo se agudiza en aquellas mujeres con edades comprendidas entre los 30 y los 50 años y con mayor número de hijos/as. Clara señal de que en las edades que se exige más atención y cuidados de los descendientes, el grado de implicación es mayor en lo que respecta a dichas necesidades por lo que el equilibrio entre los diversos ámbitos resulta más costoso.

Los hombres trabajadores de la Universitat Jaume I presentan comportamientos que no son tan similares al presentado por las mujeres. Los hombres del PAS están mucho más de acuerdo en su percepción de que su vida es equilibrada comparada esta respuesta con sus compañeros varones del PDI.

Respecto a la percepción de la corresponsabilidad, en relación a la existencia de un equilibrio en la pareja en la ejecución de las tareas domésticas y de cuidado, los datos manifiestan que, si bien, los hombres participan en su realización todavía queda lejos el que se produzca un reparto igualitario de las tareas; hecho que indica el desempeño de la «doble jornada» por las mujeres y su repercusión en el mundo laboral.

4. COMPLICACIÓN PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DEL PERSONAL TRABAJADOR DE LA UJI

Como hemos expuesto en un capítulo anterior, la articulación entre los tiempos dedicados a la vida laboral y a la vida familiar se ha convertido en un tema relevante en la actualidad, motivado, por una parte, por la centralidad que la actividad laboral tiene en la vida de las personas en el actual entorno económico competitivo y global, y por otra, por la transformación del sistema de género, que ha modificado la división anterior basada en la estricta asignación de roles y espacios según el género.

En la actualidad, la de-construcción del rígido sistema de géneros anterior,⁷⁶ motivado en parte por la incorporación de las mujeres al mercado laboral, ha complicado la realización de las tareas domésticas y de cuidado que anteriormente realizaban de manera exclusiva las mujeres, exigiendo, por otra parte, la participación de los hombres en ellas, proceso que según indican las distintas encuestas realizadas (Encuesta Usos del Tiempo, 2003 y 2010), está resultando bastante más costoso que el anterior pese a las distintas políticas y campañas implementadas con el objetivo de conseguir una corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.

El desempeño del nuevo rol de «trabajadora» junto con la continuidad del desempeño del anterior –las tareas domésticas y de cuidado– llevó a que algunas autoras (Balbo, 1994; Durán, 1986; Friedan, 1983) acuñaran como «doble jornada» o «presencia» las actividades desempeñadas por las mujeres.

Ahora bien, este hecho social no afecta a todas las mujeres por igual, sino que se relaciona directamente con otras variables estructurales como son: la jornada laboral, la posibilidad de promoción, el número de hijos/as, la edad, la categoría laboral y la jornada laboral de la pareja.

76. Sin llegar a ser igualitario el actual.

Por otra parte, con la incorporación laboral femenina, los hombres se han visto más implicados en el desempeño de actividades de las que anteriormente estaban excluidos por cuestión de género. También, pues, ellos se ven afectados por el reajuste de roles y consecuentemente por la organización de los tiempos.

En este punto vamos a exponer la opinión que tiene el personal trabajador de la UJI sobre el grado de complicación para conciliar la vida personal y laboral. Incluimos en la tabla siguiente las repuestas del PDI y del PAS por sexo.

Tabla 1.
Grado de complicación para conciliar la vida laboral y familiar (%)

	PAS		PDI	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Complicado o muy complicado	36,2	55,9	43,0	56,5
Sencillo o muy sencillo	50,0	36,6	49,7	35,0
No sabe/ No contesta	13,8	4,5	7,4	8,4

La siguiente gráfica refleja con más claridad el diferente grado de complicación por sexo.

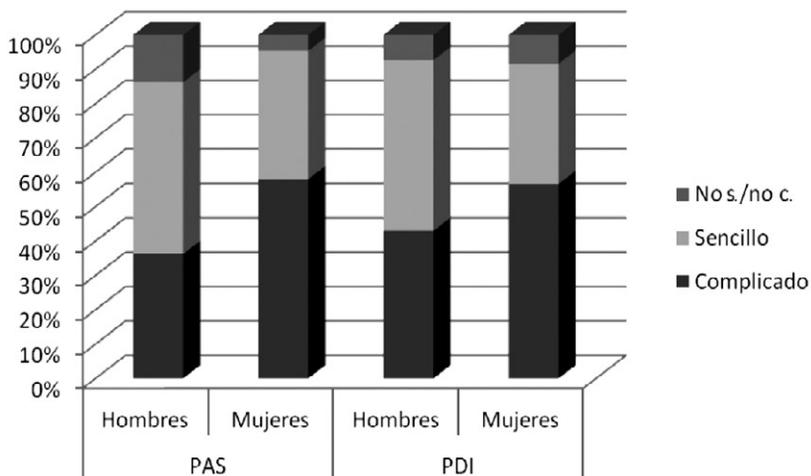


Gráfico 1.

Grado de complicación para conciliar la vida laboral y familiar (%)

Los datos muestran la similitud en las respuestas entre las mujeres del PAS y el PDI: en ambos casos un 50% de las mujeres entrevistadas consideran que les resulta complicado compatibilizar la vida laboral con la familiar.

Ahora bien, las diferencias entre mujeres y hombres en las dos categorías laborales difieren: para el PDI, el grado de complicación para las mujeres es 13,5 puntos más que para los hombres, mientras que para el PAS, las mujeres lo ven más complicado, situándose sus respuestas en 19,7 puntos porcentuales más.

Es decir, y según muestran los datos, la conciliación parece ser más complicada para los hombres del PDI que para los del PAS en nuestra universidad.

Respecto a las respuestas de No sabe/No contesta, se observa una diferencia notable entre los hombres y mujeres del PAS; por el contra-

rio, en el número de respuestas de No sabe/No contesta en el PDI, son las mujeres las que superan ligeramente a los hombres.

En esta primera tabla se constata la diferente opinión que mujeres y hombres del personal trabajador de la universidad tiene respecto a la conciliación de sus tiempos reflejando la mayor o menor asunción de las tareas domésticas y de cuidado en sus tiempos, teniendo en cuenta que el conjunto del personal trabajador ejerce tareas laborales fuera de casa.

Ahora bien, y como hemos señalado más arriba, queremos conocer cómo afectan las distintas variable estructurales al hecho de conciliar la vida laboral y la familiar.

4.1. COMPLICACIÓN PARA CONCILIAR SEGÚN CATEGORÍA LABORAL

Iniciamos la exposición con la categoría laboral: para ello, hemos agrupado a la categoría laboral del PDI en cuatro grupos: funcionarios (catedráticos y titulares de universidad y de Escuela), laborales (contratados, ayudantes, colaboradores), asociados/as y becarios/as. Consideramos que estas cuatro categorías agrupan a los diversos tipos de profesorado y su particular situación contractual.

Para el PAS, la distribución es la siguiente: grupo A con y sin dirección, grupo B, grupo C y D, con o sin dirección.

Las siguientes tablas muestran los resultados para ambos colectivos de trabajadores en la UJI según su distribución por las categorías laborales enumeradas:

Tabla 2.
Grado de complicación por categorías del PAS

	Grupo A s/d		Grupo A c/d		Grupo B		Grupo C o D s/d		Grupo C y D c/d	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Complicada o muy complicada	40%	48,1%	33,3%	42,9%	42,9%	53,3%	39,3%	62,6%	35,0%	50,0%
Sencilla o muy sencilla	40%	51,9%	57,2%	66,6%	57,1%	40,0%	46,5%	35,8%	55,0%	32,1%

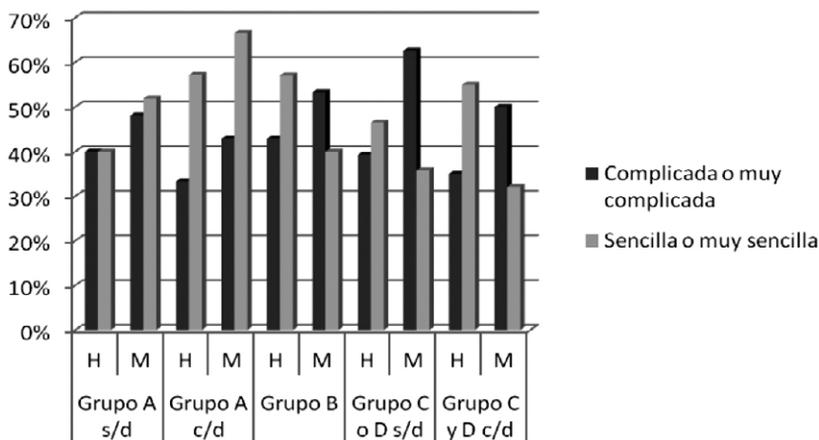


Gráfico 2.
Grado de complicación por categorías del PAS

Para el personal de administración y servicios, son las mujeres de los grupos B y C las que consideran más complicada la conciliación, no resultando tan difícil para las mujeres del grupo A. Llama la atención que son las mujeres del grupo A con dirección aquellas a las que les resulta sencillo o muy sencillo.

Ningún grupo masculino del PAS llega al 50% en el número de respuestas que consideran que la conciliación es complicada o muy complicada. Por el contrario, casi un 60% de los hombres del grupo A con dirección, B y C y D con dirección consideran que es sencillo o muy sencillo.

Veamos ahora la distribución entre las categorías del PDI.

Tabla 3.
Grado de complicación por categoría laboral y sexo

	Funcionarios/as		Laboral indef.		Asociados/as		Becarios/as	
	Complicada	Sencilla	Complicada	Sencilla	Complicada	Sencilla	Complicada	Sencilla
H	42,7%	53,4%	43,6 %	48,7%	44,1%	50,0%	75%	25%
M	59,7%	32,2%	58,5%	34%	51,6%	45,2%	16,7%	33%

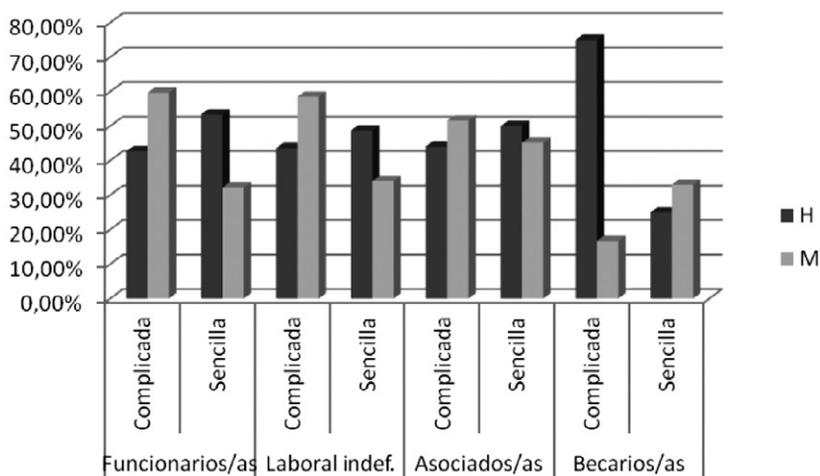


Gráfico 3.
Grado de complicación por categoría laboral y sexo

Para todas las categorías, las mujeres consideran más complicada la conciliación que los hombres. Las mayores diferencias por sexo dentro de cada categoría laboral se producen en el funcionariado, a tenor de los resultados proporcionados por la encuesta y sin tener en cuenta a los becarios y becarias, ya que el número de respuestas en este grupo ha sido bajo por lo que no es muy significativo el porcentaje resultante.

