



# Diagnóstico de Necesidades de Conciliación de la UNIA

[www.unia.es](http://www.unia.es)

ELABORADO POR: 

Sevilla (Mayo 2015)

© de este informe: Universidad Internacional de Andalucía

[www.unia.es](http://www.unia.es)

## Índice de Contenidos

1.	Justificación del Estudio .....	3
2.	Metodología de Trabajo .....	5
3.	Diagnóstico de necesidades de conciliación.....	8
3.1.	Contexto institucional del diagnóstico.....	8
3.2.	Perfil de las personas de la UNIA .....	9
3.3.	Actitudes y decisiones para la vida personal, familiar y laboral .....	12
3.4.	Conocimiento y sensibilidad de la necesidad de conciliación en la UNIA .....	18
3.5.	Apoyo de la UNIA para el uso de las medidas de conciliación .....	23
3.6.	Uso de las medidas de conciliación.....	27
3.7.	Necesidades de conciliación.....	32
4.	Conclusiones y recomendaciones.....	34

## 1. Justificación del Estudio

Este estudio sobre necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de fomento de la corresponsabilidad, se realiza en el marco de las acciones previstas por el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2014-2016 de la UNIA, en concreto para dar respuesta a la **Acción 4.1 Identificación de necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, del Eje 4 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que trata de lograr el Objetivo Específico 4. Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que integran la comunidad universitaria.

Desde hace años la UNIA ha venido mostrando sensibilidad y preocupación por incorporar la perspectiva de género en la gestión de sus recursos humanos y, en general, de toda la actividad que la institución desarrolla, tratando de instaurar, con ello, un modelo que visibiliza las relaciones entre mujeres y hombres, mostrando la situación y posición de cada cual en todos los ámbitos y esferas de la vida, tanto públicas como privadas.

Este interés también ha venido motivado por la normativa vigente, que en el caso de la UNIA tiene como referentes principales las siguientes normas: Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la tecnología y la Innovación, Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico de Empleado Público y Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades (LOMLOU).

Como resultado, se han emprendido una serie de actuaciones, que de forma esquemática se representan en el gráfico siguiente:

**Gráfico 1.** Hitos clave para la incorporación de la perspectiva de género en la UNIA



Fuente: Elaboración propia a partir de la documentación de la UNIA.

**Universidad Internacional de Andalucía**  
**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA UNIA**

Con este proyecto, se trata de diagnosticar cuál es la situación de la UNIA en temas de conciliación y corresponsabilidad, para establecer una serie de recomendaciones o líneas de actuación tendentes a mejorar dicha situación.

Por conciliación debemos entender la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona, esto es, articular los tiempos de la vida y del trabajo de forma equilibrada. Por corresponsabilidad, entendemos el necesario reparto equilibrado de las tareas domésticas y *responsabilidades familiares* de cada miembro del hogar: pareja, hijos e hijas u otros familiares.

La adopción de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de fomento de la corresponsabilidad se traducen en beneficios, tanto para las trabajadoras y trabajadores como para la organización en la que desempeñan su puesto de trabajo. Entre ellos destacamos los siguientes:

- Enriquecimiento de la organización, aumento de la eficacia y eficiencia.
- Mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones. Mejora de la satisfacción y la motivación personal.
- Mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores, y de la calidad y habilidades del personal.
- Mejora de la gestión debido a la complementariedad del liderazgo femenino, que aumenta su presencia en las empresas.
- Mejora de la salud laboral, así como la reducción del estrés y la reducción del absentismo laboral y de las bajas por enfermedad.
- Mejora la imagen, reputación y prestigio de la empresa, aumentando su atractivo.
- Aumento de la tasa de retorno y reducción de los costes de reemplazo y de excedencias.

La necesidad de conciliar y lograr una mayor corresponsabilidad son problemas estructurales que afectan a toda la sociedad, por lo que las propuestas de mejora se deben traducir en estrategias y actuaciones abordadas desde distintos ámbitos de incidencia:

- (i) Desde la **necesidad de compartir funciones entre hombres y mujeres** en el hogar y en la vida pública y,

- (ii) Desde el compromiso, la cooperación y el trabajo en red de las administraciones públicas, empresas, sindicatos y otros agentes clave.

## 2. Metodología de Trabajo

La identificación de las necesidades de conciliación requiere obtener información sobre los elementos que inciden en la existencia o ausencia de conciliación y corresponsabilidad en una organización: flexibilidad horaria, infraestructuras de cuidado, servicios de apoyo a la conciliación, presupuestos para adoptar medidas de conciliación (información, formación hombres, cheques de ayuda, y otras), posibilidad de teletrabajar, etc.

Las técnicas aplicadas para recabar la información que permita realizar esta identificación de necesidades han sido las que a continuación se indican:

- Análisis documental
- Grupo informativo con presencia de Personal de Administración y Servicios (PAS), profesorado y alumnado.
- Elaboración de cuestionarios dirigidos al PAS, profesorado y alumnado.
- Realización de entrevistas a personal responsable en la UNIA.

Dado que la información recabada en este estudio es de tipo cuantitativo y cualitativo, el análisis responderá a las características siguientes:

- Para los datos cuantitativos (de fuentes primarias y secundarias) se realizará un análisis estadístico desagregado por sexo mediante indicadores descriptivos básicos (porcentajes, brechas de género y medias).
- Para la información cualitativa se usará el análisis de contenido de las respuestas mediante un sistema de categorías que permita identificar los temas relevantes.

En la presentación de resultados, para lo que se emplearán gráficos y tablas resumen, se hará referencia a las técnicas de investigación utilizadas para recopilar la información, al análisis documental, grupo de discusión, cuestionarios y entrevistas, procurando triangular toda la información obtenida en función de cada área objeto de análisis.

### **Análisis documental**

La aplicación de esta técnica permite obtener información relevante sobre el desarrollo y transversalización del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UNIA. Los documentos que se han analizados han sido:

- Informes de Género de la UNIA 2008-2009 y 2010.
- Diagnóstico sobre Igualdad de la UNIA 2010-2011
- Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2014-2016.
- Memorias de Responsabilidad Social.
- Normativa vigente estatal, autonómica y específica del ámbito universitario y el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Bibliografía sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomento de la corresponsabilidad.

### **Grupo de Discusión**

El día 26 de febrero en la sede la UNIA de la Rábida se llevó a cabo la sesión presencial del grupo de discusión, con la asistencia de 6 personas del PAS, con el objetivo de obtener de este grupo informativo opiniones para ajustar los ámbitos o ejes de investigación del cuestionario que posteriormente se administraría a toda la comunidad universitaria.

La sesión se realizó con el siguiente orden del día:

- Calidad e Innovación Social en la Gestión de los RR.HH.
- Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres: Conciliación y Corresponsabilidad.
- Diagnóstico de situación de la UNIA.
- Validación del cuestionario.

Durante la sesión, de 2 horas de duración, se abordó el análisis de los problemas generales y específicos que permiten u obstaculizan que se puedan aplicar medidas de conciliación, como reducción de jornada, licencia cortas o flexibilidad horaria.

## Cuestionarios

Se han elaborado dos tipos de cuestionario:

- **Cuestionario para el PAS** (en el Anexo 1 se adjunta el cuestionario enviado al PAS).

El cuestionario, una vez validado, se lanzó el día 6 de marzo, estableciendo un plazo de 10 días para su cumplimentación. Transcurrida la primera semana, se envió un recordatorio para incentivar a las personas participantes y lograr la máxima participación posible.

Inicialmente al ser el universo finito y no de gran tamaño (120 personas), no se ha determinado una muestra, sino que el cuestionario ha ido dirigido a toda la población. Finalmente ha contestado un total de 57 mujeres y 25 hombres (82 personas en total); que es suficientemente representativa del PAS de la UNIA.

- **Cuestionario para el alumnado y profesorado** (en el Anexo 2 se adjunta el cuestionario enviado).

El cuestionario se ha enviado al alumnado y profesorado que estaba registrado como activo en 2015. Tampoco se estableció una muestra inicial.

Con un plazo de 5 días para contestar, se han registrado 16 respuestas de mujeres y 28 de hombres (un total de 44), igualmente representativo de la composición de estos dos grupos.

## Entrevistas

Finalmente, se han realizado tres entrevistas, cuya finalidad ha sido contrastar los primeros hallazgos del diagnóstico, así como indagar sobre la visión estratégica de la institución sobre la necesidad de conciliación.

Los perfiles de las personas entrevistadas han respondido a las siguientes características:

- Grupo de trabajo de Igualdad. Una persona del área de igualdad para corroborar algunas líneas de trabajo.
- Recurso Humanos. Persona técnica con experiencia en convenios y medidas de conciliación.
- Dirección de la UNIA. Para la visión estratégica y sensibilidad sobre el tema.



### **3. Diagnóstico de necesidades de conciliación**

A continuación se analiza toda la información recopilada a través de las distintas técnicas para abordar el diagnóstico de necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y fomento de la corresponsabilidad en todas las personas que forman parte de la UNIA, esto es PAS, alumnado y profesorado.

#### **3.1. Contexto institucional del diagnóstico**

Este estudio sobre las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se realiza en un contexto que está caracterizado por una serie de variables que, necesariamente, han condicionado los resultados.

Por un lado, hay que tener en cuenta las implicaciones que el Plan de reestructuración y racionalización del sector público empresarial y fundacional estatal de 2012 ha tenido sobre el PAS de la UNIA, con las consecuentes reducciones en la retribución del personal (5%), aumento de la jornada laboral (de 35 a 37,5 horas), y supresión de algunas mejoras de las condiciones laborales (eliminación del horario reducido de verano de 9 a 14 desde el 15 de junio a 15 de septiembre, reducción del días de asuntos propios, etc.).

