



Universidad de Jaén
Facultad de Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

**MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE
LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y
PERSONAL EN LA
UNIVERSIDAD DE JAÉN:
ESTUDIO EXPLORATORIO DEL
PROFESORADO DEL GRADO
DE TRABAJO SOCIAL**

Alumno/a: Ana Belén Araque Díaz de los Bernardos

Tutor/a: Belén Blázquez
Dpto: Derecho Público y Privado Especial

Junio, 2015

AGRADECIMIENTOS

Me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a un grupo de personas que sin su ayuda no hubiera sido posible la realización de este trabajo.

En primer lugar, quiero empezar agradeciéndole de una manera muy especial a mi tutora del Trabajo Fin de Grado, Belén Blázquez, por su paciencia y dedicación, por guiarme y por haber estado siempre que he necesitado su ayuda.

A todos mis profesores y profesoras de la Universidad de Jaén, que en estos cuatro años se han volcado en nuestro aprendizaje profesional y personal.

A todos los profesores del Grado de Trabajo Social que han colaborado en esta investigación y han hecho posible que este trabajo salga adelante.

Y por último, a mi familia y todas las personas que están en mi día a día, por su apoyo y comprensión.

RESUMEN

Uno de los problemas actuales en la sociedad que nos rodea, es la conciliación de la vida laboral y familiar. Debido a la falta de la incompatibilidad en estos dos ámbitos, muchas son las personas – en su mayoría mujeres - que se ven perjudicadas y obligadas a elegir entre su desarrollo profesional o el cuidado de su familia, generando esto más desigualdad de género.

Los poderes públicos y diferentes instituciones tienen una labor activa en la creación de medidas para la conciliación, siendo claves para paliar el problema que afecta en gran medida a las mujeres. A pesar de la creación de dichas medidas, no resultan del todo eficaces, por lo tanto es imprescindible conocer de primera mano la eficacia de estas. Solo conociendo el problema se podrá solucionar. Es por ello que esta investigación se basa en conocer las medidas de conciliación de la Universidad de Jaén la utilidad y el grado de satisfacción del personal docente en el Grado de Trabajo Social.

Palabras claves: Conciliación, co-responsabilidad, desigualdad de género, Trabajo Social, vida laboral y familiar

ABSTRACT

One of the current problems in our society is the reconciliation of work and family life. Due to the lack of incompatibility in these two areas, there are many people - mostly women - who are injured and forced to choose between their careers or caring for your family, its generating gender inequality.

The government and various institutions have an active role in creating measures for reconciliation, which are the key to stop the problem that greatly affects women. However the creation of these measures are not completely effective, it is essential to know their effectiveness first-hand. Unless we know the problem, it can not be solved. That is why this research is based on knowing the measures of reconciliation of the University of Jaén, its usefulness and the satisfaction of the social work degree's teachers.

Keywords: Conciliation, responsibility, gender inequality, social work, work and family life.

SUMARIO

ÍNDICE DE GRÁFICOS	2
ÍNDICE DE TABLAS.....	2
1. JUSTIFICACIÓN E INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	6
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
4. METODOLOGÍA.....	7
5. MARCO TEÓRICO.....	9
5.1 Motivaciones para la creación de la ley de conciliación	13
5.2 Dificultades para la conciliación	15
5.3 Marco jurídico	17
5.4 Universidad de Jaén.....	18
6. ANÁLISIS DE DATOS.....	22
7. RELACIÓN CON EL TRABAJO SOCIAL.....	29
8. CONCLUSIONES.....	31
9. BIBLIOGRAFÍA.....	33
10. ANEXOS.....	37
ANEXO I – CUESTIONARIO	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Hogares formados por núcleo familiar (%) en 2013.	15
Gráfico 2. Estado civil	23
Gráfico 3. Tipos de núcleos familiares	23
Gráfico 4. Tipo de horario laboral del profesorado	24
Gráfico 5. Uso y conocimiento del Plan Concilia de la Universidad de Jaén por parte del profesorado.	25
Gráfico 6. Medidas eficaces para poder conciliar la vida laboral y personal	26
Gráfico 7. Porcentaje de profesores y profesoras que encuentra complicado o nada complicado pedir excedencias por motivos personales.	27
Gráfico 8. Si una excedencia del trabajo perjudica la trayectoria laboral.	27
Gráfico 9. Si la paternidad o maternidad afecta la trayectoria profesional.....	28

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de actividades en un día promedio en ambos sexos (en horas y minutos)	12
Tabla 2. Evolución de la tasa de empleo. Hombre y mujeres.....	13
Tabla 3. Duración de la jornada laboral de hombres y mujeres.	16

1. JUSTIFICACIÓN E INTRODUCCIÓN

Lograr el equilibrio familiar y laboral es una preocupación, innegable para toda la sociedad. En este sentido los poderes públicos se encuentran en la obligación de satisfacer las demandas que han surgido en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar tanto de hombres como de mujeres. Este es un problema que preocupa sobre todo a países con economías avanzadas (como España), aunque también se deja notar en economías emergentes, puesto que este problema viene motivado por la inserción de la mujer al mercado laboral.

En España, existe la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; siendo esta donde se trabaja por primera vez a nivel legislativo sobre la conciliación. Antes de esto, existían varias medidas legislativas para garantizar la igualdad de oportunidades laborales.

Muchas de las medidas legislativas recogidas en la Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, fueron adoptadas en la Ley Orgánica del 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres.

Los factores que llevan a crear esta Ley y abordar el tema de conciliación de la vida familiar y laboral son diversos, aunque vienen marcados por la incorporación de la mujer al mundo laboral, el avance hacia la igualdad, los cambios en los modelos de familia, etcétera.

Muchas son las entidades públicas y privadas a las que les preocupa el problema de la conciliación y ponen al alcance tanto de hombres como de mujeres, recursos que facilitan la compatibilidad de su vida laboral y familiar. Pero la labor de las instituciones no es únicamente la de incorporar medidas de conciliación para hombres y mujeres sino también concienciar a la sociedad hacia la co-responsabilidad.

Es necesaria la colaboración de las instituciones y entidades para poder poner en marcha las medidas legislativas expedidas por los poderes públicos. Muchas de estas ofrecen a sus trabajadores soluciones para poder equilibrar la vida familiar y laboral.

Las universidades son unas de las instituciones que realizan una labor activa en materia de igualdad y conciliación, por ello y por la cercanía que nos une, el punto de estudio lo concretaremos en la Universidad de Jaén. Esta universidad lleva trabajando mucho tiempo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. La Universidad de Jaén

cuenta con la Unidad de Igualdad la cual forma parte de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria formada por 36 universidades públicas españolas.