Las mujeres funcionarias superan en 17 puntos porcentuales a los hombres funcionarios en la consideración de que les resulta complicada la conciliación; de manera inversa, los hombres funcionarios superan en 22 puntos porcentuales a las mujeres en la consideración de que la conciliación les resulta sencilla.

Las diferencias por sexos se reducen en la categoría de los laborales indefinidos y de los asociados.

El grado de complicación es similar entre los y las funcionarias y entre el colectivo de personal laboral indefinido y bastante cercano para los asociados y asociadas, si bien y como se repite en todos los cruces de variables que estamos realizando, para las mujeres siempre resulta más complicado que para los hombres excepto en el colectivo de becarios/as en donde, como se observa en el gráfico siguiente, la distancia entre mujeres y hombres se triplica a favor de los hombres.

En los gráficos 4 y 5 hemos desagregado los datos según la consideración de complicación o sencillez para visualizar mejor los resultados en las diferentes categorías laborales del PDI.

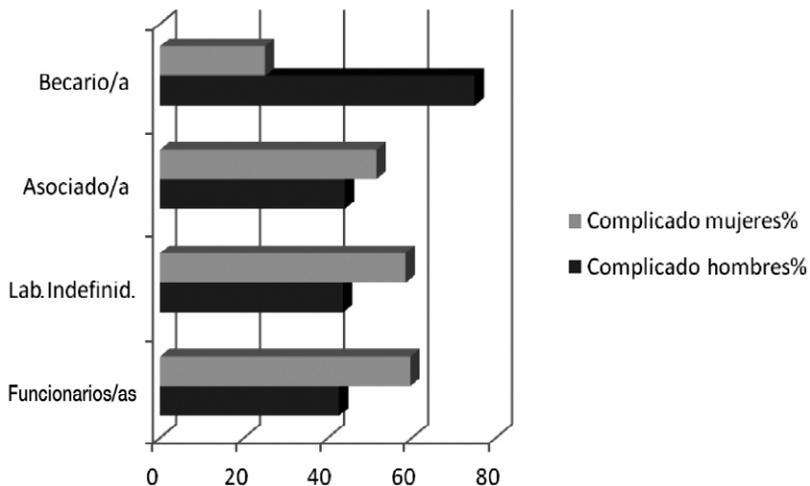


Gráfico 4.
PDI por categoría laboral que considera complicado o muy complicado la conciliación

Los datos de la gráfica anterior se oponen a los de la siguiente, que responde a la pregunta de si la conciliación entre las tareas domésticas y de cuidado y las laborales les resulta sencilla o muy sencilla. Los hombres lo ven más sencillo en todas las categorías laborales excepto en la de becarios, hecho que coincide con el cruce anterior referido a la edad, en la que también eran las mujeres jóvenes quienes lo veían más sencillo.

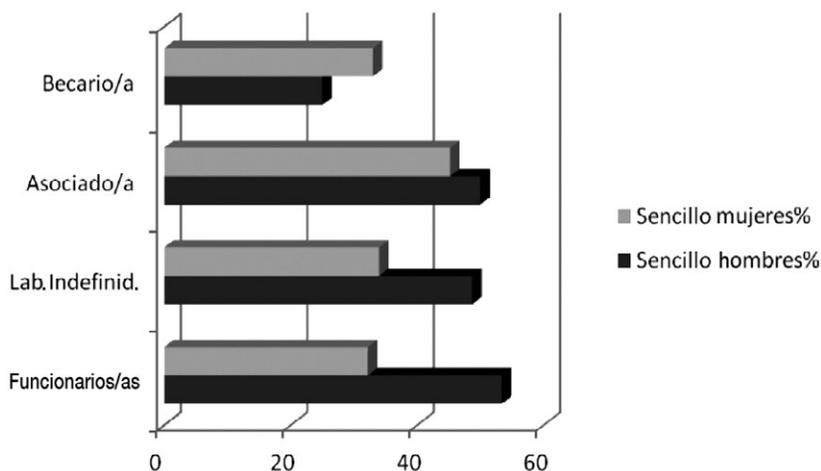


Gráfico 5.
PDI que considera sencillo o muy sencillo la conciliación

4.2. COMPLICACIÓN SEGÚN LA EDAD

Dado que la conciliación refleja el hecho de la articulación del tiempo dedicado a la vida laboral y a la vida familiar, es lógico que quien más complicado lo tenga sean aquellas personas con más obligaciones familiares relacionadas con el cuidado, bien a criaturas bien a personas mayores dependientes.

Esta información la obtenemos del cruce con dos variables explicativas significativas como son el número de hijos/as y la edad, estando ambas variables relacionadas.

Por ello, en las siguientes tablas desagregamos a la población encuestada por grupos de edad con la finalidad de conocer qué grupos etarios tienen más dificultades para conciliar tanto en el PAS como en el PDI, según los resultados de la encuesta.

Iniciemos la exposición aludiendo al grado de complicación para conciliar según edad y sexo para el PAS.

Tabla 4.
Grado de complicación por edad y sexo para el PAS

	Menos de 33 años		34-39 años		40-49 años		Más de 50 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Complicado	33,3%	33,3%	34,5%	57,1%	43,9%	64,6%	21,4%	35,0%
Sencillo	66,7%	50,0%	51,7%	38,1%	48,8%	31,7%	57,2%	60%

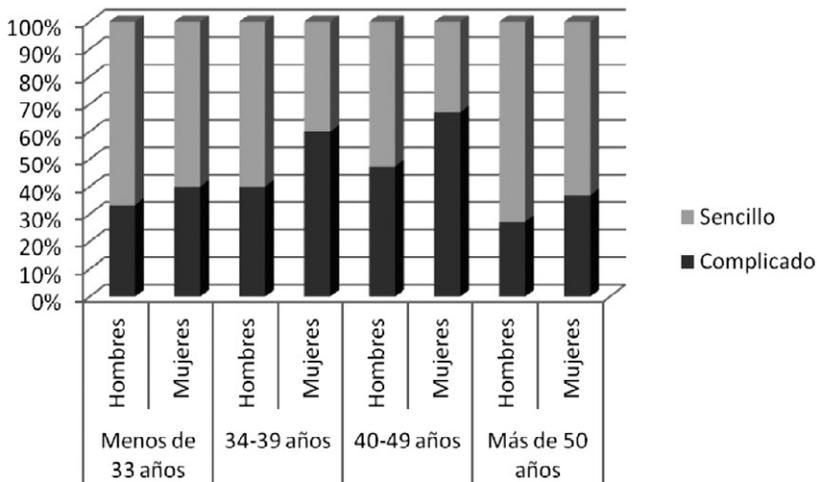


Gráfico 6.
Grado de complicación por edad y sexo para el PAS

La lectura de la tabla y del gráfico manifiesta de manera convincente el peso que el desempeño del rol tradicional tiene para las mujeres del PAS en los grupos de edad en los que con más frecuencia se es madre. Es decir que mujeres y hombres de menos de 33 años ven más sencillo el conciliar la vida laboral con la familiar, pero en los grupos de edad comprendidos entre los 34 y los 49 años, es decir los grupos en los que mayoritariamente se realiza la crianza, las diferencias entre los sexos se agudizan llegando a ser de más de 20 puntos porcentuales la diferencia en lo que respecta a la complicación para las mujeres.

Se refleja, pues, en estos grupos de edad la presencia de «la doble jornada» en las mujeres y consecuencia de esto, la asimetría en el reparto de las tareas domésticas y de cuidado en la pareja.

Los hombres por el contrario, consideran la conciliación más sencilla en todos los grupos de edad excepto en el de más de 50 años, en el que están levemente por debajo de las mujeres, si bien es el grupo con mayor número de No sabe/No contesta: un 21,4% de los hombres de más de 51 años. Es en este grupo de edad, en el que la conciliación se considera menos complicada tanto para mujeres como para hombres, motivado seguramente por tener los hijos o hijas más edad o haberse ido ya de casa, por lo que las responsabilidades familiares se atenúan.

Veamos en la tabla siguiente los resultados para el profesorado.

Tabla 5.
Grado de complicación por edad y sexo para el PDI

	Menos 33 años %		34-39 años %		40-49 años %		Más de 50 años %	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Complicado	45,5	40,0	46,9	54,2	47,5	60,9	30,6	41,2
Sencillo	54,6	35,0	45,9	35,4	47,5	33,3	58,3	41,2

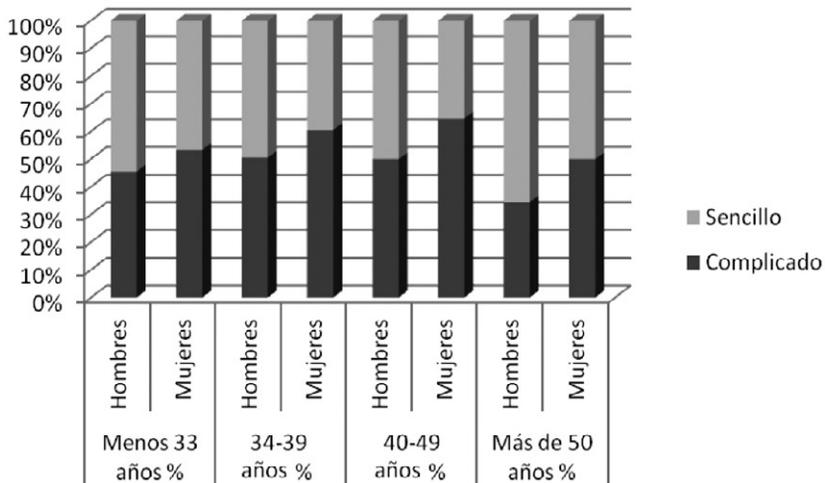


Gráfico 7.
Grado de complicación por edad y sexo para el PDI

Claramente se observa que el grupo de edad con más problemas para conciliar es el de 34 a 49 años, motivado por el hecho de que es cuando habitualmente se tienen las criaturas hoy en día y cuando todavía están en edad de recibir cuidados absorbentes por parte de los progenitores.

El porcentaje se invierte con las personas de más de 50 años, el cual en una proporción mayor del 50% manifiesta tenerlo sencillo o muy sencillo.