En paralelo, se tomaron otras medidas de reglamentación interna que también han modificado sustancialmente las condiciones de trabajo del personal, sobre todo el establecimiento del control horario, y que han provocado una gran preocupación por el cumplimiento del mínimo anual de horas de la jornada laboral.

Por otro lado, desde finales de 2013, con la toma de posesión del nuevo Consejo de Gobierno, se están produciendo algunos hechos que están generando cierta disonancia entre el PAS y la Dirección, y que afectan a la satisfacción y clima laboral y a la identificación del personal con la Universidad.

La falta de Plan Estratégico (el último ha finalizado en 2014 y no se ha iniciado la elaboración del nuevo), los cambios en la estructura (cese de los Gerentes de las Sedes sin sustitución, cancelación de contrataciones, etc.), y en la gestión (nuevo Relación de Puestos de Trabajo en negociación), no están favoreciendo el diálogo y la participación, apreciándose indicadores de

tensión laboral y descontento, así como un incremento de la inquietud e incertidumbre sobre el futuro de la propia institución.

En este marco, entendemos que algunos aspectos de la estrategia de conciliación son menos valorados, u obtienen peor calificación, por el ambiente general de disconformidad consecuencia del retroceso generalizado en cuanto a condiciones laborales que ha sufrido la función pública en todo el Estado.

Sin embargo, la UNIA, además de lo previsto en la Ley, ha mantenido todas las medidas de conciliación recogidas en convenios sectoriales y específicos y ha implementado otras nuevas para intentar compensar la pérdida de algunas mejoras que tenía el PAS.

Entre estas medidas se pueden señalar: los bancos de horas de formación, la evaluación del desempeño, (130 horas al año), disfrute de los días de vacaciones a elección del personal sin un mínimo de días consecutivos, etc. que permiten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### 3.2. Perfil de las personas de la UNIA

El perfil de las personas que trabajan en una organización es un indicador clave para valorar las necesidades de conciliación y fomento de la corresponsabilidad. En el caso de la UNIA, nos encontramos con una población relativamente joven, en promedio las mujeres tienen 45,6 años y los hombres 45,9 años, que convive en su mayoría en pareja (73,7% y 80,0% de mujeres y hombres respectivamente) y con hijos e hijas menores a su cargo (un 61,4% de las mujeres y un 66,7% de los hombres).

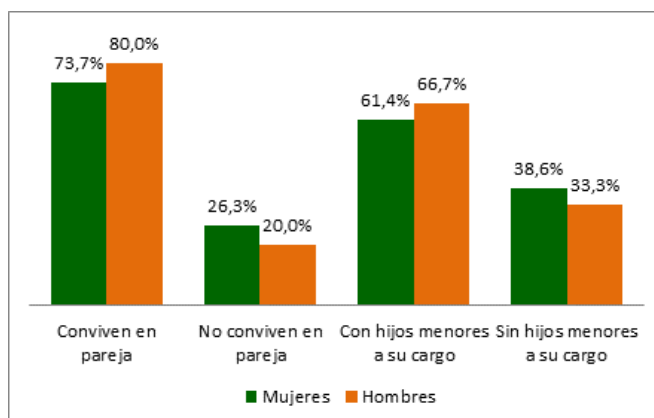
**Gráfico 2.** Perfil del PAS de la UNIA

45,6 años

45,9 años



**Universidad Internacional de Andalucía**  
**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA UNIA**

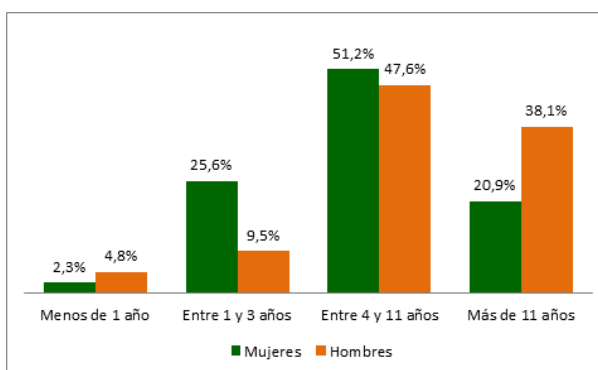


Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación.

De las personas que no conviven en pareja, 4 mujeres y 2 hombres tienen hijas e hijos menores a su cargo, lo que supone un 11,4% de las mujeres con menores a su cargo y 8% en el caso de los hombres.

**Gráfico 3.** Edad de los hijos e hijas del PAS de la UNIA

La mayoría de los hijos e hijas menores se sitúan en el tramo de edad de 4 a 11 años, por lo que están dentro del intervalo de edad que la Ley y el EBEP prevén para poder acogerse a una reducción de jornada para su cuidado



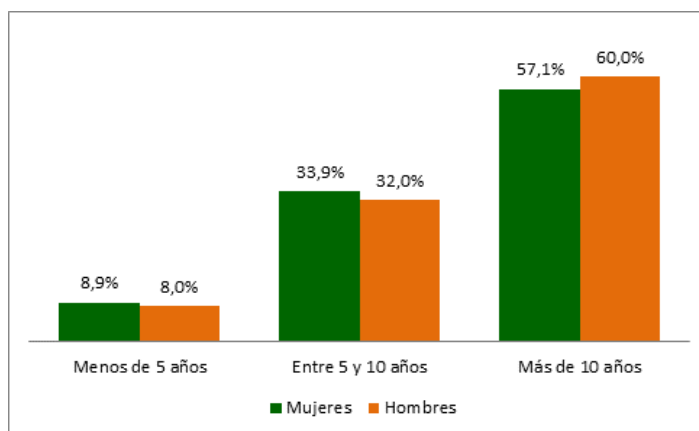
Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación.

En mucha menor proporción (un 16,4 y 8,7% de mujeres y hombres, respectivamente), las personas del PAS tienen otros dependientes diferentes a los hijos e hijas menores a su cargo, habitualmente ascendientes, o hermanos y hermanas.

En cuanto a la relación con la UNIA, la mayor parte del PAS tiene una antigüedad en la institución de más de 10 años, lo que muestra un plantilla consolidada y, por tanto, al menos a priori, conocedora de las normas y regulaciones.

**Universidad Internacional de Andalucía**  
**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA UNIA**

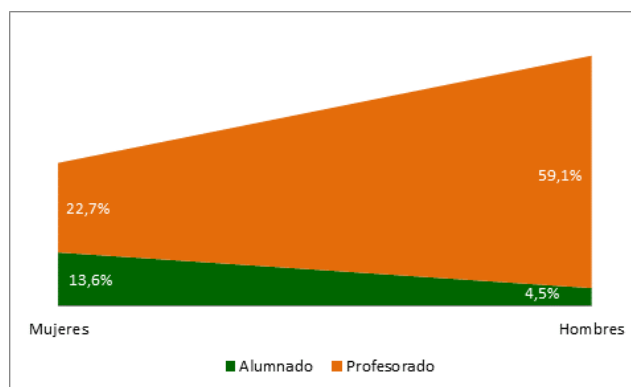
**Gráfico 4.** Antigüedad media del PAS en la UNIA.



Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación.

Por último, respecto a los datos sobre el perfil de las personas que han cumplimentado la encuesta dirigida al alumnado y profesorado, la mayoría de las respuestas han provenido del profesorado masculino (59,1% de todas las respuestas), aunque destaca el número de alumnas que han participado (13,6%) en el estudio-diagnóstico.

**Gráfico 5.** Perfil de participación del alumnado y profesorado



Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación.

Este dato muestra la mayor preocupación por el tema que las alumnas tienen, posiblemente por ser las que mayores problemas de conciliación presentan para poder desarrollar las actividades académicas que oferta la UNIA.

### 3.3. Actitudes y decisiones para la vida personal, familiar y laboral

Este conjunto de datos básicos sobre el perfil del PAS se completa con una serie de variables, que igualmente informan sobre sus características, y que están relacionadas con actitudes, modos de vida, y decisiones que ponen de manifiesto la valoración sobre la necesidad de articular medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomento de la corresponsabilidad.

En primer lugar, las personas del PAS de la UNIA creen que los motivos por lo que se debería conciliar la vida profesional, familiar y personal responden a la necesidad de dedicar el tiempo necesario a cada actividad, ya que todas son importante para mejorar la calidad de vida y bienestar, reducir el estrés, y atender adecuadamente a los hijos e hijas menores y a los diferentes miembros de la unidad de convivencia.

También se argumentan cuestiones relacionadas con la mejora de la productividad pero pocas personas indican que la conciliación incide sobre la igualdad de mujeres y hombres al propiciar una mayor disponibilidad de las mujeres para dedicarse al desarrollo de su vida profesional, así como para fomentar mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones relacionadas con la sostenibilidad de la vida.

En el siguiente cuadro se resumen las respuestas, y el número de personas que se han manifestado en ese sentido.