En la Universidad de Jaén existe un acuerdo sobre medidas de conciliación firmado en 2006 por todas las universidades andaluzas y un Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en 2011-2015 siendo el primero para la Universidad de Jaén, ambos serán explicados a lo largo del estudio.

Concretamente el estudio se realizará centrado en el profesorado de Trabajo Social. En este colectivo, existen más mujeres que hombres y más alumnas que alumnos. Esto se puede entender como segregación horizontal donde los alumnos optan por carreras más técnicas y las mujeres por carreras relacionadas con la salud y la enseñanza o Trabajo Social, debido esto a la división sexual del trabajo y a los roles de género asociados a los diferentes estudios y/o profesiones, atribuyendo a los hombres cualidades para desarrollar esos trabajos y viceversa.

La Escuela de Trabajo Social se creó en 1993 y como Facultad se constituyó en el curso 2009-2010, con la implantación del Grado en Trabajo Social, por lo que es una Facultad muy joven dentro de la Universidad de Jaén. En sus inicios se encontraba en el Campus de Linares, hasta su traslado al Campus de las Lagunillas (a la Universidad de Jaén) en 2005¹.

Desde el Trabajo Social es importante tratar el tema de la conciliación familiar y laboral, puesto que es un problema de gran envergadura, que afecta a gran parte de la población, sobre todo, a las mujeres. Considerando que el Trabajo Social siempre ha estado muy ligado a la mujer, siendo consciente de las barreras que tienen el género femenino en todos los ámbitos y los roles de género que se les atribuyen. Estas desigualdades que el género femenino sufre permanentemente se han intentado fundamentar en razones biológicas – por el simple hecho de ser mujer, se le ha considerado el sexo débil – y razones históricas y culturales – por una sociedad basada en el patriarcado.

Según el diccionario coeducativo podemos definir rol de género como: “Actitudes, capacidades, comportamientos, papeles o funciones sociales y limitaciones

¹Para mayor información véase: <http://www10.ujaen.es/conocenos/centros/factra> Recuperado el 21 de Abril de 2015.

diferenciadas en hombres y mujeres que incluso llegan a considerarse como “naturales” a pesar de que tiene orígenes culturales” (Carraza & Otros, 2008, p. 64).

Dar solución a este problema, buscando las alternativas más acertadas, supondría que la igualdad entre ambos sexos sea efectiva y no se produzca el estancamiento tanto social como laboral del sexo femenino. Puesto que las mujeres son las más afectadas y las que más barreras tienen para conciliar la vida laboral y familiar.

Consideramos necesario seguir trabajando en la conciliación de la vida personal y profesional para que los hombres y sobre todo las mujeres -pues son las más perjudicadas- consigan el equilibrio entre hogar y empleo, sin que la elección de uno te prive del otro.

Entendemos que desde el Trabajo Social se tienen que empujar y apoyar todas las medidas legislativas y las ayudas que existan para la incorporación de la mujer al mundo laboral y la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en la esfera pública como privada. En un país donde la conciliación sea eficaz, existirá menos desigualdad social, puesto que los grupos sociales más vulnerables (como son mujeres o personas dependientes) podrán estar más protegidos, pues puede ser un factor para reducir las desigualdades de género.

2. OBJETIVO GENERAL

- Conocer la efectividad y la utilidad de las medidas para conciliar la vida familiar, laboral y personal, dentro de la Universidad de Jaén, en el colectivo de docentes en el Grado de Trabajo Social.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Conocer las necesidades de la sociedad que llevan a crear las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Realizar un análisis para conocer los objetivos en el I Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad de Jaén 2011- 2015 y en los acuerdos sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral adoptado por la Universidad de Jaén.

- Averiguar el aprovechamiento, conocimiento y uso del acuerdo de medidas de conciliación y vida familiar, personal y laboral por parte del profesorado de Grado de Trabajo Social, en la Universidad de Jaén.

- Examinar la opinión y satisfacción del profesorado de Grado de Trabajo Social en la Universidad de Jaén sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.

4. METODOLOGÍA

Para realizar esta investigación, primero se realizará una revisión bibliográfica obteniendo información sobre los cambios producidos en la sociedad que llevan a crear políticas públicas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Se utilizarán los textos citados en la bibliografía y datos sobre los usos del tiempo en hombres y mujeres y sobre las transformaciones laborales sufridas en España registrados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). Esto permitirá conocer los cambios más relevantes para la creación de estas políticas públicas de conciliación y de igualdad, siendo el hecho más importante, la incorporación de la mujer al mundo laboral, lo que trae consigo nuevos modelos de familias y la reducción de la natalidad, entre otros muchos que más adelante analizaremos.

Para poder cumplir los objetivos se llevará a cabo una investigación cuantitativa. Se realizará un cuestionario con el que podremos conocer el uso, conocimiento y satisfacción sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en la Universidad de Jaén a los docentes del Grado de Trabajo Social².

A través de este estudio se comprobará si estas políticas públicas de conciliación se están llevando a cabo para intentar paliar las desigualdades entre los dos sexos.

Se estudiará si son las mujeres las que en su mayor medida se acogen a estas medidas legislativas, siendo esto signo de que dichas medidas están orientadas hacia las mujeres, generando más desigualdad entre ambos sexos. Se piensa en conciliar la vida laboral y familiar de las mujeres y no de los hombres, librándolos de la responsabilidad del cuidado del hogar y de la familia, recayendo únicamente en las mujeres.

Dentro de la Universidad de Jaén encontramos como medidas para la persecución de la igualdad entre ambos sexos y la conciliación de la vida familiar y laboral, un acuerdo de conciliación firmado en 2006 por todas las universidades andaluzas y el I Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad de Jaén 2011-2015.

Los perfiles a los cuales se les realizarán el cuestionario serán a todo el profesorado del Grado de Trabajo Social en la Universidad de Jaén.

² Ver cuestionario en el Anexo 1.

Las variables que se van tener en cuenta para realizar la investigación son: el sexo, edad y tipo de familia, personas a su cargo y el grado de satisfacción con las medidas adoptadas por la Universidad de Jaén.

Dicho cuestionario se ha hecho llegar a los docentes a través del correo web-email que se encuentra disponible en la página web de la Facultad de Trabajo Social en la Universidad de Jaén. En total ha sido enviado a 52 profesores del Grado de Trabajo Social habiendo contestado únicamente 17. Ha sido necesario reenviarlo en dos ocasiones, debido a que la primera vez que se envió, no conseguimos las respuestas necesarias para iniciar el estudio.