Como dato que completa la anterior información, es preciso añadir que el número de respuestas señaladas como No contesta es del 25% en el caso de las mujeres de menos de 33 años PDI, incidencia que puede que tenga que ver con el hecho de que es este el único grupo de edad en el que los varones consideran más complicado la conciliación que las mujeres.

Respecto a la complicación, llama la atención que en las respuestas consideradas como sencillas o muy sencillas son los hombres, para todos los grupos de edad, los que así lo consideran mientras que en las personas que responden que les resulta complicada o muy complicada la conciliación, excepto el grupo de hombres de menos de 33 años como hemos señalado en el párrafo anterior, son las mujeres.

La mayor diferencia entre los sexos en lo que respecta a la complicación en la conciliación de las tareas domésticas y de cuidado con las laborales tiene lugar en la década de los cuarenta años. En este grupo de edad, el 60,9% de las mujeres lo consideran complicado o muy complicado, 13 puntos por encima de la respuesta dada por los hombres: consideramos que la explicación está en que las mujeres académicas tienen a una edad más tardía a los hijos e hijas.

En resumen, la tendencia general indica que tanto para hombres como para mujeres, los grupos de edad comprendidos entre los 34 y los 49 años son los más complicados para conciliar la vida laboral y la familiar, por motivos obvios de la crianza en la que ambos miembros de la pareja están implicados; ahora bien, y como ya estamos viendo a lo largo del texto, la complicación no es igual para los dos sexos, implicándose mucho más las mujeres en las tareas de cuidado lo cual, y como también se refleja en los datos del diagnóstico presentado en el capítulo 2, tiene consecuencias en la carrera académica de las mujeres ya que solo un 20% de las profesoras consiguen la cátedra.

4.3. COMPLICACIÓN SEGÚN EL NÚMERO DE HIJOS/AS

Si bien la maternidad/paternidad supone un cambio en la distribución de roles y en el tiempo dedicado al cuidado de las criaturas, también es cierto que dicho tiempo se incrementa en relación directamente proporcional al número de hijos/as.

Las siguientes tablas confirman la influencia que el número de hijos/as tiene en el PAS y en el PDI respecto de considerar la conciliación como complicada o sencilla.

Tabla 6.
Grado de complicación para conciliar según número de hijos/as para el PAS

	Un/a hijo/a %		Dos hijos/as %		Tres hijos/as %	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Complicado o muy complicado	52,0	62,2	48,1	74,5	50,0	85,7
Sencillo o muy sencillo	40,0	33,3	44,4	23,5	50,0	14,3

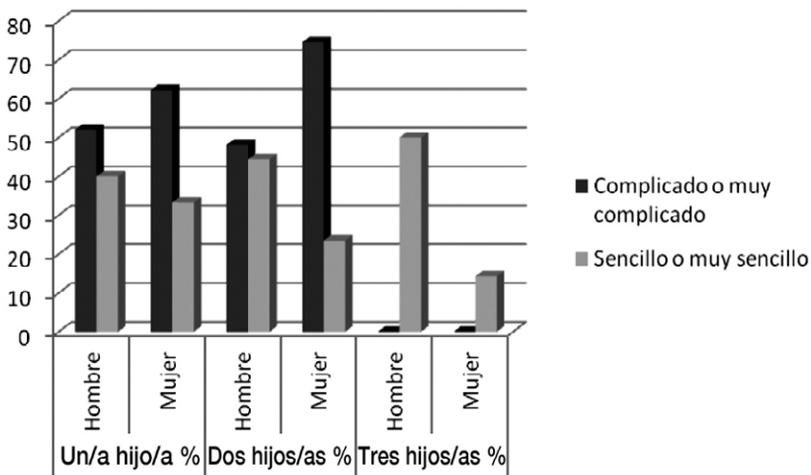


Gráfico 8.
Grado de complicación para conciliar según número de hijos/as para el PAS

Tabla 7.

Grado de complicación para conciliar según número de hijos/as para el PDI

	Un hijo/a		Dos hijos/as		Tres hijos/as	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Complicado o muy complicado	50%	68,6%	53,5%	66,7%	88,9%	90,9%
Sencillo o muy sencillo	39,6%	28,6%	39,5%	28,6%	11,1%	0,0

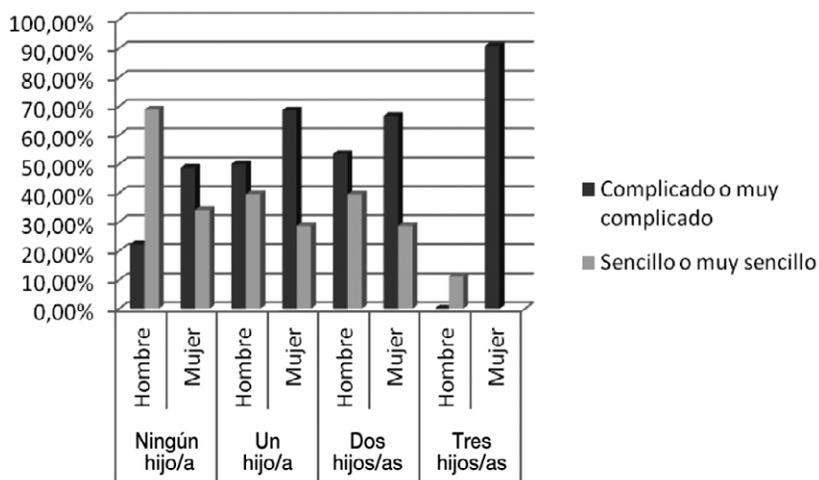


Gráfico 9.

Grado de complicación para conciliar según número de hijos/as para el PDI.

El gráfico 9 refleja que, como siempre, a las mujeres les resulta mucho más complicado la conciliación que a los hombres; ahora bien,

este grado de complicación se incrementa a medida que el número de hijos/as es mayor llegando a responder el 90% de las mujeres que tienen tres hijos/as que les resulta complicado o muy complicado la conciliación.

El hecho más destacable y verdadero exponente de la persistente división de roles entre los géneros es que junto al hecho anterior, en alusión a que el 90% de mujeres con tres hijos/as considera complicado la conciliación, al 70% de hombres sin hijos/as le resulta sencillo o muy sencillo.

4.4. CONCLUSIONES

De lo anterior se deduce que tanto para las mujeres del PAS como para las del PDI, la conciliación de la vida laboral y familiar resulta más complicada que para sus compañeros varones.

Se constata, pues, cómo la continuidad en el desempeño del rol tradicional de cuidado en las mujeres y el consecuente desempeño de la «doble jornada» se refleja en los resultados de la encuesta en lo que respecta al grado de dificultad para conciliar.

Por otra parte, se concluye también que si bien el grado de dificultad para conciliar es bastante similar entre mujeres del PAS y del PDI no sucede lo mismo para los hombres. Según indican los resultados de la encuesta, los hombres del PDI manifiestan más dificultad para conciliar que los hombres del PAS.

La edad, tanto para un colectivo como para el otro, es también un factor central en la expresión del grado de complicación ya que las exigencias respecto al cuidado en los grupos centrales, entre 31 y 50 años, no son las mismas que en el resto. De ahí que sean estos grupos los que en mayor grado manifiestan dificultades para conciliar.

También el número de hijos/as indica un mayor grado de dificultad. Son aquellas personas entrevistadas, tanto hombres como mujeres, con

tres hijos/as las que reconocen tener mayores dificultades para conciliar.

Estas dificultades para conciliar reflejan en última instancia la insuficiente corresponsabilidad en los hogares de los y las encuestadas, lo cual agudiza las dificultades que las mujeres tienen para conciliar.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

LOS RESULTADOS DE LA *ENCUESTA sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la Universitat Jaume I* de Castellón muestran que la conciliación de la vida laboral y familiar continúa siendo una responsabilidad predominantemente femenina, también en la universidad.

Las mujeres se han incorporado decididamente al trabajo docente, investigador y administrativo de la educación superior o universitaria, esto es, al espacio público. La comparación de los datos de la plantilla de la Universitat Jaume I de Castellón entre los años 1991 y 2013 indica que el PDI femenino se ha incrementado en 12 puntos porcentuales, superando en casi 5 puntos la media estatal, situada en el 38,8%.

Pero este cambio no ha venido acompañado de una integración de los varones en el espacio doméstico y de cuidados, al menos en términos equivalentes. Los resultados obtenidos confirman la persistencia de la división sexual del trabajo entre las mujeres y los hombres que forman parte de la plantilla de la universidad a pesar de los cambios acontecidos desde la incorporación femenina al mercado laboral. También revelan las dificultades que se aprecian para conciliar la vida laboral y familiar, especialmente en el caso de las mujeres tanto del PDI como del PAS. Una diferencia que denota el peso que el rol doméstico y de cuidado mantiene sobre ellas.

Los datos evidencian una vez más que el reparto de las tareas domésticas y de cuidado es asimétrico, de tal modo que las mujeres siguen realizando las distintas tareas domésticas en mayor proporción que los varones. La corresponsabilidad, pues, tampoco está presente en las

parejas alguna/o de cuyas/os componentes trabaja en la universidad. En este sentido, las trabajadoras del PAS y del PDI encuestadas perciben este reparto desigual con mayor claridad que los varones. Un hallazgo que, a su vez, permite concluir que existe una mayor homogeneidad en el desempeño de dichas tareas en el género femenino, en la medida que no se obtiene la misma similitud en las respuestas de los hombres del PAS y del PDI.

Los resultados muestran cierta participación masculina en el desempeño de las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos/as, tal y como indican los datos obtenidos con las preguntas directas sobre quién realiza las tareas domésticas y de cuidado y con las cuestiones dirigidas a conocer la percepción existente al respecto. Entre las tareas domésticas más simétricas destacan las tareas de limpieza y la compra semanal. En el cuidado de los hijo/as, los varones del PDI participan con mayor intensidad en su cuidado en las edades más tempranas; su participación es mayor que la femenina únicamente cuando se trata de ayudarles con las tareas escolares.

Debe tenerse en cuenta que en la articulación de la vida laboral y personal interfieren una serie de variables estructurales e ideológicas que explican la mayor o menor complicación que las personas encuentran a la hora de conciliar. Entre las variables estructurales se hallan la edad y el número de hijos/as. Las dos variables están relacionadas y manifiestan de manera contundente el peso que el rol de género femenino y, en concreto, la maternidad tienen a la hora de dificultar el encaje de los tiempos dedicados a una u otra tarea.

Por lo que respecta a las variables ideológicas, hacen referencia al peso que los roles de género tienen en los comportamientos y actuaciones de las personas y que pueden ser más o menos tradicionales.

Los resultados de la encuesta muestran que los encuestados y, sobre todo, las encuestadas expresan un mayor grado de dificultad para conciliar a medida que aumenta el número de hijas o hijos. En el caso de los hombres encuestados, los que forman parte del PDI manifiestan una mayor dificultad que sus compañeros del PAS.