Nº	Razones argumentadas por mujeres
13	<i>Considero que es importante que cada persona pueda tener la posibilidad de tener su parcela personal, familiar y profesional bien distribuida para que pueda disfrutar de cada una en cada momento Para dedicar el tiempo necesario a cada actividad tanto profesional como familiar y personal. Porque todo es importante en la vida, no solo el trabajo: la familia y uno mismo. Mejorar la vida personal.</i>
10	<i>Para mejorar la calidad de vida, evitar el estrés y en definitiva hacer todo con más ganas, más motivación. Creo que es necesario acotar los horarios y poder tener tiempo para todo, para trabajar, cuidar de familiares dependientes y menores y poder tener tiempo para un@ mismo, a nivel cultural, de ocio y cuidados personales.</i>
8	<i>Para poder atender adecuadamente a menores de edad y personas dependientes. Para la educación de los hijos para que en un futuro la sociedad no sea un caos. Los niños pasan demasiadas horas en el colegio, horas lectivas y extraescolares, y muchos de ellos presentan problemas por falta de apego familiar, educación y valores. En el trabajo no todas las horas empleadas resultan productivas. El tiempo personal se antoja nulo. Creo que se dedica demasiado tiempo a la vida profesional, y ello nos resta tiempo de la vida familiar - personal, por lo que tenemos que buscar personas que se ocupen de nuestros hijos debido a nuestro horario laboral que no coincide con el horario escolar de nuestros hijos, es por ello, que pienso que se debería reducir un poco, para poder pasar más tiempo con ellos.</i>

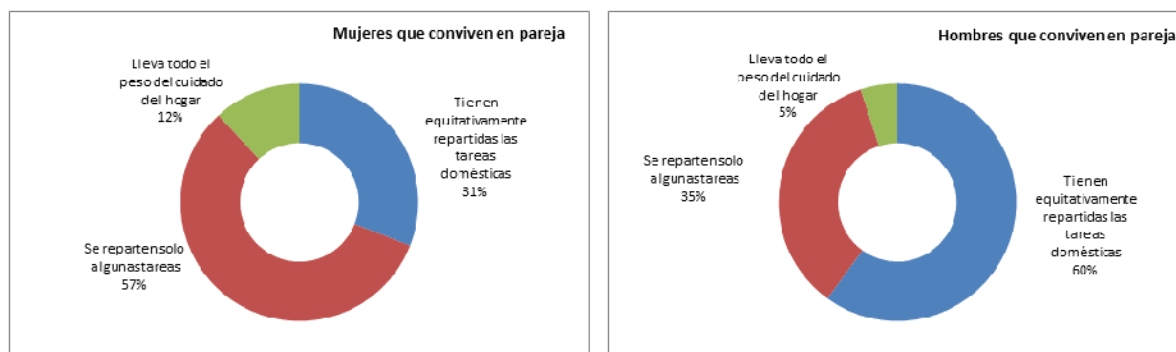
**Universidad Internacional de Andalucía**  
**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA UNIA**

7	<i>Por motivos de productividad. Si una persona es feliz a nivel personal y familiar es más productivo en el trabajo. Te sientes más valorado y no te cuestionas cuando tienes que hacer tareas que no son de tu competencia o alargar tu jornada laboral por necesidades de servicio.</i>
1	<i>Para que la igualdad de las personas en las que se integran sean reales y efectivas, así como para fomentar mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción</i>
<b>Nº</b>	<b>Razones argumentadas por hombres</b>
7	<i>La vida no es sólo el trabajo, que es un medio para poder vivir. Es más importante la vida privada de cada persona, o al menos debería serlo. Si no hay conciliación, el trabajo se puede convertir en una esclavitud. Por la eterna cuestión de ayudar a lograr la felicidad de los que dependen de nosotros y la propia. Porque es fundamental para mi plena realización.</i>
2	<i>Por la igualdad de oportunidades entre los componentes de la sociedad Por sentido común e igualdad.</i>
2	<i>Mejora condiciones de vida del personal, lo que provoca una mejora de productividad. Porque sería altamente beneficioso para todas las partes, se aumentaría la rentabilidad del tiempo.</i>
2	<i>Para poder estar más tiempo con tus hijos en los años en que más te necesitan y no tener que llevarlos a aulas matinales y actividades extraescolares sean interesantes o no, solo por el hecho de que alguien los cuide mientras trabajamos</i>
1	<i>Para evitar el deterioro de la sociabilidad intra-doméstica.</i>

Del análisis de las respuestas, se aprecia cierta tendencia de las mujeres a poner en el centro de la conciliación el disponer de más tiempo para atender sus responsabilidades familiares y de cuidado de los hijos e hijas, frente a los hombres que parecen que se inclinan más por considerar las medidas de conciliación como medio para mejorar las condiciones de vida de la persona de forma individual.

En cuanto a la vida diaria, de las personas que conviven en pareja, las mujeres siguen soportando en mayor medida todo el peso del cuidado del hogar dentro la unidad familiar (un 12% de mujeres así lo afirman, frente el 5% de hombres), o gran parte del mismo (un 57% de las mujeres afirman que en su unidad familiar solo se reparten algunas tareas). Esto supone que para ellas es más necesario que para ellos, a los que habría que hacer más corresponsables.

**Gráfico 6.** Reparto del cuidado de la casa de las personas que conviven en pareja



Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación.

**Universidad Internacional de Andalucía**  
**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA UNIA**

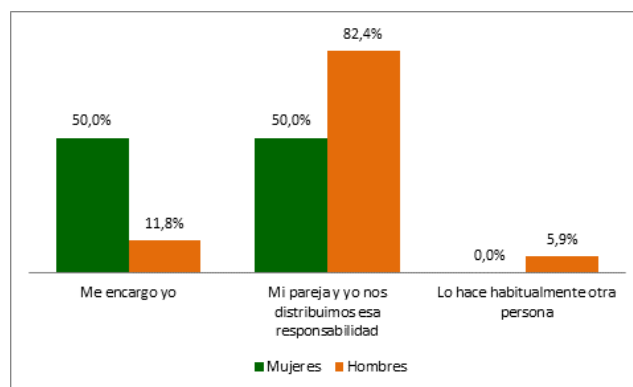
La corresponsabilidad aún es baja, pues solo un 31% de mujeres afirman tener equitativamente repartidas las tareas del cuidado de la casa, aunque el 60% de los hombres tienen esa misma percepción, dato que se contradice con el reparto de los usos del tiempo, que analizamos posteriormente, en el que se comprueba que las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres a las labores domésticas y de cuidado.

Este reparto no equitativo también se desprende de los indicadores siguientes. Por un lado, para cubrir las actividades extra-escolares y necesidades específicas de los hijos e hijas menores de edad (revisión médica, compra de ropa, salir con amigos y amigas, etc.), las mujeres se encargan en exclusiva en un 50% de los casos, frente 11,8% de los hombres.

Un 82,4% de los hombres afirman que esta responsabilidad se distribuye en la pareja, valoración que solo hace un 50% de las mujeres Destaca el escaso porcentaje (solo un hombre) ha afirmado que en su caso es otra persona la encargada.

Estos datos ponen en evidencia la diferente percepción que mujeres y hombres tienen sobre el tiempo que dedican al cuidado.

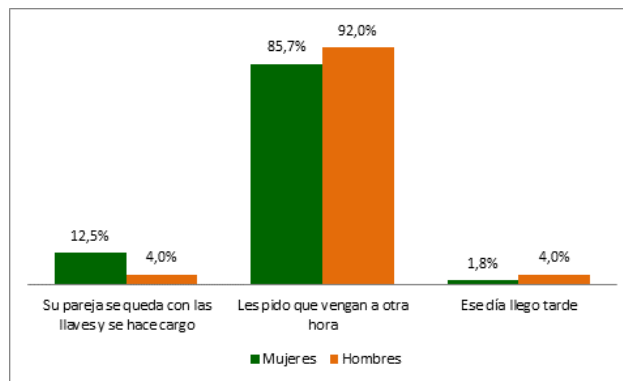
**Gráfico 7.** Responsabilidad para las actividades extra-escolares y necesidades específicas de los hijos e hijas menores



Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación.

Por otro lado, para situaciones en las que es necesario atender una eventualidad en la vivienda, o para gestiones que afecten a la unidad familiar (en concreto se ha preguntado cómo se organizan en caso de tener que ir alguien a revisar la línea de teléfono en horario laboral), mayoritariamente se intenta atender estas situaciones fuera de las horas de trabajo (85,7% de las mujeres y 92% de los hombres).

Gráfico 8. Organización para la atención de eventualidades



Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación.

Es significativo que un 12,5% de las mujeres deleguen estas tareas en sus parejas, frente al escaso 4% de los hombres.

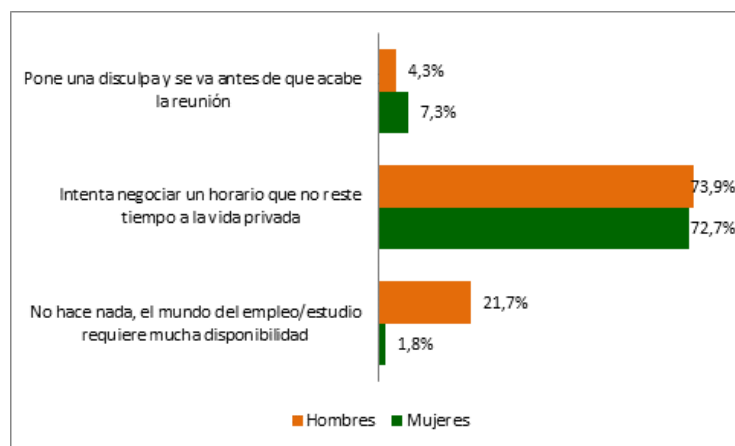
Las decisiones sobre temas del ámbito laboral responden al mismo patrón. Por ejemplo, la mayor parte del PAS afirma que para mantener reuniones que se programan al final de la jornada y que son de larga duración, tratan de negociar ese horario, de forma que no les afecte para realizar otras actividades.



**Universidad Internacional de Andalucía**  
**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA UNIA**

Esta posibilidad, no obstante, puede no depender de la persona que tiene las otras responsabilidades, por lo que en este caso, en mucha mayor medida los hombres (21,7% frente al 1,8% de las mujeres) responden que no pueden hacer nada pues el mundo laboral requiere mucha disponibilidad, por tanto se quedan para las reuniones. Esta alta diferencia en la respuesta pone en evidencia las prioridades que siguen marcando la vida de las mujeres y hombres a la hora de tomar decisiones que impliquen elegir entre el trabajo y otras responsabilidades que afecten a la unidad familiar.