La finalidad es conocer si han usado las medidas de conciliación adoptadas por la Universidad de Jaén, el grado de conocimiento y satisfacción sobre estas medidas, la opinión que tienen y qué mejorarían de las medidas de conciliación.

5. MARCO TEÓRICO

Tradicionalmente, la división social del trabajo, ha atribuido al hombre la esfera pública, es decir el trabajo fuera del hogar, y la esfera privada, la realización del trabajo doméstico y el cuidado de los hijos u otros familiares, son atribuidos a las mujeres (Almendros González, 2002).

Esta organización social basada en la división sexual del trabajo y estereotipos sociales, supone la discriminación por razones de género que limitan y restringen profesionalmente a las mujeres en sus perspectivas y posibilidades dentro del mercado laboral (Díaz Valero, 2008).

Los estereotipos sociales y los roles de géneros están muy arraigados en la sociedad, donde se sitúa al hombre en la esfera pública (trabajo) y a la mujer en la esfera privada (cuidado de la familia y del hogar), encontrando las mujeres grandes dificultades para integrarse en el trabajo retribuido.

Pese a las dificultades que han tenido las mujeres, éstas se han ido incorporando al mercado laboral, lo que ha producido un acercamiento entre igualdades laborales dentro y fuera del hogar para los hombres y las mujeres. Según Chinchilla Albiol (2011) en 2008 las mujeres ocupaban más de la mitad de la fuerza laboral mundial y la mayoría de las personas en activo tenían responsabilidades familiares.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha traído varias consecuencias: por un lado las parejas en las que ambos trabajan fuera de casa se encuentran con dificultades para conciliar trabajo y familia. Por otros en muchos casos es la mujer trabajadora y no el hombre la que sigue asumiendo además las cargas familiares. (Almendros González, 2002).

Las mujeres, únicamente por el hecho de ser mujeres, se ven obligadas a realizar trabajo remunerado y no remunerado, para ello tienen que dividir el tiempo dedicando menos a su vida profesional para poder dedicarse a la vida personal. Esto conlleva unos efectos discriminatorios hacia la mujer que tiene que trabajar fuera y dentro del hogar.

Es necesario en la sociedad dar solución a estos problemas para poder conciliar la vida laboral, familiar y profesional tanto de hombres como de mujeres y la

consecución de la igualdad entre ambos sexos. Es por ello que se han desarrollado políticas públicas entorno a esta problemática.

Según el breve diccionario coeducativo:

Se define la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como la construcción de una carrera profesional satisfactoria, aprovechamiento de las actividades culturales y de ocio, ejercicio de un papel activo en la sociedad, desarrollo de una vida plena, equilibrada y sin discriminación, basada en un reparto equitativo de tareas, en medidas laborales que la favorezcan y leyes que la sustenta (Carraza & Otros, 2008, p. 10).

Dentro del marco legislativo encontramos dos leyes que marcan un antes y un después en el tema de la conciliación, en primer lugar la Ley 39/1999 de 5 noviembre para promover la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras³, siendo esta la primera ley que reconoce la necesidad y da soluciones a la problemática de conciliar la vida laboral y familiar. La segunda, la Ley orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres⁴. Esta última ley afecta a 26 leyes y muchas leyes de rango inferior y ayuda a entidades públicas y privadas a introducir el principio de la igualdad entre ambos sexos (Chinchilla & León, 2011).

Estas dos leyes son las más importantes en el tema de la conciliación, las que tratan y reconocen las necesidades y la problemática. Marcan un antes y un después al identificar el problema y plantear solucionarlo. Antes de 1999 existían normas reguladoras pero nunca se habían establecido como ley.

Todas estas medidas legislativas son consideradas acciones positivas. Pues según el breve diccionario coeducativo define acción positiva como:

Acto que pretende establecer políticas que dé a determinados grupos sociales, étnicos o que históricamente hayan sufrido discriminación a causa de las injusticias sociales, un trato preferente en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios, con el objeto de mejorar su calidad de vida y de compensarlos por los perjuicios o la discriminación de los que fueron víctimas en el pasado. (Carraza & Otros, 2008, p. 2).

Muchas de estas medida iban destinadas a incorporar la presencia femenina en el mercado laboral, flexibilizando las jornadas de trabajo y apoyando a las mujeres trabajadora con hijos para la conciliación laboral y familiar por razones biológicas,

³Ley 39/1999, de 5 Noviembre, de 1999. BOE nº 266 de 6 noviembre de 1999 páginas 38934 – 38942.

⁴Ley 3/2007, de 22 Marzo, de 2007. BOE nº 71 de 23 de marzo de 2007 páginas 12611 – 12645.

puesto que estaban orientadas al parto y a la lactancia, sin tener en cuenta el cuidado y crianza de los hijos o de personas dependientes.

En los últimos años se ha notado un cambio y se empieza a insertar la figura del hombre en estas medidas de conciliación reconociendo sus deberes e importancia en la crianza de los hijos o cuidado de personas dependientes.

A pesar del reconocimiento del problema y de la creación de las leyes para intentar conseguir la conciliación del trabajo y la vida familiar tanto de hombres como de mujeres, hoy en día sigue recayendo el cuidado del hogar y crianza de los hijos en estas últimas, teniendo que compaginar trabajo y vida personal, siendo una sobrecarga para ellas. Actualmente son las que más se benefician de los permisos (siendo también quién más los solicita), lo que conlleva que son las responsables de la crianza y cuidado de los hijos.

Una de las medidas que incorpora esta ley es la reducción de empleo tanto a padres como a madres. Según la Encuesta de la Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2013, el 28 % de las mujeres que trabajan a tiempo parcial en España, alegan como motivo el cuidado de niños o de familiares mayores o incapacitados, mientras que los hombres que trabajan a tiempo parcial por el mismo motivo no llegan a un 0.1% del total de ocupados (Fernandez & Rodríguez, 2013).

Estas leyes no logran del todo frenar las desigualdades y equilibrar el reparto de tareas entre el hombre y la mujer, por el contrario, son en su mayoría mujeres las que se encargan del cuidado del hogar, compaginándolo con su vida laboral, lo que conlleva que estas tengan más difícil prosperar en el ámbito profesional, pues se tiende a pensar que las mujeres, a tener que dedicar su tiempo al cuidado de la familia y hogar no rendirá del mismo modo que los hombres, a los cuales no se les atribuye estas tareas.