Asimismo, se concluye que las personas de más de cincuenta años, en especial los hombres, muestran comportamientos más tradicionales respecto a los roles de género –posiblemente como reflejo de una generación marcada todavía por los valores patriarcales de la dictadura y que fueron socializados/as en roles de género claramente diferenciados–. Un factor que ha influido, sin duda alguna, en la menor representación femenina en este grupo etario del personal de la universidad.

También la socialización en los roles de género tradicionales pesan reflejándose en los datos de la encuesta. El desempeño de las tareas domésticas y de cuidado sigue siendo «asunto» femenino. Esta «doble jornada», «doble presencia» o «doble trabajo» influye de manera directa en el desempeño de la carrera académica o en el ascenso a puestos de responsabilidad. Los datos obtenidos muestran el incremento de mujeres en el PDI, pero, al mismo tiempo, también ponen de manifiesto que solo el 20% de las cátedras en la Universitat Jaume I de Castellón está ocupada por mujeres y que en el grupo A con dirección el 60% son hombres.

Consideramos, pues, que la corresponsabilidad es fundamental para conseguir una mayor igualdad entre mujeres y hombres, así como para derribar el denominado *techo de cristal* que impide que muchas mujeres consigan una mayor promoción académica o jerárquica.

Por otra parte, los resultados manifiestan el desconocimiento de la mayoría de las personas encuestadas sobre los recursos disponibles para conciliar la vida familiar y laboral. Las mujeres son más conocedoras que los hombres de los dispositivos de conciliación existentes, tanto en el PDI como en el PAS. Un resultado cuya explicación radica en que son ellas las usuarias más habituales de dichas medidas, a pesar de que se aprueben para ser utilizadas tanto por hombres como por mujeres. En particular, el PDI masculino es el que menos conoce los mecanismos de conciliación. Entre los instrumentos de conciliación existentes, el Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I de Castellón es más conocido que la legislación vigente en materia de conciliación.

Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral más utilizadas son las que no suponen reducción salarial o merma de oportunidades de promoción en la carrera académica.

Los resultados obtenidos y las conclusiones formuladas permiten enunciar una serie de recomendaciones que se consideran útiles para mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar y, en especial, la corresponsabilidad:

- Resulta necesario reforzar el conocimiento del modelo de corresponsabilidad para que, progresivamente, se vaya incorporando en la mentalidad de la sociedad, de hombres y mujeres, y que las expectativas generalizadas de ellas y ellos tanto en el ámbito laboral como en el familiar, así como la asignación tradicional de roles, cambien, de tal manera que el espacio de producción mercantil y el espacio de los cuidados cuenten con una valoración equivalente.
- Debe potenciarse la información y la formación en materia de conciliación, orientada fundamentalmente hacia los varones tanto del PAS como del PDI, haciendo especial hincapié en las medidas menos conocidas. Ambas iniciativas deben partir del contenido del Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I de Castellón. Las mujeres jóvenes del PDI deben ser destinatarias de una atención particular en esta cuestión.
- En la medida que las medidas con repercusión en las condiciones laborales y en la mejora de la posición profesional presentan un índice de uso menor, se estima conveniente examinar de qué forma puede contribuir la normativa específica de la Universitat Jaume I de Castellón a minimizar los efectos adversos de los dispositivos contemplados en la legislación, incluso adoptando medidas que permitan compensarlos, al menos de manera parcial.
- Se recomienda el diseño y la aplicación de nuevas actuaciones para promover que los hombres usen más las medidas de con-

ciliación, favoreciendo así que las responsabilidades familiares no recaigan sobre las mujeres y avanzando hacia la solución del problema de la desigualdad social.

- En el caso del PAS, deberían realizarse campañas informativas y formativas para las mujeres del PAS en las que se diese cuenta del impacto posterior del uso de las medidas de conciliación que requieren adaptación laboral.
- En el caso del PDI, llama la atención la escasa utilización de la medida «Preferencia en la elección de horarios lectivos», tanto entre las mujeres como entre los hombres, a pesar de que representa tan solo ventajas, sin contrapartidas. Las dificultades que puede estar creando su aplicación deben ser corregidas –por ejemplo, que no sea tan solo una cuestión de departamento sino también de centro, puesto que es más fácil ajustar los horarios a las asignaturas que imparte el PDI que lo necesita, que tener que ajustar la distribución de las asignaturas entre el PDI en función de los horarios–.
- Finalmente, se recomienda la realización de un análisis longitudinal dentro de diez años para observar si se han observado cambios y si las jóvenes actuales muestran comportamientos diferentes en sus trayectorias laborales.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBERT, ROCIO *et alii* (2010): «Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador», *Cuadernos de Trabajo*, n.º 2.
- ALCAÑIZ, MERCEDES (2004): «Conciliación entre las esferas pública y privada: ¿Hacia un nuevo modelo en el sistema de géneros? », *Sociología. Problemas e prácticas*, n.º 44, pp. 47-70.
- (2008): «Proceso de individualización y reorganización de biografías, trabajos e identidades», *Arxius de Ciències Socials*, n.º 19, pp. 5-18.
- (2013): «Estrategias de conciliación y segmentación social: la doble desigualdad», *Sociología. Problemas e prácticas*, n.º 73, pp. 35-58.
- AMORÓS, CELIA y ANA DE MIGUEL (eds) (2005): *Teoría Feminista. De la Ilustración a la Globalización*, 3 vols., Minerva, Madrid.
- ARGÜELLES BLANCO, ANA ROSA (2011): «Conciliación y corresponsabilidad en la ordenación del tiempo de trabajo: comentario de las disposiciones normativas vigentes en las universidades públicas catalanas», *Revista Interdisciplinar de Estudios de Género*, n.º 1, 15-22.
- BALAGUER CALLEJÓN, M. LUISA (2005): *Mujer y Constitución: la construcción jurídica del género*, Cátedra, Madrid.
- BALBO, LAURA (1994): «La doble presencia», en Borderías, Carrasco y Alemany (comps), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Icaria, Barcelona.
- BALARIN, PILAR (1995): «La construcción de un modelo educativo de Utilidad doméstica» en Fraisse y Pierrot (eds.) *Historia de las mujeres. Siglo XIX*. Círculo de Lectores, Barcelona.
- BALLESTER PASTOR, M. AMPARO (2000): *La ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral: una corrección de errores con diez años de retraso*, Tirant Lo Blanch, Valencia.

- BEAUVOIR, SIMONE de (2000): *El segundo sexo*, Cátedra, Madrid.
- BECK, ULRICH y ELISABETH BECK-GERNSHEIM (2003): *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*, Paidós, Barcelona.
- BECKER, GARY (1987): *Tratado sobre la familia*, Alianza Editorial, Madrid.
- BELTRÁN, ELENA y MAQUIEIRA, VIRGINIA (eds.) (2001): *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*, Alianza, Madrid.
- BOCK, GISELA (2001): *La mujer en la historia de Europa*, Crítica, Barcelona.
- BORDERÍAS, CRISTINA, CARRASCO, CRISTINA y ALEMANY, CARMEN (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Icaria, EUHEM, Madrid.
- BORRAJO DACRUZ, EFRÉN (2009): *Introducción al Derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid.
- BORRÁS, VICENTE; TORNOS, TERESA y MORENO, SANDRA (2007): «Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo», *Papers*, n.º 83, pp. 83-96.
- CAMPILLO, INÉS (2010): «Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos. Los casos de Italia y España», *Política y sociedad*, v. 47, n.º 1, pp. 89-213.
- CARRASCO, CRISTINA (2003): *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- CARRASCO, CRISTINA y SERRANO, MÓNICA (2007): *Compte satèl·lit de la producció domèstica de les llars de Catalunya (2001)*, Institut Català de les Dones, Barcelona.
- CARRASCO, CRISTINA; BORDERÍAS, CRISTINA y TORNOS, TERESA (2011): *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, Los libros de la Catarata, Madrid.
- CHINCHILLA, NURIA; POELMANS, STEVEN y LEÓN, CONSUELO (2003): «Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas», *Documento de Investigación* n.º 498, IESE, Business School.

- CIFRE, EVA; SALANOVA, MARISA y FRANCO, JOAN (2011): «Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿una cuestión de diferencias?», *Gestión de Riesgos Laborales*, 82, 28-36.
- COMBES, DANIELE y HAICAULT, MONIQUE (1994): «Producción y reproducción, relaciones sociales de sexo y de clase» en Borderías, Carrasco y Alemany (comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Icaria, FUHEM.
- Comisión de las Comunidades Europeas (1993): *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, Documento PDF consultado el día 15 de enero de 2014 en http://biblioteca.cunef.edu/gestion/catalogo/doc_num.php?explnum_id=449
- COMINS, IRENE (2009): *Filosofía del cuidar*, Icaria, Barcelona.
- CROMPTON, ROSEMARY y LYONNETTE, CLAIRE (2010): «Family, class and gender strategies in mother employment and childcare en Scott, Joan, Crompton, Rosemary and Lyonnette, Claire», *Gender inequalities in the 21st century. New barriers and continuity constraints*, Edward Elgar, Cheltenham.
- Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2012-2013 (2013): Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Madrid.
- DI NICOLA, GIULA PAOLA (1991): *Reciprocidad hombre-mujer: Igualdad y diferencia*, Narcea Ediciones, Madrid.
- DURÁN, M.^a ÁNGELES (1972): *El trabajo de la mujer en España. Un estudio sociológico*, Tecnos, Madrid.
- (1986): *La jornada interminable*, Icaria, Barcelona.
- ESPING-ANDERSEN, GOSTA (2010): *Los tres grandes retos del Estado del Bienestar*, Ariel, Barcelona.
- FENOLLOSA, CARMEN (1992): Acercamiento al fenómeno de la desigualdad sexual en la Universitat Jaume I, *Asparkia. Investigació Feminista*, n.º 1, pp. 15-37.
- FLÓREZ-ESTRADA, MARÍA (2011): *De «ama de casa» a mulier economics. sexo, género, subjetividad y economía en Costa Rica contemporánea*, Universidad de Costa Rica, San José de Costa Rica.
- FRAISSE, GENOVEVE y PERROT, MICHELLE (1995): *Historia de las mujeres*, vol. IV, siglo XIX, Círculo de Lectores, Barcelona.