**Gráfico 9.** Actitud frente a reuniones al final de la jornada y de larga duración



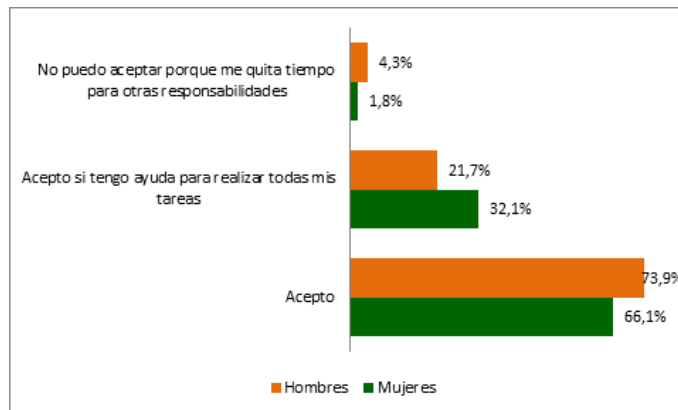
Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación.

La necesidad de dedicar tiempo para la esfera personal y familiar no debería suponer necesariamente la reducción del tiempo dedicado a la esfera laboral, a lo que contribuiría que todas las personas fueran más estrictas en el cumplimiento de la jornada legalmente establecida, y que las políticas y prácticas de la organización fueran respetuosas con la vida privada.

En todo caso, la exigencia de mayor disponibilidad, o sensación de disponibilidad, tanto horaria como geográfica, penaliza la promoción y desarrollo profesional de las mujeres, ya que es más difícil de compatibilizar, con las responsabilidades familiares que, como estamos viendo, recaen en mayor medida sobre ellas.

El siguiente indicador nos confirma esta situación. En caso de posibilidad de ascenso en la UNIA, el 73,9% de los hombres aceptarían, frente al 66,1% de mujeres que tomarían la misma decisión.

**Gráfico 10.** Decisión en caso de posible ascenso

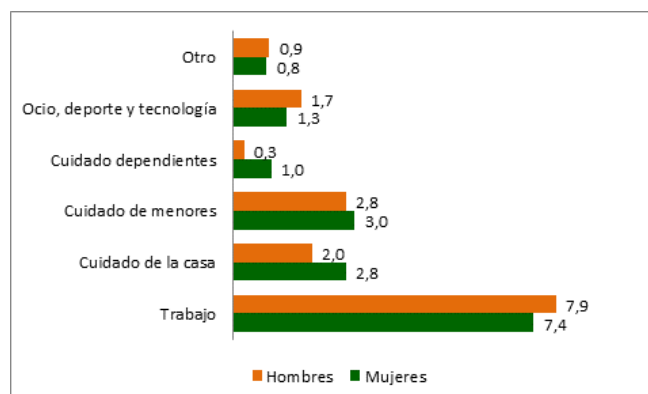


Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación.

Un 32,1% de las mujeres solo aceptarían si tuviesen ayuda para conciliar el trabajo con el resto de tareas, situación que solo se plantean en 21,7% de los hombres. Estos datos ponen, un vez más, en evidencia que los comportamientos laborales y familiares de la mayor parte de las mujeres y hombres siguen rigiéndose por la función principal que el rol de género asigna a ambos sexos: cuidador en el caso de las mujeres, proveedor en el caso de los hombres.

Todas estas características, junto con las que definen el perfil, configuran el reparto del tiempo que el personal del PAS hace de su jornada de vida diaria (14 horas al día). En promedio, las mujeres y hombres dedican casi la mitad de su tiempo disponible al trabajo (7,4 y 7,9 horas diarias), y el resto lo dividen, principalmente al cuidado de la casa, menores y dependientes (6,8 horas en total las mujeres y 5,1 los hombres), en segundo lugar a actividad de ocio, deporte y tecnología y, por último a otros, como el estudio de idiomas y de música, descanso, y al de desplazamiento para el trabajo.

**Gráfico 11.** Distribución media de las horas en la jornada diaria del PAS



Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación.

La distribución de las horas responde a un patrón de desigualdad entre las mujeres y hombres que pone de manifiesto el mantenimiento del rol de género en función del cual las mujeres se dedican más a las tareas reproductivas y de cuidado, así como un bajo grado de corresponsabilidad familiar. La incorporación paulatina de las mujeres al mercado laboral no ha supuesto el correlativo incremento de la participación masculina en la esfera privada, generándose así una diferencia de tiempos en la vida de los hombres y las mujeres, que penaliza a estas últimas claramente.

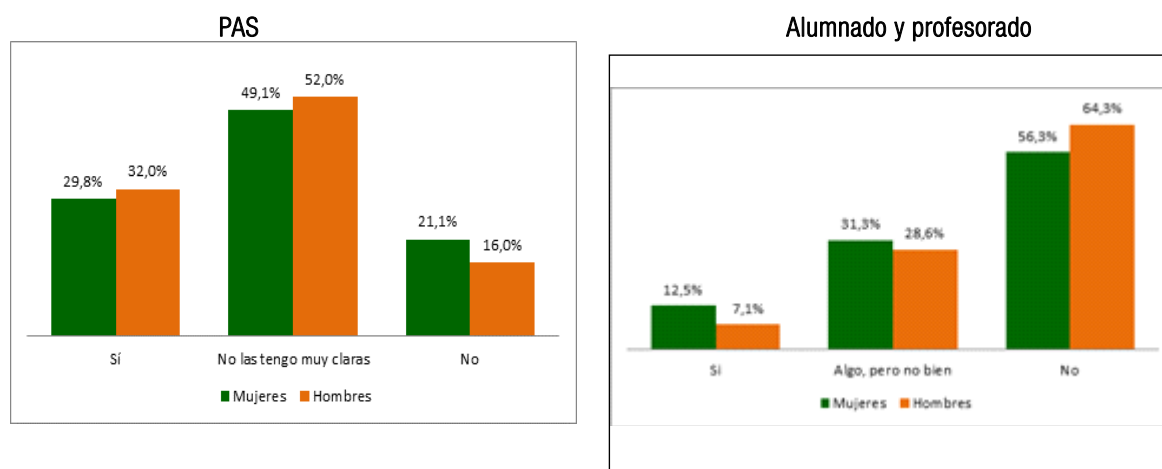
### **3.4. Conocimiento y sensibilidad de la necesidad de conciliación en la UNIA**

En este bloque analizamos la opinión de las personas encuestadas sobre el nivel de conocimiento, concienciación y sensibilidad de la UNIA para desarrollar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De forma genérica, se aprecia un bajo nivel de conocimiento sobre las medidas de conciliación de la UNIA. Destaca que el 70,2% de las mujeres que conforman el PAS reconocen no tenerlas muy claras o no conocerlas, frente al 68,0% de los hombres que muestran esta misma opinión. Por su parte, el 87,5% y 92,9% de mujeres y hombres respectivamente del alumnado y profesorado no las conocen o las conocen pero no bien.

Es, no obstante, significativo que del PAS sean los hombres los que en mayor medida (32%) afirmen que sí conocen estas medidas, lo que podría responder a la pervivencia de uno de los resultados de la socialización diferencial de mujeres y hombres que conlleva el que ellos están habitualmente, más informados y tienen más claros sus derechos.

**Gráfico 12.** Conocimiento de las medidas concretas de conciliación de la UNIA



Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación

A este respecto cabe destacar que a pesar de los elevados porcentajes de personas del PAS que afirman no tenerlas claras, la mayoría disfruta de alguna de ellas (sobre todo la flexibilidad horaria), lo que pone en evidencia una falta de capacidad para visibilizar y poner en valor la estrategia de conciliación por parte de la organización. Como consecuencia ni se reconocen ni se valoran adecuadamente. Algunas personas, en ese sentido, afirman que *tenemos tantas que no valoramos lo que tenemos, o que se entienden como medidas gratis que sustituyen los derechos perdidos, o que se disfrutan medidas que son consecuencia de la política de conciliación pero no se reconoce así.*

Uno de los motivos principales de este desconocimiento, debilidad ya planteada en el diagnóstico del Plan de Igualdad de 2013, es que ni la política ni las medidas de conciliación se encuentran sistematizadas en ningún documento o espacio (intranet) que recoja las líneas estratégicas de actuación de la UNIA y que pueda ser consultado por las personas interesadas, más allá del Plan de Igualdad que trata este tema de forma muy genérica.

En este sentido, algunas de las personas afirman que *la información no está fácilmente accesible ni se hace un esfuerzo por comunicar al personal las políticas y normas básicas, sobre todo las que afectan a sus derechos para conciliar.*

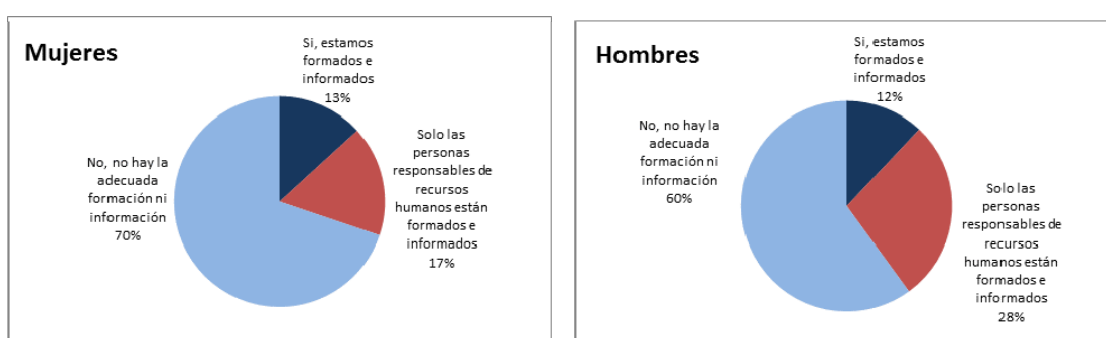
Las entrevistas y grupo de discusión corroboran esta opinión al poner de manifiesto que *no se ha hecho una adecuada difusión*, lo que ha repercutido en la escasa información que ha llegado a las personas beneficiarias, así como que *las distintas sedes de la UNIA tienen diferente*

**Universidad Internacional de Andalucía**  
**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA UNIA**

*apreciación y conocimiento sobre qué se hace para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

Ante la pregunta de si considera que hay una buena formación e información sobre las políticas y medidas de conciliación y fomento de la corresponsabilidad de la UNIA, la mayor parte del PAS considera que no es adecuada (70% mujeres y 60% hombres), y, en segundo lugar que solo tienen esta capacitación las personas responsables de recursos humanos.