Luego, a pesar de la creación de las medidas legislativas para la conciliación de la vida personal y laboral, que suponen el reconocimiento del problema, su objetivo principal que es crear igualdad y repartir la responsabilidad del cuidado del hogar y de la familia entre ambos sexos, no se está llevando del todo a cabo.

Para ver qué tiempo emplean los hombres y las mujeres en la realización de determinadas actividades analizaremos la encuesta del Instituto Nacional de Estadística realiza una encuesta sobre los usos de tiempo de hombres y mujeres, comparando datos de 2002-2003 y con los de 2009-2010. Siendo ésta la última encuesta realizada hasta la

fecha, sobre usos del tiempo entre mujeres y hombre. Los datos están expresados en la duración media diaria del tiempo.

Tabla 1. Distribución de actividades en un día promedio en ambos sexos (en horas y minutos)

Actividades	Varones 2002-03	Varones 2009-10	Mujeres 2002-03	Mujeres 2009-10
Cuidados personales	11:24	11:35	11:21	11:29
Trabajo remunerado	3:37	3:03	1:44	1:53
Estudios	0:42	0:47	0:43	0:47
Hogar y familia	1:30	1:50	4:24	4:04
Trabajo voluntario y reuniones	0:11	0:11	0:16	0:15
Vida social y diversión	1:32	1:01	1:27	0:57
Deportes y actividades al aire libre	0:56	0:49	0:39	0:33
Aficiones e Informática	0:27	0:44	0:12	0:23
Medios de comunicación	2:25	2:45	2:08	2:33
Trayectos y tiempo no especificado	1:15	1:14	1:05	1:07

Fuente: Encuesta del empleo del tiempo INE: http://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm (Recuperado: 26 de Enero de 2015).

En este estudio podemos comprobar en las actividades mencionadas que existen diferencias entre hombre y mujeres entorno al tiempo dedicado a cada una de las actividades, esto nos resulta más llamativo en las tareas dedicadas al hogar y la familia, siendo las mujeres las que más dedican a esta actividad.

En el trabajo, se contabiliza el tiempo dedicado a: el empleo principal, secundario y actividades relacionadas con el empleo, para realizar el estudio. En este aspecto centrándonos en el último estudio, las mujeres dedican 1 hora con 53 minutos a actividades relacionadas con el trabajo remunerado, mientras que los hombres 3 horas con 3 minutos diarios. Esta desigualdad se debe a que los hombres le dedican más tiempo a cuestiones y/o actividades relacionadas con el empleo, por tanto, pueden avanzar más en el mundo profesional que las mujeres que tienen que dedicar más tiempo a otras actividades que veremos más adelante.

En hogar y familia se han usado las siguientes variables: actividades culinarias, mantenimiento del hogar, confección y cuidados de ropa, jardinería y cuidados de animales, reparación y construcción, compras y servicios, gestión del hogar, cuidados de niños y ayuda a miembros adultos del hogar. En este apartado es donde más se nota la diferencia del uso del tiempo. En el último estudio las mujeres dedican una media de 4 horas con 4 minutos diarios, reduciendo el tiempo desde 2002 -2003 que se situaba en 4 horas 24 minutos, mientras que los hombres en 2009 -2010 se sitúan en 1 hora 50 minutos, aumentando el tiempo dedicado desde el primer estudio que se situaba en 1 hora 30 minutos. Aunque los hombres han aumentado el tiempo dedicado y las mujeres lo han reducido, la diferencia sigue siendo más del doble, por lo que el peso del hogar y la familia recaen en las mujeres, teniendo que dedicar más tiempo a éste y no a otras actividades, como el trabajo remunerado.

5.1 MOTIVACIONES PARA LA CREACIÓN DE LA LEY DE CONCILIACIÓN

Debido a la incorporación de la mujer al mercado laboral en la última mitad del siglo XX y comienzos del siglo XXI, surge la necesidad de dar solución al problema de la conciliación, porque las mujeres salen de la esfera privada (trabajo en el hogar) para incorporarse a la esfera pública (empleo remunerado). Esto trae consigo la reducción de la natalidad, debido a que muchas mujeres optan por tener menos hijos o no tener hijos por las dificultades de cuidarlos y prosperar profesionalmente.

En la siguiente tabla podemos ver la evolución de la mujer en el mercado laboral. Como cada vez son más las mujeres trabajando y se va acortando la diferencia con los hombres. Así en 1978 la diferencia de hombres y mujeres trabajando era de 5.724,9 miles de personas mientras que en 2014 era de 1.717,1 miles de personas.

Tabla 2. Evolución de la tasa de empleo. Hombre y mujeres.

Año	Mujeres	Hombres	Total
1995	6.229,8	10.070,6	16.300,4
1999	6.976,2	10.662,8	17.639,1
2007	9,678,8	12.981,0	22.659,0
2014	10.664,9	12.382,0	23.026,8

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la Encuesta de Población activa (EPA): <http://javiersevillano.es/EPADatos.htm> (Recuperado: 6 Febrero de 2015).

Esta incorporación de la mujer al mundo laboral trae consigo la caída de la tasa de natalidad, en 2013 la tasa de natalidad española se sitúa en 9.11%, en 1995 se situaba en 9,23% y en 1978 se situaba en 17,20%. (Datosmacro, 2013).

La tasa de fecundidad española según el The World Bank en 2012 se sitúa en 1.32 hijos por mujer, en 1995 era 1.17 hijos por mujer y en 1978 se situaba 2.54 hijos por mujer (The World Bank Group, 2012) .

La tasa de natalidad y la tasa de fecundidad han experimentado grandes bajadas en los últimos años, esta bajada guarda relación con la incorporación de la mujer al mundo laboral, optando por prosperar en su vida profesional.