- FRIEDAN, BETTY (1983): *La segunda fase*, Plaza&Janés, Barcelona.
- Fundación Isonomia (2009): *En igualtat, aquest és el nostre pla*, Fundación Isonomia, Castellón de la Plana: <http://documents.uji.es/alfresco/d/a/workspace/SpacesStore/dd43cc79-7dd8-41a6-af85-2850-b5f99098/ujidi.pdf?guest=true>
- GARRIGUES GIMÉNEZ, AMPARO (2004): *La maternidad y su consideración jurídico-laboral y de Seguridad Social*. Centro Económico y Social, Madrid.
- GILLIGAN, CAROL (1982): *In a different voice: psychological theory and women's development*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- HAKIM, CATHERINE (2005): *Modelos de familia en las sociedades modernas. ideales y realidades*, CIS, Madrid.
- HARDING, SANDRA (1986): *The science question in feminism*. Cornell University Press. Ithaca-Londres.
- HEERY, EDMUND (2006): «Equality Bargaining: Where, Who, Why?», *Gender, Work and Organization*, vol. 13, n.º 6, 522-542.
- HOCHSCHILD, ARLI (1989): *The second shift. Working families and the revolution at home*, Pinguin, Londres.
- (2001): «Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional», en Anthony Giddens y William Hutton (coords.), *En el Límite*, Tusquets, Barcelona.
- Instituto de la Mujer (2013): Mujeres en cifras. www.inmujer.gob.es
- Instituto Nacional de Estadística (INE). www.ine.es
- IZQUIERDO, M^a JESÚS (1995): *El malestar en la desigualdad*, Icaria, Barcelona.
- JOVER RAMÍREZ, CARMEN (2013): «La difícil supervivencia de la conciliación entre la vida laboral y familiar en tiempos de crisis y reforma», *Aranzadi Social. Revista Doctrinal*, vol. 6, n.º 4, 93-125.
- LAGARDE, MARCELA (2009): *La política feminista de la sororidad*, www.mujeresenred.net. [consulta: 25 febrero 2014]
- LAPUERTA, IRENE (2012): *Employment, motherhood and Parental leaves in Spain*, tesis doctoral, UPF, Barcelona. [Consulta: 17 febrero 2014]

- LERNER, Gerda (1990): *La creación del patriarcado*, Crítica, Barcelona.
- LIPOVETSKY, GILLES (2003): *La tercera mujer. Permanencia y revolución de lo femenino*, Anagrama, Barcelona.
- MAN YEE KAN y GERSHUNY (2010): «Gender segregation and bargaining in domestic labour: evidence from longitudinal time-use data» en Scott, Jacqueline; Crompton, Rosemary; Lyonette, Clare (eds.), *Gender inequalities in the 21st century. New Barriers and Continuing Constraints*. Edward Elgar, Cheltenham, UK.
- MANDEL, HADAS (2009): «Configurations of gender inequality: the consequences of ideology and public policy», *British Journal of Sociology*, 60 (4), pp. 693-718.
- MARTI, ANA y POVEDA, MARÍA (2008): «El empleo de hogar: desigualdad y poder entre mujeres» en *Asparkia. Investigació Feminista*, n.º 20, pp. 99-122.
- MARTÍNEZ GARCÍA, JOSÉ SATURNINO (2013): *Estructura social y desigualdad en España*. Libros de Catarata. Madrid.
- MORANT, ISABEL (2006): *Historia de las mujeres en España y América Latina*, Cátedra, Madrid.
- MURILLO, SOLEDAD (2006): *El mito de la vida privada. De la entrega del tiempo propio*, Siglo XXI, Madrid.
- NASH, MARY (1995): «Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX» en Fraisse y Pierrot (eds.) *Historia de las mujeres. Siglo XIX*. Círculo de Lectores, Barcelona.
- Observatorio de Recursos Humanos (2013): *Las tareas pendientes de empresas y trabajadores para contribuir al bienestar laboral*. [Consulta: 4 marzo 2014]
- POSADA KUBISSA, LUISA (s/f), *Patriarcado y sororidad (o la sororidad como revulsivo contra el patriarcado)*, www.mujeresenred.net [Consulta: 25 febrero 2014]
- Primer Informe sobre la Desigualdad en España (2013): Fundación Alternativas, Madrid.

- RADL PHILIPP, RITA (2003): «Transformaciones en el comportamiento en función del género en la vejez: el caso de las relaciones familiares actuales entre abuelas, abuelos y nietos y nietas», *Papers*, 70, pp. 117-134.
- RIVERO RECUESTO, ÁLVARO (Dir.) (2005): *Conciliación de la vida familiar y laboral: situación actual, necesidades y demandas*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. LUZ (2014): «Efectos de la crisis económica sobre el trabajo de las mujeres»: *Relaciones Laborales, Revista crítica de teoría y práctica*, n.º 1, 69-83.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, EMMA (2010): *Instituciones de conciliación de trabajo con cuidados familiares*, Bomarzo, Albacete.
- RODRÍGUEZ, M. CARMEN, y PEÑA, JOSÉ VICENTE (2009): «Es posible compatibilizar familia y trabajo? Análisis cualitativo del discurso sobre la conciliación de la vida laboral y familiar», *Documentación Social*, 152, pp. 185-202.
- ROMÁN, MARÍA, y MARTÍNEZ, ANA MERCEDES (2005): «Las cadenas globales de cuidados: un análisis sociodemográfico», *Sociedad y Utopía*, 26 pp. 261-278.
- SARRACENO, CHIARA (2004): «A igualdade difícil: Mulheres no Mercado de Trabalho em Itália e a questão não resolvida da conciliação» en *Sociología. Problemas e práticas*, n.º 44, pp. 27-46.
- SALIDO, OLGA (2001): *La movilidad ocupacional de las mujeres en España. Por una sociología de la movilidad femenina*, CIS, Madrid.
- SALIDO, OLGA y MORENO, LUIS (2007): «Bienestar y políticas familiares en España», *Política y sociedad*, vol. 44, n.º 2, pp. 101-114.
- SALTZMAN, JANET (1992): *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*, Cátedra, Madrid.
- SAU, VICTORIA (1995): *El vacío de la maternidad: madre no hay más que ninguna*, Icaria, Barcelona.
- SEVILLA MERINO, JULIA (2008): «Reforma estatutaria y perspectiva de género», *Corts. Anuario de Derecho Parlamentario*, n.º 20, 17-66.
- TOBÍO, CONSTANZA (2005): *Madres que Trabajan. Dilemas y Estrategias*, Cátedra, Feminismos, Madrid.

- TORNS, TERESA (2005): «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 23, n.º 1, pp. 15-33.
- TORNS, TERESA (2011): «Las mujeres y el empleo en España. ¿Un futuro venturoso?», *Retos y oportunidades para la igualdad de género*, FOREM, Madrid.
- TORNS, TERESA; BORRÀS, VICENT; RECIO, CAROLINA y MORENO, SARA (2011): «El temps de treball i el benestar quotidià», *Arxius de Ciències Socials* n.º 24, pp. 35-46.
- VENTURA FRANCH, ASUNCIÓN (1999): *Las mujeres y la Constitución Española de 1978*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- VAN WANROOY, BRIGID (2009): «Women at Work in Australia: Bargaining a Better Position? », *Australian Bulletin of Labour*, vol. 35, Issue 4, 611-628.
- WALBY, SYLVIA (1990): *Theorising Patriarchy*, Blackwell, Oxford.

AUTORAS Y AUTORES DE LA PUBLICACIÓN

EDITORA

MERCEDES ALCAÑIZ MOSCARDÓ (moscardo@uji.es)

Profesora titular de Sociología en la Universitat Jaume I y directora de la Unidad de Igualdad de la UJI desde febrero de 2013. Una de sus líneas de investigación es la conciliación entre la vida familiar y la laboral. Entre sus últimas publicaciones destacan: *Cambios y continuidades en las mujeres. Un análisis sociológico* Barcelona: Icaria, (2011); Conciliación entre la vida laboral y familiar. ¿Cuestión de género o cuestión de mujeres? en *Género y Desigualdades en Iberoamérica. Argentina*: Mnemosyne (2012) y Estrategias de conciliación y segmentación social: la doble desigualdad Sociología. Problemas e prácticas, 73, Lisboa (2013). Actualmente participa en la investigación «Ciclo económico desigualdad y polarización social» (CIEDES 2001-2014) coordinadora por la Universidad Complutense de Madrid y es investigadora principal del proyecto «Impacto de la crisis en la transición a la vida adulta: estrategias de emancipación de la generación perdida en Castellón»

AUTORAS/AUTORES

HEDY ACOSTA ANTOGNONI (hacosta@uji.es)

Forma parte del equipo de investigación WONT – Prevenció psico-social (www.wont.uji.es) como personal docente e investigador a tiempo completo en la Universitat Jaume I. Es licenciada en Psicología con

mención en Psicología Social y de las Organizaciones por la Universidad de Talca, Chile (2008). Realizó el Máster Oficial en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos en sus dos itinerarios (Salud Ocupacional y Desarrollo de RR. HH.) en la Universitat Jaume I. Actualmente se encuentra finalizando el programa de doctorado internacional. Su tesis doctoral es sobre confianza organizacional basada en el Modelo HERO (*Healthy & Resilient Organizations*) que dirigen la catedrática Dra. Marisa Salanova y la Dra. Susana Llorens. Artículos más recientes: Salanova, M., Llorens, S., Acosta, H. y Torrente, P. (2013): «Positive interventions in positive organizations», *Terapia Psicológica*, 31, 101-113 y Acosta, H., Salanova, M. y Llorens, S. (2013): «Building Organizational Trust: A Study in Small and Medium-Sized Enterprises», in J. Neves y S.P. Gonçalves (eds.), *Occupational Health Psychology: From burnout to well-being* (pp. 357-378). Lisboa: Edições Sílabo.

AMPARO CAMPOS SULIANO (acampos@uji.es)

Licenciada en Psicología por la UNED. Actualmente forma parte del personal de administración y servicios de la Universitat Jaume I en el Departamento de Lenguajes y Sistemas Informáticos y es miembro de la Comisión Asesora de la Unidad de Igualdad como secretaria de la misma. Desde el año 2010 hasta febrero del 2014, ha sido secretaria en la Unidad de Igualdad de la Universitat Jaume I.

GEMMA ESCRIG GIL (gescrig@uji.es)

Licenciada en Derecho y máster en «La mediación en la sociedad de la información: nuevos perfiles profesionales de intervención en el siglo XXI» de la Universitat Jaume I de Castellón. Desde 2002 es coordinadora de Servicios Generales de la Fundación Isonomia colaborando con distintas organizaciones en los procesos de implantación de

planes de igualdad. Docente en distintos cursos de posgrado de la Universitat Jaume I (Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado, 2008-2013; curso de posgrado: Especialista en Agente de Igualdad, 2009-2013 y curso de posgrado: Auditorías de Igualdad, 2008-2010). Ha impartido formación presencial y *on line* dirigidos a empresas y organizaciones públicas, en las líneas de políticas de igualdad, planes y medidas de igualdad y comunicación inclusiva y no sexista (Universitat Jaume I, Ayuntamiento de Castellón, Ayuntamiento de Benicàssim, Unión de Mutuas, etc.).