**Gráfico 13.** Formación e información sobre las políticas y medidas de conciliación y corresponsabilidad



Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación.

Esta falta de formación e información provoca, según los datos recabados con las otras técnicas, *diferencias importantes en la aplicación de la normativa entre las sedes de la UNIA*, y cierta percepción sobre una *interpretación personal y subjetiva de la norma*.

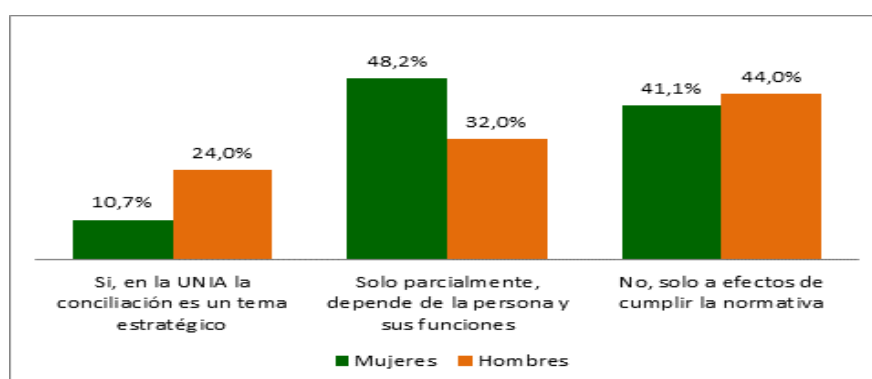
De la información extraída con las técnicas aplicadas también se confirma esta percepción, llegando incluso a indicar que hay una *personalización en la aprobación de las solicitudes*, o que *los derechos son privilegios según quien los solicite*.

Este también es un problema que ha salido de forma recurrente, ya que la percepción generalizada sobre *la discrecionalidad y la falta de criterios objetivos* a la hora de aprobar las medidas de conciliación, generan tensiones que distorsionan la valoración de las personas sobre la información, los canales para hacer llegar las demandas, y requisitos.

El desconocimiento, o falta de reconocimiento, sobre las medidas de conciliación, junto con la falta de acciones desarrolladas para sensibilizar e informar sobre del tema y la percepción sobre la discrecionalidad, hacen que la mayoría del PAS opine que solo hay una preocupación parcial por los temas de conciliación, dependiendo sobre todo de la persona afectada, o a efectos de cumplir la normativa.

Solo un 10,7% de las mujeres y un 24% de hombres del PAS consideran que sí es un tema estratégico para la Universidad identificar y atender las necesidades familiares y personales del PAS.

**Gráfico 14.** Preocupación por identificar y atender las necesidades familiares y personales del personal.



Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación

Este indicador posiblemente sea uno de los más afectados por la valoración más negativa que, en general y por los factores del contexto, han expresado las personas participantes en el diagnóstico y que es consecuencia de algunos de los beneficios que se han perdido en los últimos años como consecuencias de las reformas estatales y autonómicas.

Además de la identificación de las necesidades familiares y personales, hay otros aspectos de la operativa diaria que inciden sobre la sensibilidad y reconocimiento de la necesidad de las medidas de conciliación.

Las formas de organizar el trabajo, la duración de la jornada laboral, los horarios y su flexibilidad, son aspectos que de forma directa condicionan la posibilidad de conciliar. El PAS de la UNIA, en general, valora que no se está haciendo el esfuerzo adecuado para facilitar que la jornada de trabajo permita atender al resto de facetas de la vida de las personas.

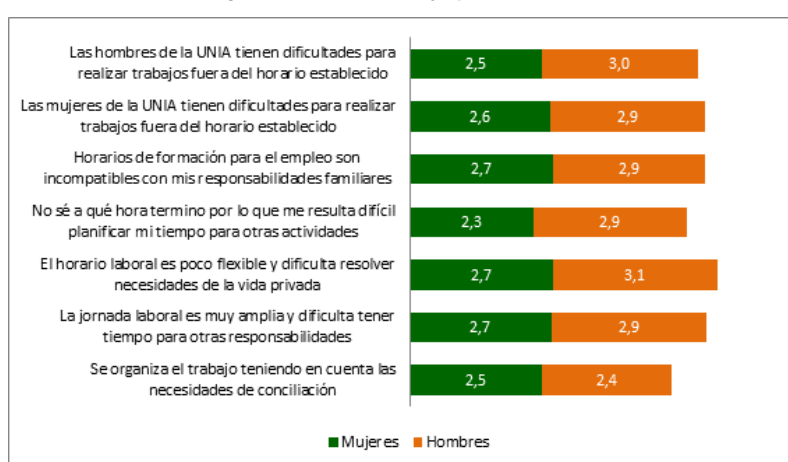
Todas las dimensiones preguntadas para valorar si la UNIA tiene en cuenta las necesidades personales y familiares de su personal a la hora de planificar el trabajo, han obtenido puntuaciones no superiores a 3, en una escala de 5 puntos, lo que evidencia el descontento sobre todo con la organización del tiempo de trabajo (2,5 y 2,4 para mujeres y hombres), y la

**Universidad Internacional de Andalucía**  
**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA UNIA**

duración de la jornada, en cuanto a la práctica de prolongar la misma de forma inesperada, valorada con 2,3 y 2,9 por las mujeres y hombres.

Aunque no es muy grande resulta necesario resaltar la brecha de género en las respuestas, pues los hombres valoran todas las dimensiones más favorablemente que las mujeres, lo que puede reflejar que no están tan condicionados por la necesidad de conciliar, pues no les afecta tanto, sobre todo “no saber a qué hora termino por lo que me resulta difícil planificar mi tiempo para otras actividades”.

**Gráfico 15.** Organización del trabajo y su efecto en la conciliación.



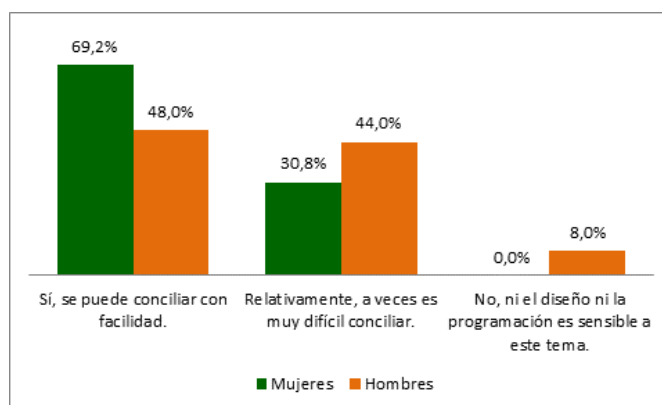
En esta línea se han recogido opiniones que ponen de manifiesto problemas en la organización del trabajo, por una *inadecuada gestión de personal y desconocimiento y desvaloración de sus capacidades/polivalencia que tiene como consecuencia un reparto de trabajo ineficaz que no favorece la conciliación en el día a día, ni disfrutar de las medidas específicas que existen en la UNIA*. En concreto se detectan los siguientes obstáculos:

- *Departamentos con insuficiente dotación de personal, están sobrecargados de trabajo.*
- *Personas que están desarrollando tareas que no les corresponde.*
- *Escasa rotación entre puestos de personas que podrían desarrollar distintas tareas.*
- *Falta de protocolos y manuales de procedimiento.*

Por su parte, el grupo de alumnado y profesorado tiene una percepción más positiva sobre la sensibilidad de la UNIA hacia la conciliación en el diseño y programación de la política educativa y acciones formativas. El 69,2% de mujeres afirman que se puede conciliar con facilidad, no

habiéndose registrado ninguna respuesta que indique que ni el diseño ni la programación son sensibles a las necesidades de conciliación.

**Gráfico 16.** Necesidades de conciliación en el diseño de la política educativa y en la programación de las actividades formativas de la UNIA.



Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación.

Sorprende que sean los hombres, en este caso alumnos y profesores, los que manifiestan que hay poca sensibilidad, pues a veces les resulta difícil conciliar, o creen que es un tema que no se tiene presente en el diseño y programación de la actividad de la UNIA, ya que en general, son los que menos implicación tienen con la dedicación al cuidado y menos usan las medidas de conciliación y, como hemos visto, aún mantienen comportamientos escasamente vinculados a la corresponsabilidad.

### 3.5. Apoyo de la UNIA para el uso de las medidas de conciliación

La asunción de la responsabilidad de la UNIA para lograr una mayor conciliación es un reto para el que resulta necesario desterrar la cultura de la presencia de la persona trabajadora como indicador de medición de control, e incorporar nuevos sistemas de evaluación del rendimiento.