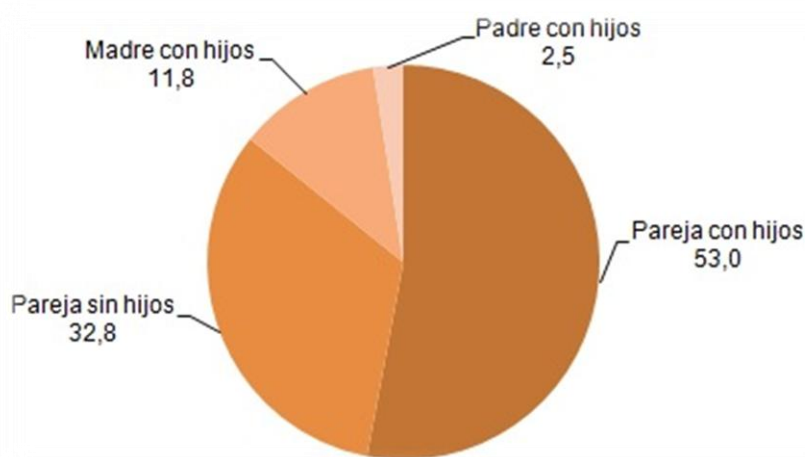
En la sociedad española el envejecimiento de la población y la esperanza de vida es cada vez mayor, pues según datos de The World Bank, la esperanza de vida española se situó en 2013 en 82,84 años, en 1995 en 77,98 años y en 1978 se situaba en 74,30 años. Se necesita que la natalidad sea muy alta para poder garantizar el remplazo generacional y la sostenibilidad de todos los ciudadanos. Por ello es necesario crear políticas públicas de conciliación para que las mujeres no tengan que optar entre tener familia o su carrera profesional (The World Bank Group, 2012).

Otra de las motivaciones es la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres. Las diferencias de ambos se dejan ver en las categorías profesionales que las mujeres ocupan, teniendo más dificultades para su promoción. Los salarios femeninos suelen ser más bajos que el de los hombres, siendo la productividad la misma. En las bases de cotización de la seguridad social también se pueden ver estas desigualdades dado que las mujeres desempeñan empleos temporales y a tiempo parciales en mayor medida que ellos. Las investigaciones y análisis llevados a cabo por el Proyecto Fipros indican que la discriminación más fuerte se da allí donde se ejerce más poder. Cuando más se asciende mayor es la diferencia de género, pues la presencia femenina es muy baja en los altos cargos ejecutivos de las empresas más grandes del mundo y en los cargos más altos políticos. (Proyecto Fipros 2008, 2010).

Los nuevos modelos de familia es otra de las motivaciones para la creación de las leyes de igualdad y de conciliación de la vida familiar y laboral, ya que en los últimos años han aumentado las familias monoparentales. En 2012 un 88,6% de las familias con solo un progenitor están dirigidas por una mujer, frente a las 11,4% de las que se responsabilizan los hombres (Periódico20minutos, 2012).

En el siguiente gráfico se puede ver la composición del núcleo familiar español. Se puede apreciar cómo las familias monoparentales son en su mayoría mujeres con hijos a su cargo.

Gráfico 1. Hogares formados por núcleo familiar (%) en 2013.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE, 2014): <http://goo.gl/Pv3uu8> (Recuperado: 17 de Marzo de 2015).

5.2 DIFICULTADES PARA LA CONCILIACIÓN

España ha experimentado un proceso de transformación acelerado por lo que se ha tenido que adaptar a la nueva situación social en un corto periodo de tiempo lo que ha hecho que la conciliación de la vida familiar y laboral de la sociedad pase a ser un problema en nuestra sociedad. A diferencia de otros países europeos, los españoles encuentran grandes dificultades para poder conciliar la vida laboral y familiar.

Las bajas y permisos laborales es un aspecto donde los españoles no se encuentran satisfechos, considerando que son demasiados cortos pues el 97% son de menos de 1 mes. El permiso de maternidad (siendo este esencial para la conciliación) es otro aspecto donde los españoles se encuentran insatisfechos y en desventaja con otros países europeos, pues en España el permiso es de 16 semanas, mientras en Suecia es de 77 semanas o en Dinamarca de 50 semanas (Pérez Barco, 2014).

Las ayudas a la familia es otra cuestión donde España se sitúa en último lugar ya que destinan 24,25 euros mensuales por hijo a familias que no ganen más de 11.519 euros brutos anuales, a diferencia de otros países europeos como Alemania que sin tener en cuenta el nivel de renta destina a cada hogar 184 euros mensuales por hijo. (Pérez Barco, 2014).

Así mismo, la flexibilidad de los horarios laborales de España es insuficiente y a veces inexistente, pues el 88% de los españoles tiene un horario totalmente rígido (Pérez Barco, 2014).

Otra de las dificultades que encontramos en España a la hora de la conciliación de la vida laboral y familiar, es la renovación del contrato. La ley declara despido nulo para aquellas personas que con un contrato indefinido se acogan a las medidas de reducción de jornada, pero nada dice sobre la renovación de contratos para aquellas personas que con un contrato temporal se acogan a la reducción de jornada por motivos familiares. Así son más las mujeres con contrato indefinido que se acogen a esta medida y no mujeres con contrato temporal, por el miedo a no ser renovadas en su trabajo. (Fernandez & Rodríguez, 2013).

Teniendo en cuenta que por problemas de la mala conciliación entre el trabajo y el hogar muchas son las empresas que no contratan mujeres o únicamente les ofrecen un contrato temporal, al miedo a que estas abandonen el trabajo o no sean igual de eficaces por el motivo de que también se le atribuye el cuidado del hogar y de la familia, eximiendo de esta responsabilidad a los hombres.

La probabilidad que tiene una mujer de entre 23 y 45 años a ser contratada o promocionada a contrato indefinido, presenta una disminución del 15% al 45% en comparación a los hombres de esa misma franja de edad. (Fernandez & Rodríguez, 2013).

La siguiente tabla muestra la diferencia entre hombres y mujeres con contrato laboral indefinido y temporal en el último cuatrimestre de 2014:

Tabla 3. Duración de la jornada laboral de hombres y mujeres.

	Ocupados a tiempo completo	Ocupados a tiempo parcial
Mujeres	5.920,6	2.820,4
Hombres	8.828,1	730,1
Total	14.748,7	2.820,4

Fuente: Encuesta de Población Activa, cuarto trimestre de 2014: <http://goo.gl/pl7Bmi> (Recuperado: 17 de Marzo de 2015).

5.3 MARCO JURÍDICO

Entre la legislación vigente sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se encuentra:

Europea:

- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. (DO L 348 de 28.11.1992).
- Reglamento de la Comisión Europea (CE) nº 20/2009 de la Comisión, de 13 de Enero de 2009, por el que se adoptan las especificaciones del módulo ad hoc de 2010 relativo a la conciliación de la vida laboral con la vida familiar establecido en el Reglamento (CE) nº 577/98 del Consejo.
- Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de junio de 2000, relativas a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar. (DO C 218 de 31.7. 2000).

Nacional:

- Ley 39/1999, de 5 Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.
- Real Decreto 180/2004, de 30 Enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984 de 2 de agosto de medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), ratificado por España en 1984.