SANTIAGO GARCÍA CAMPA (gcampa@uji.es)

Profesor contratado doctor en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Jaume I de Castellón. Componente del equipo de investigación Derecho y Género, dirigido por la Dra. Asunción Ventura Franch. Coordinador adjunto del Máster Interuniversitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado, del que también es profesor. Su tesis doctoral mereció el premio del Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana en el año 2007. Ha participado en varios proyectos de investigación sobre políticas de igualdad, el más reciente dirigido a conocer los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad efectiva en la Comunidad Valenciana.

ANA MARTÍ GUAL (martí@uji.es)

Licenciada en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid y doctora por la Universitat Jaume I. Profesora de Sociología en el Departamento de Filosofía y Sociología de la Universitat Jaume I desde el año 1991. A lo largo de su experiencia docente ha impartido asignaturas directamente relacionadas con la perspectiva de género tanto en licenciatura como en máster, como por ejemplo: Sociología

del trabajo de las mujeres, Herramientas para implementar la transversalidad de género y Obras de referencia en la investigación feminista y de género. Sus principales publicaciones y líneas de investigación están asimismo relacionadas con el género, y forma parte en la actualidad de dos grupos de investigación de la Universitat Jaume I: Sociología de la Tecnología, Medioambiental, Urbana y del Género, y IO-LAB: Sistema de Relaciones Laborales, Género e Igualdad, que están desarrollando los proyectos: «Impacto de la crisis en la transición a la vida adulta: estrategias de emancipación de la generación perdida en la provincia de Castellón» y «Clasificación profesional y garantía de no discriminación por razón de sexo: análisis intersectorial de la negociación colectiva en la Comunidad Valenciana. Definición de criterios e impacto retributivo, respectivamente».

MARÍA JOSÉ ORTÍ PORCAR (ortí@uji.es)

Licenciada en Psicología y máster en «La mediación en la sociedad de la información: nuevos perfiles profesionales de intervención en el siglo XXI» de la Universitat Jaume I de Castellón. Desde el 2002 desarrolla su labor profesional como coordinadora del área social de la Fundación Isonomia, impulsando la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género en el ámbito municipal. Docente en el posgrado universitario Especialista en Agente de Igualdad. Ha participado como docente y ponente en distintos seminarios, congresos y jornadas relacionados, principalmente, con las áreas de políticas de igualdad, gestión del tiempo, empoderamiento y prevención de la violencia de género.

LOURDES PASCUAL GARGALLO (lourdes.pascual@uji.es)

Traductora y revisora. Se licenció en Traducción e Interpretación. Trabajó durante seis años en el Servicio de Lenguas y Terminología

de la Universitat Jaume I. A partir de noviembre de 2009 se integra en el Servicio de Comunicación y Publicaciones como técnica de asesoramiento lingüístico en las tres principales lenguas de comunicación científica de la universidad: español, catalán e inglés. Se especializa en el uso igualitario del lenguaje y tiene una dilatada experiencia en la impartición de formación sobre sexismo lingüístico y en los medios de comunicación.

VICENT QUEROL VICENTE (vquerol@uji.es)

Profesor de Sociología en el Departamento de Filosofía y Sociología de la Universitat Jaume I, desde el año 2003. Es doctor por la misma universidad. Imparte, entre otras, la asignatura Técnicas de Investigación Social en titulaciones como Publicidad y Relaciones Públicas o Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Ha participado en investigaciones sociológicas en varios campos como por ejemplo la cultura y la lengua, las tecnologías de la información y la comunicación, y los de la sociología rural, del ocio y el turismo y otros temas de sociología del territorio. Ha participado en varios proyectos en el marco de programas de la Unión Europea (Grundtvig, Intereg, Leonardo, Sócrates, entre otros) que relacionaban, respectivamente, el desarrollo rural con las TIC, la educación en TIC de las personas mayores, las redes de cooperación, el turismo rural, etc. Ha publicado artículos y libros sobre estos temas. Actualmente, también es director del Proyecto Estratégico de la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales de la Universitat Jaume I.

ANNA SALES BOIX (salesa@uji.es)

Licenciada en Filología Inglesa y máster en Mediación para la Igualdad de Oportunidades en la Participación Social y en el Empleo, por la Universidad Jaume I de Castelló. Desde 2006, coordinadora del

Área de Formación de la Fundación Isonomia. Docente en distintos posgrados universitarios en materia de igualdad y género de la Universitat Jaume I (curso de posgrado: Mainstreaming de género; curso de posgrado: Especialista en Agente de Igualdad y curso de Posgrado: Especialista en Auditorías de Igualdad). Ha participado como ponente en distintos seminarios, congresos y jornadas a nivel estatal relacionados, principalmente, con las áreas de coeducación, prevención de la violencia de género y comunicación inclusiva.

FICHA TÉCNICA

CON EL FIN DE OBSERVAR la distribución de diversos hechos, percepciones y opiniones respecto a la cuestión de la conciliación de la vida laboral y familiar en un centro de enseñanza superior, el uso de la herramienta de la encuesta resulta idóneo a los objetivos de esta investigación. En nuestro caso, se ha optado por el cuestionario autoadministrado *on line*. La coordinación de la Oficina de la Promoció i Avaluació de la Qualitat (OPAQ) en la Universitat Jaume I y su familiaridad con este formato de trabajo de campo facilitaba y garantizaba su ejecución en esta investigación.

El cálculo de las distribuciones muestrales⁷⁷ de esta investigación se ajusta a la información del *Gabinete de Planificació y Prospectiva Tecnològica* (GPPT), según la cual, a fecha 28/05/2013 la población de trabajadores y trabajadoras de la UJI era de 1896 personas, entre Personal Docente e Investigador (en adelante PDI) y el Personal de Administración y Servicios (en adelante PAS); y más concretamente, 1.303 personas pertenecientes al PDI y 593 personas pertenecientes al PAS. De forma general, el objetivo principal es trabajar con muestras significativas en función del tipo de trabajador/a de la universidad y, por lo tanto, se procederá a realizar un estudio de la muestra por separado, bien se trate de la población de PDI o de PAS.

Se han tenido en cuenta, por la naturaleza de la investigación, las variables *centro* y *sexo*. En primer lugar, la variable *centro* servirá para segmentar la población del PDI a observar en el conjunto de la institución. En este sentido, la Universitat Jaume I cuenta con cuatro centros o facultades:

77. Este apartado se elabora en estrecha colaboración con María Teresa Mora, técnica de la OPAQ.

- Escola Superior de Tecnologia i Ciències Experimentals (ESTCE)
- Facultat de Ciències Jurídiques i Econòmiques (FCJE)
- Facultat de Ciències Humanes i Socials (FCHS)
- Facultat de Ciències de la Salut (FCS)

En segundo lugar, y dada la importancia para un estudio sobre conciliación laboral y familiar, se ha considerado la distribución desigual de la variable *sexo* en los diferentes centros y entre los segmentos del PDI y PAS. De este modo, se fija la proporcionalidad de la muestra en consonancia con la población masculina y femenina entre el PAS, así como en cada centro para el caso del PDI.

Para el conjunto del PDI, partiendo de la mencionada población de 1303 sujetos,⁷⁸ se asume un margen de error de un intervalo de confianza del $\pm 5\%$, y con un nivel de confianza del 95%. La población del PDI de la Universitat Jaume I se distribuye, entre los distintos centros, como sigue:

<i>PDI</i>	POBLACIÓN
ESTCE	487
FCJE	274
FCHS	368
FCS	174
Total	1303

En consecuencia, las muestras calculadas para cada centro en el colectivo del PDI, son las siguientes:

78. La diferencia respecto a los datos utilizados en el capítulo 2 y que aluden a 1329 PDI y 617 PAS se sitúa en que estos últimos datos se obtuvieron con fecha 1 de octubre de 2013, posteriores pues a la realización de la encuesta.

<i>PDI</i>	<i>MUESTRA</i>
ESTCE	111
FCJE	62
FCHS	84
FCS	40
Total	297

Con el fin de mantener la proporcionalidad por sexo en cada centro, la distribución resultante es la siguiente:

<i>PDI</i>	<i>POBLACIÓN</i>		<i>MUESTRA</i>
	N	%	
ESTCE Hombres	333	25,56	76
ESTCE Mujeres	154	11,82	35
FCJE Hombres	161	12,36	36
FCJE Mujeres	113	8,67	26
FCHS Hombres	175	13,43	40
FCHS Mujeres	193	14,81	44
FCS Hombres	66	5,06	15
FCS Mujeres	108	8,29	25
Total	1303		297

Nos encontramos con una población de PDI muy masculinizada, tal como obtenemos al observar el conjunto del colectivo.

<i>PDI</i>	N	%
Hombres	735	56,4
Mujeres	568	43,6

Para el conjunto del PAS, partiendo de la mencionada población de 593 sujetos, se asume un margen de error de un intervalo de confianza del $\pm 5\%$, y con un nivel de confianza del 95%. En cuanto al cálculo del tamaño de la muestra de PAS se considerará como única variable de segmentación el sexo. La población del PAS se distribuye como sigue:

<i>PAS</i>	POBLACIÓN
Hombres	233
Mujeres	360
Total	593

En consecuencia, las muestras calculadas para el colectivo del PAS en el conjunto de la Universitat Jaume I, y manteniendo la proporcionalidad por sexo, son las siguientes:

<i>PAS</i>	POBLACIÓN		MUESTRA
	N	%	
Hombres	233	39,29	92
Mujeres	360	60,71	141
Total	593		233

Contrariamente a lo que ocurría con el colectivo del PDI, el PAS está fuertemente feminizado, puesto que, en la Universitat Jaume I, seis de cada diez personas del PAS son trabajadoras.

Estos son los datos sociodemográficos de partida en la población y las muestras, a través de los cuales se obtendrán toda una serie de variables sociales de importancia para la investigación.

Se han elaborado dos cuestionarios distintos para el PAS y el PDI autoadministrados. El trabajo de campo se realizó entre el 8 y el 30 de julio de 2013. La Oficina de la Promoció i Avaluació de la Qualitat

(OPAQ) ha coordinado el trabajo de campo. Durante las fechas señaladas se realizaron tres lanzamientos del cuestionario más un recordatorio final en los dos últimos días. En el PAS se consiguió exactamente la muestra planificada y en el PDI se superó esta cifra global y se llevaron a cabo 317 encuestas válidas. Esta muestra nos permite bajar el margen de error, para la población global del personal docente e investigador, al $\pm 4,8\%$.

Tabla resumen del tamaño y distribución de la población y la muestra

Estrato	Población sujetos	Estructura de la población			Muestra al 95% encuestas	Estructura de la muestra	
		Subpoblación	N.º	%		Subpoblación	N.º encuestas
PDI	1303	Hombre ESTCE	333	25,56	297	Hombre ESTCE	76
		Mujer ESTCE	154	11,82		Mujer ESTCE	35
		Hombre FCJE	161	12,36		Hombre FCJE	36
		Mujer FCJE	113	8,67		Mujer FCJE	26
		Hombre FCHS	175	13,43		Hombre FCHS	40
		Mujer FCHS	193	14,81		Mujer FCHS	44
		Hombre FCS	66	5,06		Hombre FCS	15
		Mujer FCS	108	8,29		Mujer FCS	25
PAS	593	Hombres	233	39,29	233	Hombres	92
		Mujeres	360	60,71		Mujeres	141
Total						530	

CUESTIONARIOS

ENCUESTA SOBRE LA PERCEPCIÓN Y LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL PAS (ENC43)

EL OBJETIVO DE ESTA ENCUESTA es conocer la percepción y las necesidades de conciliación del personal de la UJI.