Por ello, además del conocimiento de la normativa, y de la regulación específica en la UNIA, un aspecto clave es el impulso y apoyo que se da para que las personas utilicen las medidas disponibles para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

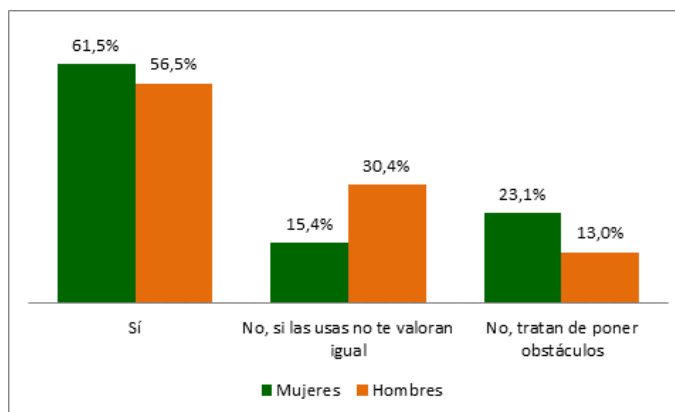
En este sentido, la percepción del PAS es relativamente positiva, al considerar que la UNIA sí apoya a su personal para el disfrute de las medidas de conciliación, aunque encontramos que



**Universidad Internacional de Andalucía**  
**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA UNIA**

un 43,4% de hombres y un 38,5% de mujeres que no comparten esta opinión. Podemos decir que el PAS se divide en dos grupos antagónicos en relación al apoyo que la UNIA presta para que el personal se acoja a las medidas previstas de conciliación.

**Gráfico 17.** Apoyo de la UNIA al uso de las medidas de conciliación



Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación.

Las dos situaciones por las que se ha preguntado al PAS han sido si, en caso de utilizar alguna medida no te valoran igual, o si tratan de obstaculizar que puedas finalmente disfrutar el derecho.

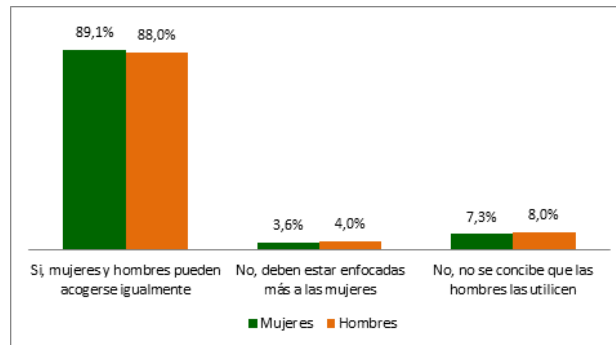
Un 30,4% de hombres en el PAS y 15,4% de mujeres afirman que no te valoran igual si usas las medidas de conciliación, suponiendo una barrera a la promoción y desarrollo profesional, o incluso situaciones que *no se comprenden por los compañeros y compañeras* (como en el caso de una baja por lactancia solicitada por un hombre), lo que pone de manifiesto que el intento de la ruptura del rol de género se castiga y se utiliza para perpetuar las funciones asignadas a mujeres y hombres.

Respecto a encontrar obstáculos si se solicitan medidas de conciliación, las mujeres son las que se identifican en mayor proporción con esa situación (23,1% frente al 13,0% de hombres). A este respecto, recogemos los argumentos de algunas personas que, por ejemplo, afirman que *no se percibe bien, por parte de la dirección, que se soliciten medidas de conciliación. De hecho, muy bajo porcentaje del personal disfruta de estas medidas. Si te la pides te la dan, pero te ponen todas las pegas.*

*Sigue habiendo malestar cuando alguien se acoge a los permisos establecidos en la normativa, cuando te incorporas parece "que has estado de vacaciones" y los demás han tenido que asumir parte de tu trabajo.*

Esta distinta valoración entre hombres y mujeres sobre el apoyo de la UNIA a la hora de acogerse a las medidas de conciliación se da, aun constatando el conocimiento que tiene el PAS de que las medidas de conciliación están dirigidas igualmente para ambos.

Gráfico 18. Destino de las medidas de conciliación



Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación.

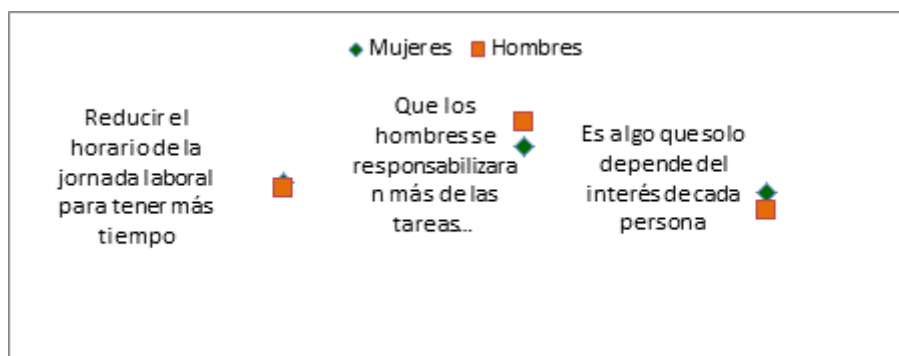
Aunque en porcentaje pequeño, resulta curioso que los hombres y mujeres del PAS consideren que estas medidas deberían estar más enfocadas a las mujeres, así como que no se concibe que los hombres las utilicen, lo que pone de manifiesto la fuerte interiorización del mandato de género perpetuando lo que se considera más adecuado para mujeres y para hombres.

Además de estas apreciaciones, a pesar de que teórica y legalmente las medidas de conciliación no están destinadas solo para las mujeres, todos los datos señalan que son éstas las que más las usan. Debemos, sin embargo, resaltar que igualmente importante es desarrollar una política de conciliación como fomentar la utilización por parte de los hombres de los mecanismos disponibles. El disfrute de medidas de conciliación sólo por las mujeres no favorece el reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres, contribuye a perpetuar el rol cuidador de las mujeres, a reforzar el techo de cristal para sus carreras profesionales, y no favorece la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado.

Este aspecto se refrenda también con la opinión del PAS, pues un 43,5% de los hombres afirman que para que en las organizaciones mujeres y hombres participen en igualdad de condiciones, sería necesario que los hombres se responsabilizaran más de las tareas domésticas. Las mujeres también opinan de esta forma, 38,9% de las mujeres del PAS, pero reparten más la posible solución entre la reducción de las jornadas de trabajo y el interés que cada persona tenga por conseguir la igualdad de género.

**Universidad Internacional de Andalucía**  
**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA UNIA**

**Gráfico 19.** Mejorar que mujeres y hombres participen en igualdad de condiciones



Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación

En todo caso, los datos sobre el uso de las medidas de conciliación en la UNIA apuntan hacia resultados similares a la media de las organizaciones en España, en las que un mayor porcentaje de mujeres hacen uso de las medidas frente a los hombres. De las 107 medidas de conciliación que el PAS afirma haber disfrutado, un 65,7% corresponden a mujeres, frente a un 34,3% que corresponden a los hombres.

Las razones que explican que las mujeres y hombres no se acojan por igual a las medidas de conciliación, según el PAS que ha participado en este estudio, son por la cultura machista dominante, y por motivos sociales y educacionales, que tienen como resultado que las mujeres sientan más la responsabilidad sobre las tareas domésticas, cuidados de las personas de unidad familiar, etc., y que incluso esté mal visto que los hombres asuman esas tareas. Algunas opiniones expresadas en ese sentido se recogen en la siguiente tabla:

Nº	Razones argumentadas por mujeres
10	<i>Cultura machista tradicional, en la que el peso de la casa, el cuidado de los hijos e hijas lo sigue llevando más las mujeres que los hombres, por regla general.</i>
9	<i>Las mujeres se responsabilizan más de las tareas domésticas, del cuidado de los miembros de la familia, al contrario que algunos hombres que dan por hecho que esto corresponde más a las mujeres.</i>
4	<i>Una cuestión de educación, hay quien todavía entiende que las mujeres deben hacer unas cosas y los hombres otra. Educación y pedagogía.</i>
3	<i>Parece que está mal visto que los hombres disfruten de los permisos que hasta ahora han sido potestad de las mujeres. No se concibe que los hombres se encarguen por igual de las tareas comunes.</i>
2	<i>Para ellos no es una necesidad, y lo que es peor, hay muchos que ni se plantean el que pueda serlo para su pareja.</i>
Nº	Razones argumentadas por hombres
6	<i>Predominio de la cultura machista. Las tradiciones culturales. Porque la sociedad sigue asignando roles a hombres y mujeres y el trabajo en casa, le suele corresponder a las mujeres. Es consecuencia del déficit cultural</i>
2	<i>Educacional. Es habitualmente que de estas tareas se hace cargo la mujer, estando mal visto y perseguido que un trabajador se haga cargo de una situación anómala en su familia</i>
4	<i>No creo que haya desigualdad entre hombres y mujeres en las medidas de conciliación en lo que respecta a la UNIA. Las mujeres tienen solventadas sus demandas al respecto.</i>

Como puede observarse en la última razón, solo los hombres, y en un número significativo sobre el total de respuestas, consideran que en la UNIA no hay desigualdad entre hombres y mujeres a la hora de disfrutar de las medidas de conciliación, aspecto que solo oculta la desigualdad real que existe.

### 3.6. Uso de las medidas de conciliación

En la UNIA están establecidas todas las medidas de conciliación previstas en el EBEP, los acuerdos y convenios de la mesa sectorial de Universidades Públicas, y algunas específicas por convenios propios. Entre ellas destacan:

- Flexibilidad horaria de entrada y salida (el horario de obligada presencia genérico es de (9:15 a 13:45).
- Flexibilidad horaria para el cumplimiento del horario de tarde (2,5 horas), que no es obligatorio, sino vinculado a un complemento salarial. El horario de obligada presencia es de 16:00-17:30, pudiendo la hora restante de la tarde realizarla a elección de la persona. La tarde se elige de forma anual, aunque se puede cambiar ante una necesidad justificada y las tardes de verano no son obligatorias, pudiendo compensarlas con horas.
- Reducciones de jornadas por guardia y custodia de menores.
- Ausencias no justificadas para citas médicas.
- Reconocimiento de las parejas de hecho para el disfrute de los derechos de conciliación.
- Bajas de maternidad, paternidad y por adopción y acogida, etc.