- Orden APU/526/2005, de 7 de Marzo, por el que se dispone la publicación del acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de Marzo de 2005 por el que se aprueba el Plan de Igualdad de género de la administración general del Estado.

5.4 UNIVERSIDAD DE JAÉN

En la Universidad de Jaén se encuentra el Grado de Trabajo Social desde 1993. Actualmente en el curso 2014/2015 cuenta con 52 profesores, de los cuales 13 son hombres y 39 mujeres, por tanto, más de la mitad serían mujeres. También cuenta con más alumnas que alumnos. Este estudio está basado en el profesorado de la Universidad de Jaén en el Grado de Trabajo Social, para comprobar las facilidades o dificultades que tienen a la hora de compaginar la vida laboral y personal y si los hombres cuentan con esos problemas. Además la cercanía que nos une a la Universidad de Jaén y al Grado de Trabajo Social han sido los factores para fijar nuestro estudio en esta entidad.

Dentro de la Universidad de Jaén como entidad, se trabaja para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, en este caso que nos ocupa entre aquellos y aquellas que forman parte de la Universidad como personal docente y de investigación.

Para ello, la Universidad firmó en 2006 con las demás universidades andaluzas, un acuerdo sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral⁵, dichas medidas giran en torno a:

- Ampliación de los permisos de maternidad, acogimiento o adopción.
- Reducciones de jornada y salario por cuidado directo de un menor de nueve años o con disminución física o psíquica.
- Ausencia de trabajo por cuidado de hijo o hija menores de dieciséis meses.
- Permiso por adopción internacional que sea necesario trasladarse al país de origen del adoptado.
- Permiso para las realizaciones de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y técnicas de fecundación.
- Traslado del puesto de trabajo a la víctima de violencia de género cuando sea necesario.
- Derecho a acumular vacaciones durante los permisos.
- Derecho a formar parte de cursos de formación durante los permisos.

⁵ Para mayor información véase:

<http://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/servpod/normativa/acuerdos%20conciliacion.pdf> Recuperado el 22 de Abril de 2015.

Otras de las acciones de la Universidad de Jaén ha sido la creación del I Plan de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres 2011 – 2015⁶. Apoyando las políticas públicas de igualdad nacional con la aprobación e implantación de planes de igualdad efectiva entre hombre y mujeres, una de las partes de este plan se centra en corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, siendo complementaria a la Ley 39/1999, de 5 Noviembre, sobre conciliación.

Este Plan de igualdad efectiva dentro de la Universidad de Jaén, se constituye al igual que los planes estratégicos, se define una misión y visión y una serie de objetivos agrupados en doce grandes ejes, dentro de estos se encuentran una serie de estrategias y acciones, para alcanzar la misión y visión.

Uno de estos ejes en el cual nos hemos centrado es:

- Eje 3: “Corresponsabilidad y medidas de conciliación”, que tiene por objetivo: “Fomento de las medidas conducentes a la conciliación de la vida familiar y laboral”, para conseguirlo se proyectan diferentes acciones que son:

1-Celebración de las reuniones de los Órganos de Gobierno, Comisiones, Departamentos y demás reuniones que resulten necesarias para el desarrollo del trabajo, de manera que no interfieran en la vida personal, ni familiar de los y las asistentes, con fijación estimada del tiempo de duración previsto.

2- Incorporación de criterios de conciliación de la vida familiar y laboral en la elección de horarios docentes de los centros, orientados para el Personal Docente Investigador (PDI) que tenga hijos o hijas menores de 12 años a su cargo, o familiares dependientes hasta el segundo grado por consanguinidad, con alternancia rotativa entre los progenitores en el caso de que ambos pertenecieran al PDI.

3-Incorporación de criterios de conciliación de la vida familiar y laboral en los criterios de cambio de grupo del alumnado que tenga hijos o hijas menores de 12 años a su cargo o familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad.

4-Procurar que los cursos de formación del PDI se realicen dentro de la franja horaria de 9.30 a 13.30 y de 16.30 a 19.30.

⁶ Para mayor información véase

<http://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/secgen/igualdad/PLAN%20IGUALDAD%20UJAEN%202011-2015.pdf> Recuperado el 22de Abril de 2015.

5-Procurar que los cursos de formación en el puesto de trabajo del PAS se realicen dentro del horario laboral.

6-Promover la celebración de convenios entre la Universidad de Jaén y centros asistenciales de día y asociaciones, para la prestación preferente de servicios de atención para familiares dependientes cuyo cuidado esté a cargo del personal PDI, PAS y alumnado de la Universidad de Jaén.

7-Puesta en marcha del servicio de educación infantil para hijas e hijos del personal y alumnado de la Universidad de Jaén, con edades comprendidas entre los 0 y 3 años.

8- Puesta en marcha de un servicio de ludoteca en horario de tarde para los hijos/as del PDI, PAS y alumnado de la Universidad de Jaén, a través del reconocimiento como prácticas profesionales del alumnado de las distintas titulaciones que participen en esta iniciativa.

9-Puesta en marcha de un servicio de escuelas de verano y/o ludoteca para los hijos/as del personal con edades comprendidas entre 3 y 6 años del PDI, PAS y alumnado de la Universidad de Jaén, a través del reconocimiento como prácticas profesionales del alumnado de las distintas titulaciones que participen en esta iniciativa.

10- Planificación y creación de Salas de Lactancia en, al menos, dos puntos de la Universidad, a disposición de toda la Comunidad Universitaria.

11-Establecimiento de los convenios que permitan a las mujeres pertenecientes al PDI, PAS y alumnado de la Universidad de Jaén, disponer de los medios técnicos y profesionales necesarios para el seguimiento de los cursos de preparación al parto en los propios campus de la Universidad.

12-Fomento del disfrute de permisos derivados del ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar, por parte de los hombres pertenecientes tanto a PDI como a PAS de la Universidad de Jaén.

Otra de las acciones de la universidad de Jaén es el manifiesto firmado por 36 universidades españolas el 8 de Marzo (día internacional de la mujer). La idea de partida de dicho manifiesto es: “en el contexto de la crisis económica, las políticas de igualdad continúan siendo esenciales en la agenda de las universidades y del resto de

instituciones públicas”. (Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria., 2013).

Dicho manifiesto da las razones de por qué son necesarias las políticas de igualdad en las universidades, de la responsabilidad social de las universidades y el fomento del bienestar social⁷.