La encuesta tiene tres partes. En la *primera* se solicitan sus datos personales relacionados con el ámbito familiar y con el ámbito laboral; en la *segunda* se pregunta sobre sus responsabilidades familiares y domésticas; la *tercera* se centra en el conocimiento y utilización de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y en la valoración personal de las dificultades encontradas en la conciliación.

Para contestar utilice la escala de valoración que se le ofrece en cada caso y marque la opción que mejor se ajuste a su opinión. Por motivos del sistema informático todas las preguntas han de ser contestadas, pero en el caso de no querer dar su opinión sobre cualquier cuestión planteada se ha habilitado un campo ns/nc al que puede optar.

El tiempo estimado para la realización de la encuesta es de unos 10 minutos.

Muchas gracias por su colaboración. Sus respuestas nos ayudarán a mejorar la calidad de vida de la universidad.

DATOS PERSONALES

P1. Sexo:

Hombre Mujer ns/nc

P2. Edad:

Menos de 33 años Entre 33 y 39 años
Entre 40 y 49 años 50 años y más ns/nc

P3. ¿Cuál es su nivel máximo de estudios finalizado?

Primarios Secundarios Diplomatura
Licenciatura Grado Máster
Doctorado ns/nc

P4. Indique cuál es su categoría laboral actual:

Grupo A sin dirección Grupo A con dirección
Grupo B Grupo C o D sin dirección
Grupo C o D con dirección ns/nc

P5. Indique cuál es su jornada laboral:

Mañana (más una tarde) Tarde (más una mañana)
Jornada partida ns/nc

P6. Por término medio, ¿cuánto tiempo invierte en el desplazamiento desde su residencia habitual a la Universidad?

15 minutos o menos Entre 16 y 30 minutos
Entre 31 y 45 minutos Más de 46 minutos
ns/nc

P7. ¿Cuál es su situación familiar o tipo de hogar actual?

Pareja con hijos/as Pareja sin hijos/as
Pareja con hijos/as y otros familiares
Pareja sin hijos/as y otros familiares
Persona sola con hijos/as (si esta es su respuesta pase a la P11)
Persona sola con otros familiares (si esta es su respuesta pase a la P14)
Hogar unipersonal (si esta es su respuesta pase a la P14)
Hogar compartido por personas sin vinculación familiar (si esta es su respuesta pase a la P14)
Otras situaciones ns/nc

P8. Indique la situación en la que se encuentra su pareja actualmente:

- Estudia (si esta es su respuesta pase a la P10)
- Parada (si esta es su respuesta pase a la P10)
- Jubilada/pensionista/prejubilada (si esta es su respuesta pase a la P10)
- Labores domésticas (si esta es su respuesta pase a la P10)
- Ocupada: asalariado/a, autónomo/a, empresario/a (si esta es su respuesta pase a la P9) ns/nc

P9. ¿Cuál es la jornada laboral habitual de la pareja?

- Jornada laboral continua de mañana
- Jornada laboral continua de tarde
- Jornada laboral partida
- Jornada laboral a turnos
- Otro tipo de jornada laboral ns/nc

RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DOMÉSTICAS

P10. A continuación se presentan una serie de afirmaciones respecto al desempeño de tareas en su hogar. Piense cuál de las alternativas de respuesta se acerca más a su realidad:

	1	2	3	4	5	ns/nc
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
a) Cocino						
b) Realizo las tareas de limpieza						
c) Realizo la tarea de planchar la ropa						

	1	2	3	4	5	ns/nc
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	
d) Realizo las reparaciones domésticas (ejemplo: reparar la cisterna del wc)						
e) Realizo la compra semanal						

P11. ¿Tiene hijos/as menores de 18 años viviendo con usted?

Sí

No (si esta es su respuesta pase a la P14)

ns/nc

P12. Indique, en cada casilla, cuántos hijos de esa edad tiene:

Años	De 0 años	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 años	De 17 años
Hijos	ns/nc	ns/nc	ns/nc
	1	1	1
	2	2	2
	3	3	3
	4	4	4
	5	5	5

P13. A continuación se presentan una serie de afirmaciones respecto al cuidado de hijos e hijas. Piense cuál de las alternativas de respuesta se acerca más a su realidad:

	1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre	ns/nc
a) Acompañar a mis hijos/as menores al colegio						
b) Asisto a reuniones con tutores/as o docentes de mis hijos/as						
c) Doy apoyo a mis hijos/as en sus tareas escolares						
d) Superviso el aseo de mis hijos/as para asistir al colegio						
e) Llevo a mis hijos/as a las asistencias y revisiones médicas						

P14. ¿Tiene familiares en situación de dependencia a su cargo (personas ancianas, con discapacidad o familiares con una enfermedad grave)?

Sí

No (si esta es su respuesta pase a la P16)

ns/nc

Indique el número de personas a su cargo: _____

P15. A continuación se presentan una serie de afirmaciones respecto a las personas mayores o en situación de dependencia (que convivan o no con usted). Piense cuál de las alternativas de respuesta se acerca más a su realidad:

	1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre	ns/nc
a) Acompaño a mis familiares mayores o personas en situación de dependencia a revisiones médicas						
b) Controlo la medicación de familiares mayores o personas dependientes						
c) Superviso la higiene personal de mis familiares mayores o personas dependientes						

CONOCIMIENTO Y UTILIZACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

P16. ¿Conoce la legislación en materia de conciliación?

Sí No ns/nc

P17. ¿Conoce el Plan de Igualdad de la UJI?

Sí No ns/nc

P18. De las siguientes medidas relacionadas con la conciliación vida laboral/vida familiar ¿cuáles conoce y cuáles ha utilizado?

	1. ¿Conoce la medida?	2. ¿La utiliza o ha utilizado?
a) Preferencia en acceso a los cursos de formación del PAS	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
b) Permiso para visitas médicas y asistencia a personas menores, ancianas y con discapacidad	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
c) Permiso de maternidad/paternidad o permiso de adopción o acogimiento	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
d) Permiso de lactancia o acumulación de horas de lactancia	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
e) Permiso por intervención quirúrgica de familiares o enfermedad grave de familiar	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
f) Adaptación/reducción de la jornada de trabajo por razón de cuidado de menores de hasta 12 años	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
g) Adaptación/reducción de la jornada de trabajo por razón de convivencia con la atención directa de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
h) Adaptación/reducción de la jornada de trabajo por razón de cuidado directo de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no ejerza actividad retribuida	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc

	1. ¿Conoce la medida?	2. ¿La utiliza o ha utilizado?
<i>i)</i> Adaptación/reducción de la jornada de trabajo por razón de cuidado de hijo o hija menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración.	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
<i>j)</i> Reducción de la jornada de trabajo por razón de enfermedad larga o crónica que impida realizar la jornada laboral completa	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
<i>k)</i> Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo por razón de guarda legal de menores o familiares que requieran dedicación especial	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
<i>l)</i> Excedencia por cuidado de menores o familiares a cargo	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
<i>m)</i> Reducción/permiso/excedencia por razón de violencia de género	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc

P19. Identifique los dos principales motivos por los cuales no ha utilizado las medidas anteriores:

No las he necesitado hasta ahora

Desconocía que existieran

No puedo prescindir de parte o del total de mi sueldo

Afectaría negativamente a mi carrera profesional

ns/nc

P20. ¿Qué otras medidas considera que se podrían implantar en la universidad?

P21. En su caso particular, la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral le resulta...:

- Muy complicada Complicada Sencilla
 Muy sencilla ns/nc

P22. A continuación se presentan una serie de afirmaciones respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar. Piense cuál de las alternativas de respuesta refleja más su opinión:

	1 CED1	2 AED	3 I	4 ADA	5 CDA	ns/nc
a) Considero que las responsabilidades domésticas están repartidas equilibradamente con mi pareja						
b) Considero que el cuidado a los hijos/as está repartido equilibradamente con mi pareja						
c) Considero que reparto de forma equilibrada el tiempo que dedico a mis necesidades personales, familiares y laborales						

	1 CED ⁷⁹	2 AED	3 I	4 ADA	5 CDA	ns/nc
<i>d)</i> Mi pareja percibe que compartimos las tareas domésticas						
<i>e)</i> Mi pareja percibe que compartimos las responsabilidades familiares						
<i>f)</i> Para realizar las tareas domésticas contamos con una persona externa						
<i>g)</i> Para las tareas de cuidado de hijos/as contamos con una persona externa						
<i>h)</i> Para las tareas de cuidado de familiares mayores o en situación de dependencia contamos con una persona externa						

-
79. CED = completamente en desacuerdo
 AED = algo en desacuerdo
 I = indiferente
 ADA = algo de acuerdo
 CDA = completamente de acuerdo

P23. Para finalizar, indique qué porcentaje, del 100% de su tiempo semanal, dedica a:

	Necesidades personales	Necesidades familiares	Necesidades laborales
Porcentaje de tiempo	ns/nc	ns/nc	ns/nc
	0%	0%	0%
	10%	10%	10%
	20%	20%	20%
	30%	30%	30%
	40%	40%	40%
	50%	50%	50%
	60%	60%	60%
	70%	70%	70%
	80%	80%	80%
	90%	90%	90%
	100%	100%	100%

ENCUESTA SOBRE LA PERCEPCIÓN Y LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL PDI

El objetivo de esta encuesta es conocer la percepción y las necesidades de conciliación del personal de la UJI.

La encuesta tiene tres partes. En la *primera* se solicitan sus datos personales relacionados con el ámbito familiar y con el ámbito laboral; en la *segunda* se pregunta sobre sus responsabilidades familiares y domésticas; la *tercera* se centra en el conocimiento y utilización de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y en la valoración personal de las dificultades encontradas en la conciliación.

Para contestar utilice la escala de valoración que se le ofrece en cada caso y marque la opción que mejor se ajuste a su opinión. Por motivos del sistema informático todas las preguntas han de ser contestadas, pero en el caso de no querer dar su opinión sobre cualquier cuestión planteada se ha habilitado un campo ns/nc al que puede optar.

El tiempo estimado para la realización de la encuesta es de unos 10 minutos.

Muchas gracias por su colaboración. Sus respuestas nos ayudarán a mejorar la calidad de vida de la universidad.