Además de estas medidas específicas, en la UNIA hay una serie de beneficios e instrumentos, recogidos en la *Instrucción de licencias, vacaciones y permisos* que se negocia anualmente, que igualmente favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Entre ellas, podemos destacar:

**Universidad Internacional de Andalucía**  
**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA UNIA**

- Asuntos propios (4 días).
- Horas por formación (hasta 90) y por evaluación del desempeño (40), que se usan libremente salvo en Navidad (25 horas) y Semana Santa (15 horas).
- Elección libre y día a día de las vacaciones (22 días laborales), salvo los 10 días de cierre obligatorio en agosto.
- Tres días de ausencia sin justificación por enfermedad con un “juro y prometo”, sin necesidad de justificante médico.

En general, el aspecto más valorado es la flexibilidad horaria, pues además de las medidas establecidas, no hay un control estricto de las horas que el personal permanece en el puesto, a pesar de la implantación del reloj.

En relación a los datos de uso de las medidas de conciliación de la UNIA, de todas las medidas sobre las que se ha preguntado, en ningún caso el PAS ha disfrutado de bajas por adopción y/o acogimiento, ni medidas para fomentar la movilidad de parejas y familias en estancias fuera de su sede.

Por el contrario, la medida que más se utiliza es la flexibilidad de entrada y salida (47,9% de las mujeres y 35,1% de los hombres). A pesar de lo extendido de su uso, se requiere mejorar la información sobre esta opción, pues la mitad de las personas asistentes al grupo de discusión no sabían *cómo aplicar la flexibilidad horaria ni conocían el horario de obligada presencia en el puesto de trabajo* y gran parte del PAS *lo consideran un derecho*.

**Gráfico 20.** Uso del PAS de las medidas de conciliación de la UNIA



Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación.

**Universidad Internacional de Andalucía**  
**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA UNIA**

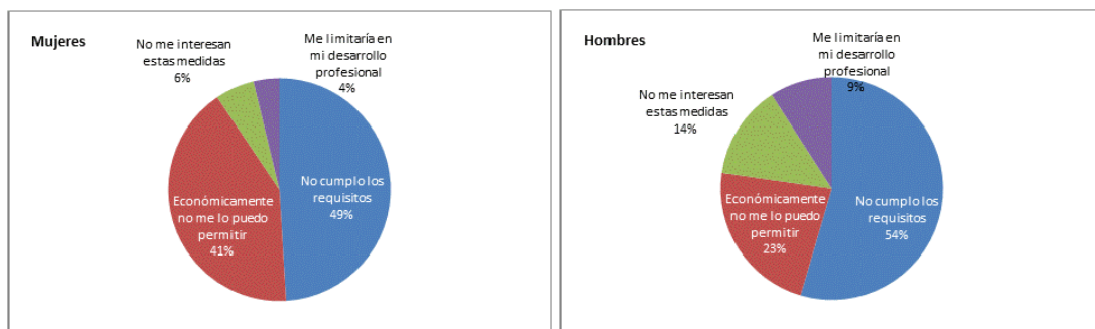
En segundo lugar, la medida más extendida, sobre todo entre las mujeres, es la flexibilidad horaria negociada, que les permite ajustar el cómputo de la jornada semanal de 37,5 horas de forma anual.

El resto de medidas, salvo la baja de maternidad, solo se usan de forma residual, siendo como máximo 3 mujeres y 3 hombres del PAS los que han disfrutado de licencias cortas remuneradas para la atención a la familia, 3 mujeres y 2 hombres licencias cortas no remuneradas, y dos hombres el acercamiento al lugar de trabajo.

Resaltar las 5 bajas de paternidad que se han pedido, que además han utilizado los 13 días adicionales previstos en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Igualmente destacar la escasa proporción de reducciones de jornadas (solo tres mujeres), para el cuidado de menores.

En los casos en los que no se han usado medidas de conciliación, según los datos de la encuesta realizada al PAS, se debe principalmente a que no se cumplen los requisitos, tanto en el caso de las mujeres (49%), como de los hombres (54%). Sin embargo, hay que tener en cuenta el alto nivel de desconocimiento y la falta de información que se ha detectado, por lo que “se puede pensar” que no se cumplen, pero que en realidad no se conozcan bien cuáles son los requisitos, o simplemente no se conocen estos instrumentos adecuadamente.

**Gráfico 21.** Razones para no usar las medidas de conciliación



Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación.

En segundo lugar, son las razones económicas las que limitan el disfrute de algunas medidas de conciliación, ya que normalmente están vinculadas a una reducción del salario, y esto sucede especialmente entre las mujeres (41% del PAS frente a 23% de los hombres), que como se indican en los Informes de Género de la UNIA son las que tienen los rangos salariales más bajos.

**Universidad Internacional de Andalucía**  
**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA UNIA**

La limitación del desarrollo profesional también frena el uso de las medidas de conciliación, (para un 6% de las mujeres y 9% de los hombres), resultado coherente con la apreciación antes analizada sobre que “no te miran igual” o “te intenten poner obstáculos”, si se solicitan dichas medidas.

Por último, un 6% de las mujeres y un 14% de los hombres indican que las medidas disponibles no les parecen interesantes, es decir, puede ser que no cubran sus necesidades de conciliación.

De forma específica, se han recogido las siguientes opiniones sobre los obstáculos o problemas que encuentra el PAS para usar las medidas de conciliación:

- El horario de obligada presencia en la sede y la flexibilidad de entrada no facilita la conciliación. *En el papel hay flexibilidad horaria, pero no la hay en realidad. Esto no es así en todas las sedes, y no se conoce que el horario de obligada presencia se puede ajustar.*
- Las horas para acudir al médico acompañando a menores o dependientes se tienen que recuperar, o pedir de horas de vacaciones.
- Obligatoriedad de trabajar una tarde fija.
- Solo se reconocen las parejas legales (matrimonio o de hecho), por lo que no se reconoce ningún derecho a parejas que conviven.
- No hay ninguna mención o reconocimiento de las familias monoparentales, por lo que no se aplica ninguna medida para favorecer la conciliación.
- En el caso del personal laboral, el convenio lleva años sin revisión, y dado que en los últimos años no se ha incrementado el personal sino todo lo contrario, la sobrecarga de trabajo en algunos puestos ha generado un aumento de las horas extras que entra en conflicto con la posibilidad de utilizar medidas de conciliación

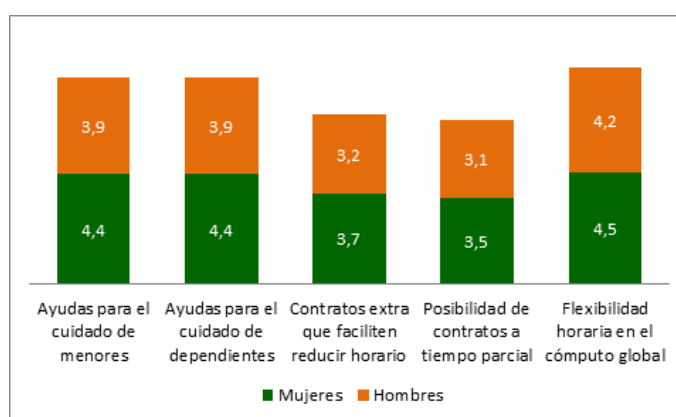
Para compensar estas debilidades, se emplean, a modo de banco de horas, las que la UNIA da por formación y evaluación del desempeño, de forma que se computan las 37,5 horas semanales. Esta situación no ha contribuido a visualizar los esfuerzos de la institución para articular mecanismos que favorezcan la conciliación, ya que simplemente se ha entendido como *una compensación por los derechos perdidos.*

**Universidad Internacional de Andalucía**  
**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA UNIA**

Además, ha desvirtuado la finalidad de las acciones formativas (se ofertan 2 al año online) ya que se *realizan solo para conseguir las horas y no para mejorar las competencias y cualificación del personal*, y la de evaluación del desempeño, pues se hace una revisión por pares *en la que se puntúa para conseguir las 40 horas*.

Para mejorar estas deficiencias de las medidas de conciliación, se ha preguntado al PAS sobre la importancia que tendría que la UNIA invirtiera en determinadas acciones concretas.

**Gráfico 22.** Importancia de invertir en acciones para mejorar la conciliación



Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación.

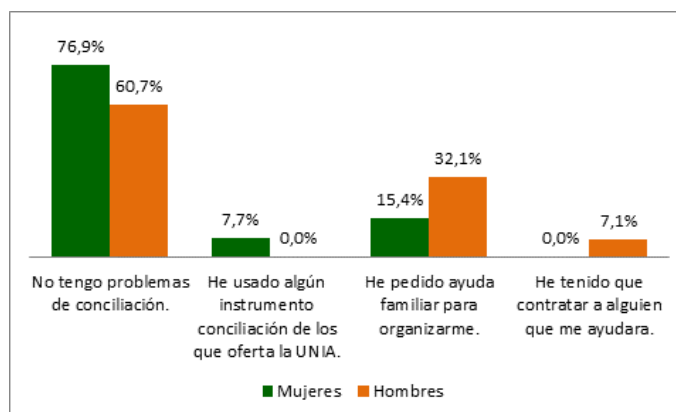
Las acciones que tienen una mejor consideración para el PAS son las tendentes a mejorar la flexibilidad horaria en el cómputo global, junto con las ayudas para el cuidado de menores y dependientes, todas con valoraciones de 4 puntos sobre un total de 5.