⁷Para mayor información véase: <http://goo.gl/KdagjC> Recuperado el 3 de Junio de 2015.

6. ANÁLISIS DE DATOS

A continuación se exponen los resultados obtenidos en el análisis de los cuestionarios realizados a los docentes del Grado de Trabajo Social en la Universidad de Jaén.

El cuestionario se divide en tres partes:

- La primera de ellas está destinada a conocer el tipo de núcleo familiar de cada docente, siendo esto muy importante para comprender las medidas de conciliación que utilizan y por qué, conociendo así si tiene personas dependientes a su cargo y quien cuida de ellas.
- La segunda parte del cuestionario trata de conocer la jornada laboral de cada docente, pues según el tipo de jornada que tengan les permite tener más o menos tiempo para poder conciliar la vida laboral y personal, dedicando tiempo a asuntos personales y no únicamente laborales.
- En el tercer y último apartado de dicho cuestionario se intenta conocer la satisfacción de cada docente con las medidas de conciliación de la Universidad de Jaén y el uso que hacen de estas.

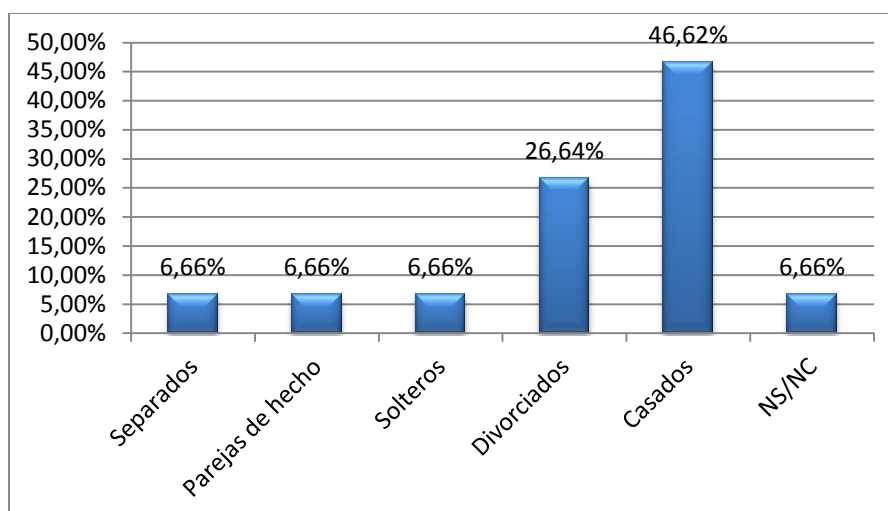
El último apartado del cuestionario sería el más relevante y en el que recaería el peso del estudio, pero es necesario los otros dos apartados para conocer y entender si las medidas de conciliación son eficaces o no, pues cada persona tiene unas circunstancias diferentes y necesita de medidas de conciliación específicas.

El cuestionario se ha hecho llegar al personal docente, un total de 52 personas, de las cuales solo 17 han contestado, 2 de ellas han expresado su desinterés en el tema de la conciliación por no tener familia que conciliar y no tener personas dependientes a su cargo.

Así para los siguientes resultados se ha estudiado la respuesta de 15 cuestionarios, 10 de ellos mujeres (66,66%) y 5 hombres (33,33%).

Comenzamos haciendo referencia a la cuestión sobre el núcleo familiar. Existen diferentes situaciones personales dentro del profesorado: un 6,66 % de los encuestados se encuentran separados, 6,66% solteros, 6,66% pareja de hecho, 26,64% divorciados, 46,62 % casados y 6,66% no ha respondido a esta cuestión.

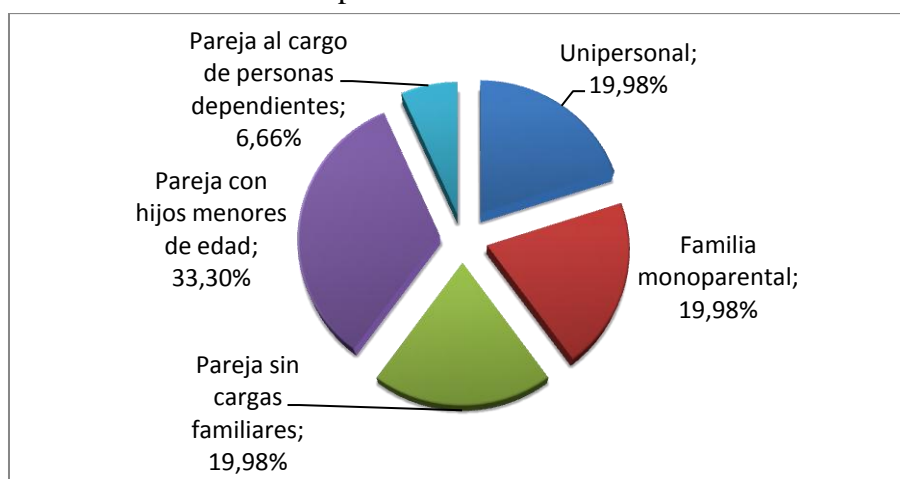
Gráfico 2. Estado civil



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

A continuación analizamos los principales resultados obtenidos en cuanto al tipo de núcleo familiar se refiere, así un 19.98% del profesorado vive en un núcleo familiar unipersonal, un 19.98% forman una familia monoparental todos ellos con hijos menores a su cargo y con la misma cifra, un 19.98% del profesorado convive con pareja sin hijos ni personas mayores a su cargo. Un 39.96% vive en pareja con hijos y/o familiares dependientes, entre estos, un 33.3% convive con hijos menores de edad, mientras que 6.66% convive con persona mayores dependientes.

Gráfico 3. Tipos de núcleos familiares



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

La jornada laboral del profesorado que conviven con pareja y/o familiares dependientes (39.96%) es la que sigue: un 13.32 % tiene una jornada laboral continuada mientras que un 26.64% tiene su jornada laboral mixta, tanto continuada como partida,

hay que destacar que ninguno tiene la jornada laboral partida totalmente. El 19,98% que forman las familias monoparentales, un 13.32% tiene la jornada laboral mixta y un 6.66% partida.