DATOS PERSONALES

P1. Sexo:

Hombre Mujer

P2. Edad:

Menos de 33 años Entre 33 y 39 años
Entre 40 y 49 años 50 años y más ns/nc

P3. ¿Cuál es su nivel máximo de estudios finalizado?

- Primarios Secundarios Diplomatura
 Licenciatura Grado Máster
 Doctorado ns/nc

P4. Indique cuál es su categoría laboral actual:

- Catedrático/a Titular de universidad
 Catedrático/a de escuela Titular de escuela
 Contratado/a doctor/a Profesor/a colaborador/a
 Ayudante doctor/a Ayudante
 Personal investigador contratado/a doctor/a
 Otro personal investigador profesor/a asociado/a
 Personal becario ns/nc

P5. En el momento actual, ¿ocupa algún cargo de gestión?

- Sí No ns/nc

P6. En el caso de ser PDI, indique en qué franja horaria ha desarrollado su docencia en el curso actual:

- Entre las 8 y las 15 horas Entre las 15 y las 21 horas
 Entre las 8 y las 21 horas ns/nc

P7. En el caso de ser personal becario, ¿En qué franja horaria desarrolla su actividad?

- Entre las 8 y las 15 horas Entre las 15 y las 21 horas
 Entre las 8 y las 21 horas ns/nc

P8. Por término medio, ¿cuánto tiempo invierte en el desplazamiento desde su residencia habitual a la universidad?

- 15 minutos o menos Entre 16 y 30 minutos
 Entre 31 y 45 minutos Más de 46 minutos
 ns/nc

P9. ¿Cuál es su situación familiar o tipo de hogar actual?

Pareja con hijos/as (si esta es su respuesta pase a la P10)

Pareja sin hijos/as (si esta es su respuesta pase a la P10)

Pareja con hijos/as y otros familiares (si esta es su respuesta pase a la P10)

Pareja sin hijos/as y otros familiares (si esta es su respuesta pase a la P10)

Persona sola con hijos/as (si esta es su respuesta pase a la P13)

Persona sola con otros familiares (si esta es su respuesta pase a la P16)

Hogar unipersonal (si esta es su respuesta pase a la P16)

Hogar compartido por personas sin vinculación familiar (si esta es su respuesta pase a la P16)

Otras situaciones ns/nc

P10. Indique la situación en la que se encuentra su pareja actualmente:

Estudia (si esta es su respuesta pase a la P12)

Parada (si esta es su respuesta pase a la P12)

Jubilada/pensionista/prejubilada (si esta es su respuesta pase a la P12)

Labores domésticas (si esta es su respuesta pase a la P12)

Ocupada: asalariado/a, autónomo/a, empresario/a (si esta es su respuesta pase a la P11) ns/nc

P11. ¿Cuál es la jornada laboral habitual de la pareja?

Jornada laboral continua de mañana

Jornada laboral continua de tarde

Jornada laboral partida

Jornada laboral a turnos

Otro tipo de jornada laboral ns/nc

RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DOMÉSTICAS

P12. A continuación se presentan una serie de afirmaciones respecto al desempeño de tareas en su hogar. Piense cuál de las alternativas de respuesta se acerca más a su realidad:

	1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre	ns/nc
a) Cocino						
b) Realizo las tareas de limpieza						
c) Realizo la tarea de planchar la ropa						
d) Realizo las reparaciones domésticas (ejemplo: reparar la cisterna del wc)						
e) Realizo la compra semanal						

P13. ¿Tiene hijos/as menores de 18 años viviendo con usted?

Sí (si esta es su respuesta pase a la P14)

No (si esta es su respuesta pase a la P16)

ns/nc

P14. Indique, en cada casilla, cuántos hijos de esa edad tiene:

Años	De 0 años	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 años	De 17 años
Hijos	ns/nc	ns/nc	ns/nc
	1	1	1
	2	2	2
	3	3	3
	4	4	4
	5	5	5

P15. A continuación se presentan una serie de afirmaciones respecto al cuidado de hijos e hijas. Piense cuál de las alternativas de respuesta se acerca más a su realidad:

	1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre	ns/ nc
a) Acompañar a mis hijos/as menores al colegio						
b) Asisto a reuniones con tutores/as o docentes de mis hijos/as						
c) Doy apoyo a mis hijos/as en sus tareas escolares						

	1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre	ns/ nc
d) Superviso el aseo de mis hijos/as para asistir al colegio						
e) Llevo a mis hijos/as a las asistencias y revisiones médicas						

P16. ¿Tiene familiares en situación de dependencia a su cargo (personas ancianas, con discapacidad o familiares con una enfermedad grave)?

Sí

No (si esta es su respuesta pase a la P18)

ns/nc

Indique el número de personas a su cargo: _____

P17. A continuación se presentan una serie de afirmaciones respecto a las personas mayores o en situación de dependencia (que convivan o no con usted). Piense cuál de las alternativas de respuesta se acerca más a su realidad:

	1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre	ns/ nc
a) Acompaño a mis familiares mayores o personas en situación de dependencia a revisiones médicas						

	1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre	ns/nc
b) Controlo la medicación de familiares mayores o personas dependientes						
c) Superviso la higiene personal de mis familiares mayores o personas dependientes						

CONOCIMIENTO Y UTILIZACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

P18. ¿Conoce la legislación en materia de conciliación?

Sí No ns/nc

P19. ¿Conoce el Plan de igualdad de la UJI?

Sí No ns/nc

P20. De las siguientes medidas relacionadas con la conciliación vida laboral/vida familiar ¿cuáles conoce y cuáles ha utilizado?

	1. ¿Conoce la medida?	2. ¿La utiliza o ha utilizado?
a) Preferencia en elección de horarios lectivos del PDI	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
b) Permiso para visitas médicas y asistencia a personas menores, ancianas y con discapacidad.	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc

	1. ¿Conoce la medida?	2. ¿La utiliza o ha utilizado?
c) Permiso de maternidad/paternidad o permiso de adopción o acogimiento	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
d) Permiso de lactancia o acumulación de horas de lactancia	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
e) Permiso por intervención quirúrgica de familiares o enfermedad grave de familiar	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
f) Adaptación/reducción de la jornada de trabajo por razón de cuidado de menores de hasta 12 años	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
g) Adaptación/reducción de la jornada de trabajo por razón de convivencia con la atención directa de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial.	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
h) Adaptación/reducción de la jornada de trabajo por razón de cuidado directo de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no ejerza actividad retribuida	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
i) Adaptación/reducción de la jornada de trabajo por razón de cuidado de hijo o hija menor afectada por cáncer u otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración.	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
j) Reducción de la jornada de trabajo por razón de enfermedad larga o crónica que impida realizar la jornada laboral completa	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc

	1. ¿Conoce la medida?	2. ¿La utiliza o ha utilizado?
k) Flexibilidad horaria en la jornada de trabajo por razón de guarda legal de menores o familiares que requieran dedicación especial	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
l) Excedencia por cuidado de menores o familiares a cargo	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc
m) Reducción/permiso/excedencia por razón de violencia de género.	Sí No ns/nc	Sí No ns/nc

P21. Identifique los dos principales motivos por los cuales no ha utilizado las medidas anteriores:

No las he necesitado hasta ahora

Desconocía que existieran

No puedo prescindir de parte o del total de mi sueldo

Afectaría negativamente a mi carrera profesional

ns/nc

P22. ¿Qué otras medidas considera que se podrían implantar en la universidad.

P23. En su caso particular, la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral le resulta...:

Muy complicada Complicada Sencilla

Muy sencilla ns/nc

P24. A continuación se presentan una serie de afirmaciones respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar. Piense cuál de las alternativas de respuesta refleja más su opinión:

	1 CED1	2 AED	3 I	4 ADA	5 CDA	ns/nc
a) Considero que las responsabilidades domésticas están repartidas equilibradamente con mi pareja						
b) Considero que el cuidado a los hijos/as está repartido equilibradamente con mi pareja						
c) Considero que reparto de forma equilibrada el tiempo que dedico a mis necesidades personales, familiares y laborales						
d) Mi pareja percibe que compartimos las tareas domésticas						
e) Mi pareja percibe que compartimos las responsabilidades familiares						
f) Para realizar las tareas domésticas contamos con una persona externa						
g) Para las tareas de cuidado de hijos/as contamos con una persona externa						
h) Para las tareas de cuidado de familiares mayores o en situación de dependencia contamos con una persona externa						

P25. Para finalizar, indique qué porcentaje, del 100% de su tiempo semanal, dedica a:

	a) Necesidades personales	b) Necesidades familiares	c) Necesidades laborales
Porcentaje de tiempo	ns/nc	ns/nc	ns/nc
	0%	0%	0%
	10%	10%	10%
	20%	20%	20%
	30%	30%	30%
	40%	40%	40%
	50%	50%	50%
	60%	60%	60%
	70%	70%	70%
	80%	80%	80%
	90%	90%	90%
	100%	100%	100%

- 1 De súbditos del rey a ciudadanos de la nación
- 2 Las órdenes militares
- 3 Del libro de emblemas a la ciudad simbólica
- 4 Economía y posguerra desde el exilio
- 5 Revoluciones y revolucionarios
en el mundo hispano
- 6 La biblioteca del matemàtic Alicart
- 7 Los Reyes Solares
- 8 Las ciudades y la guerra, 1750-1898
- 9 La prensa local y la prensa gratuita
- 10 Imperios sacros, monarquías divinas
- 11 Fundamentalismo político y religioso
- 12 Radio y televisión en el ámbito local
- 13 La publicidad local
- 14 Federalismo y cuestión federal en España
- 15 Ceremoniales, ritos
y representación del poder
- 16 La República participada
- 17 Els corcs de la Restauració.
Vinaròs (1876-1923)
- 18 La estética de las barricadas
- 19 La apuesta ética en las organizaciones
sanitarias
- 20 La comunicación local por internet
- 21 Conflicto y revolución
en las comarcas de Castelló
- 22 La Cartuja de Vall de Crist
en el fin del Antiguo Régimen
- 23 Castelló al segle XX
- 24 Filosofía y cultura de la tolerancia
- 25 Republicanisme, identitat popular
i hegemonia municipal
- 26 Más allá de las sombras
- 27 Los comerciantes valencianos del siglo XV
y sus libros de cuentas
- 28 Memoria y olvido de la historia
- 29 Himnos Déléficos dedicados a Apolo
- 30 Europa: historia, imagen y mito
- 31 Autoritaris, catòlics i republicans
- 32 La otra cara de la bohemia
- 33 El precio de la derrota
- 34 Ideologías e intereses sociales bajo
el franquismo (1939-1975)
- 35 José Mínguez
- 36 El nacimiento de la sociedad burguesa
- 37 Robert Boyle
- 38 Fent fortuna
- 39 Del neocatolicisme al neocarliste
- 40 Investigació en Ciències Humanes i Socials
- 41 La fusteria a la València medieval (1238-1520)