Las medidas para contrataciones extra o contratos a tiempo parcial obtienen valoraciones inferiores. Sobre todo la segunda, con más presencia en las mujeres del PAS de la UNIA, supone una rémora económica, al igual que puede suponer ciertas limitaciones a la hora de promocionar.

La situación del alumnado y profesorado es un poco diferente en cuanto al uso de las medidas de conciliación, sobre todo porque la mayoría considera que no tienen problemas en este ámbito (79,6% de mujeres y 60,7% de hombres).



Gráfico 23. Facilidad para participar en las actividades de la UNIA



Fuente: Encuesta de necesidades de conciliación.

En segundo lugar, las personas que si tienen necesidad de conciliar han acudido fundamentalmente a la ayuda de alguna persona de la familia para organizarse, en especial los hombres (32,1%), que también ha contratado a alguna persona externa.

Debido a esto, las personas que han tenido que renunciar a realizar alguna actividad organizada por la UNIA solo han sido 4 mujeres (por motivos de horario, fecha de celebración y lugar) y 4 hombres (por fecha, horario y formato de la acción).

### 3.7. Necesidades de conciliación

Por último, se preguntó, tanto en el cuestionario del PAS como en el del profesorado y alumnado, qué medidas concretas se podrían poner en marcha o revisar para mejorar las posibilidades de conciliación y corresponsabilidad.

En el siguiente cuadro se resume, agrupadas en áreas, las respuestas que han dado, de las cuales se pueden extraer las principales prioridades y preocupaciones de las personas vinculadas a la UNIA.

**Universidad Internacional de Andalucía**  
**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA UNIA**

**Batería de necesidades de conciliación**

Área de necesidad	Necesidades específicas
<b>Flexibilidad horaria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad horaria de entrada y salida. Ampliar el horario de entrada y salida fuera del horario rígido.</li> <li>• Mayor flexibilidad horaria.</li> <li>• Mayor flexibilidad horaria. Hay criterios mejores para medir la productividad que el hecho de estar en el lugar de trabajo</li> </ul>
<b>Reducción de jornada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción de jornada sin una grave reducción salarial que imposibilite la conciliación, y sin que perjudique el desarrollo profesional.</li> </ul>
<b>Teletrabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiar opciones para fomentar el teletrabajo</li> <li>• Se dispone de la tecnología y redundaría en una mejora y beneficio para la institución y satisfacción personal además de reducir gastos.</li> </ul>
<b>Ausencias justificadas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llevar a los hijos e hijas y personas dependientes al médico sin tener que recuperar las horas.</li> <li>• No tener que recuperar horas cuando vas al médico fuera del horario obligatorio (se fomenta el absentismo laboral puesto que el personal coge las citas médicas a media mañana para no tener que recuperar las horas por lo que falta más en su puesto de trabajo).</li> </ul>
<b>Información y sensibilización sobre la necesidad de conciliar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que realmente se tome conciencia por parte de los responsables de la institución de que la conciliación no es algo que está "de moda".</li> <li>• Conocimiento de los reglamentos internos que rigen los RRHH.</li> <li>• Mayor participación y concienciación del sexo masculino</li> <li>• Mentalización. No estamos preparados para hablar de conciliación plena.</li> </ul>
<b>Formación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de realizar la formación dentro de la jornada laboral o bien en la tarde de productividad</li> </ul>
<b>Prestaciones sociales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayudas económicas para casos más desfavorecido</li> <li>• Posibilidad de abrir un espacio en la universidad cuando el calendario escolar no coincida con el laboral y no podamos ubicar a nuestros hijos en ningún sitio.</li> </ul>
<b>Otras</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar las medidas que se establecen en la UNIA, ver las mejoras que se puedan hacer y contemplar todas las medidas que aparezcan aunque sean excepcionales.</li> <li>• Reconocer las demandas reales de las trabajadoras/es de la UNIA</li> <li>• Que se haga un efectivo cumplimiento de la normativa</li> </ul>

#### **4. Conclusiones y recomendaciones**

La principal conclusión que se desprende del estudio es que aunque en la UNIA existen bastantes medidas de conciliación, su grado de dispersión y escasa visibilización hace que su personal tenga una percepción de inexistencia o de dificultad para su uso, llegando incluso a la situación de no ser conscientes de que las están utilizando.

El estudio pone también de manifiesto que existe una cultura organizacional y del trabajo que está en conflicto permanente entre la presencia física en el puesto de trabajo como criterio de cumplimiento de lo exigido en el mismo y la flexibilidad horaria que, al menos en el papel, es alta ya que sólo exige cuatro horas y media de permanencia fija en el puesto de trabajo.

Las medidas de conciliación aparecen como una necesidad para el PAS ya que tanto PDI como alumnado afirman no necesitarlas. Dentro del PAS los hombres son quienes más las conocen, peor las valoran y menos las utilizan.

Tanto la existencia de una percepción, no generalizada, de que las medidas de conciliación deben dirigirse fundamentalmente a las mujeres como el menor uso que de ellas hacen los hombres, junto con que, además, tenga una valoración negativa el uso de las mismas son indicadores claros de una cultura organizacional androcéntrica.

A la vista de estas conclusiones y, a partir del diagnóstico realizado, y con las propuestas concretas del PAS que ha participado en el estudio, se proponen unas recomendaciones y una batería de acciones concretas.

La primera recomendación es la necesidad genérica de **diseñar un Plan de Conciliación** que recoja de forma clara y sistemática los objetivos que se persiguen, las medidas que se articulan, requisitos y criterios para poder beneficiarse de las medidas, duración y aplicación de cada medida, etc.

De esta forma, se daría más **coherencia** a la política de conciliación, y las personas beneficiarias lo identificarían y le darían mayor valor como medidas tendentes a articular una cultura del trabajo que, además de conseguir los objetivos de producción de la organización tiene en cuenta las necesidades de la vida cotidiana de las personas que trabajan en ella, contribuyendo a generar una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, en la que

**Universidad Internacional de Andalucía**  
**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA UNIA**

primen las mismas oportunidades para mujeres y hombres para poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales; progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo tanto familiar como personal.

En este sentido, más que articular nuevas medidas, se realizan las siguientes recomendaciones:

- Organizar adecuadamente la información sobre todos los instrumentos y medidas que la UNIA tiene para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en un documento estratégico. Este documento, además, serviría para formalizar el compromiso de la Dirección de la UNIA con la igualdad de mujeres y hombres y la conciliación.
- Modificar prácticas que bajo el objetivo implícito pero no explícito de conciliar vida personal y profesional acaban viciando el sentido de las acciones que se implementan. Se trata, en concreto, de eliminar la utilización de la formación y la evaluación del desempeño como medidas de conciliación ya que están desvirtuando los objetivos de estas dos actividades, por otro lado, necesarias para el desarrollo profesional y la creación de una cultura del trabajo transparente y no basada en subterfugios.
- Diseñar e implementar una **estrategia de difusión** para además de acercar la información al PAS, hacer una labor pedagógica y de sensibilización sobre los beneficios y derechos que tienen el personal de la UNIA, visibilizado la estrategia que la institución pone en marcha para lograr una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y profesional, así como una mayor corresponsabilidad para mejorar las condiciones de vida en igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres de la UNIA.
- Planificar una formación sobre el valor de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las instituciones académicas en particular, abordando así mismo la integración de la perspectiva de género en el ámbito académico.

Además de estas recomendaciones, a continuación se presenta una lista de propuestas, por grupo de medidas, que suponen revisar algunas de las que actualmente están ya implementadas:

**Universidad Internacional de Andalucía**  
**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA UNIA**

Grupo de medidas	Propuesta de Acciones Concretas
<b>Información y sensibilización sobre la necesidad de conciliar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de un Plan de Conciliación.</li> <li>• Estrategia de Difusión y sensibilización del Plan de Conciliación.</li> <li>• Realizar una formación sobre estrategias de conciliación y corresponsabilidad.</li> <li>• Estudiar la posibilidad de hacer extensible los derechos y medidas de conciliación a todo tipo de unidades familiares (monoparentales y de convivencia).</li> <li>• Posibilidad de atención de minorías y casos particulares.</li> <li>• Unificar criterios entre sedes y fomentar el uso de estas medidas.</li> </ul>
<b>Flexibilidad horaria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cómputo anual de horas.</li> <li>• Negociación del horario.</li> </ul>
<b>Teletrabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computar un número de horas semanales dedicadas a teletrabajo.</li> <li>• Habilitar mecanismos de reporte que aseguran cumplimiento de funciones/objetivos desde espacios físicos diferentes al del puesto de trabajo.</li> </ul>
<b>Ausencias justificadas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Banco de horas anual para asuntos personales como ir al médico, gestiones personales y familiares, etc.</li> </ul>
<b>Prestaciones sociales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de abrir un espacio en la universidad cuando el calendario escolar no coincida con el laboral y no se pueda ubicar a los hijos en ningún sitio.</li> <li>• Establecer acuerdos con entidades en las que hijos e hijas puedan realizar actividades en los periodos en los que el calendario escolar no coincida con el laboral.</li> </ul>
<b>Otras</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluir en la homologación de horas como causa excepcional la IT por violencia de género, acoso sexual y laboral, que ya está recogido en el reglamento de IT propio de la UNIA.</li> </ul>
<b>Seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implantar un sistema de seguimiento y evaluación que permita la revisión y actualización de las medidas, analizar su eficacia y que se adecúen a las necesidades del personal.</li> </ul>

**[www.unia.es](http://www.unia.es)**