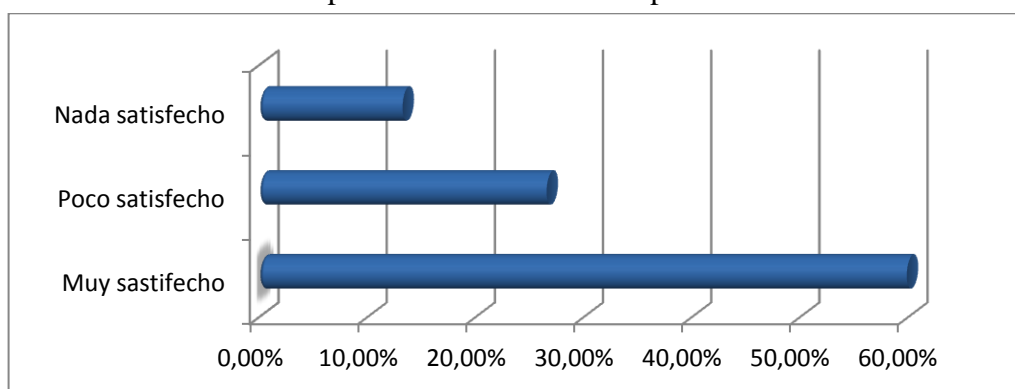
En el total de las familias monoparentales, son familiares sin remuneración quienes se encargan del cuidado de los hijos cuando el progenitor trabaja y cuando no trabajan son ellos solos quienes se encargan del cuidado de los hijos.

En el caso de las familias que conviven en pareja con hijos menores de edad dependientes (33.3%), el cuidado de estos mientras la pareja trabaja es en un 6.66% familiares sin remuneración, un 19,98% delega el cuidado de sus hijos a una persona contratada y un 6.66% no sabe/ no contesta.

El 6.66% de las parejas con personas adultas dependientes mientras se encuentran trabajando delegan el cuidado de la persona dependiente en un centro especializado.

Es importante tener un horario laboral que te permita conciliar la vida familiar y profesional de manera óptima, para ello hemos conocido las condiciones laborales y su satisfacción sobre la jornada laboral de los encuestados. El 66.6% de los encuestados tiene horario flexible a la salida de su trabajo, mientras que un 33.3% no lo tiene. Respecto a la jornada laboral el 59.94% de los encuestados se encuentran muy satisfechos con su jornada laboral, mientras que el 26.64 % se encuentra poco satisfecho y un 13.32% se encuentra nada satisfecho.

Gráfico 4. Tipo de horario laboral del profesorado



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

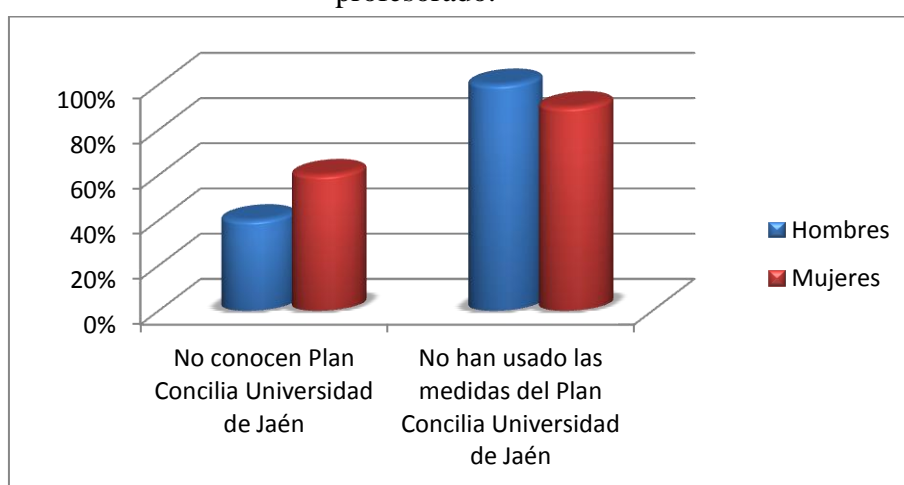
Respecto a la flexibilidad de horarios un 59.94% se encuentran muy satisfechos, un 26.64% poco satisfechos mientras que un 13.32% se encuentra nada satisfechos. A nivel general y teniendo en cuenta todos los aspectos de la jornada laboral, un 53.28 %

de los entrevistados incluiría cambios para poder dedicarse más tiempo a su familia y vida personal.

Por último, expondremos los resultados obtenidos en cuanto a la valoración y satisfacción de la conciliación de la vida familiar y personal en la Universidad de Jaén.

El 60% de las mujeres entrevistadas no conocen el plan concilia al que se acoge la Universidad de Jaén y el 90% de ellas nunca ha utilizado las medidas que recoge dicho plan. En el caso de los hombres son un 40% los que no conocen el plan de conciliación y el 100% de los hombres nunca ha usado estas medidas.

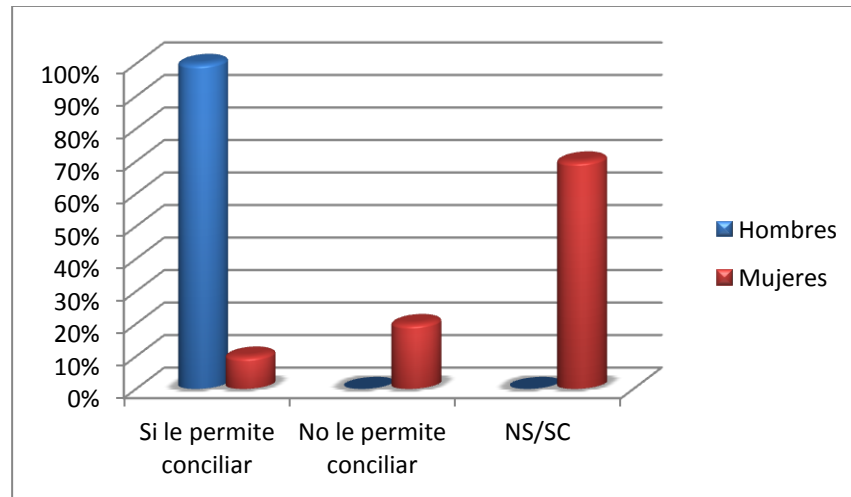
Gráfico 5. Uso y conocimiento del Plan Concilia de la Universidad de Jaén por parte del profesorado.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Cuando preguntamos si el régimen de permiso y licencias actuales le permite conciliar su vida laboral y familiar el 100% de los hombres contestaron que sí, mientras que únicamente un 10% de las mujeres contestaron sí. Un 20% de mujeres contestaron que no. El dato más significativo viene cuando el 70% de las mujeres contestaron “NS/NC” puesto que no lo podían afirmar con seguridad, ni negar.

Gráfico 6. Medidas eficaces para poder conciliar la vida laboral y personal



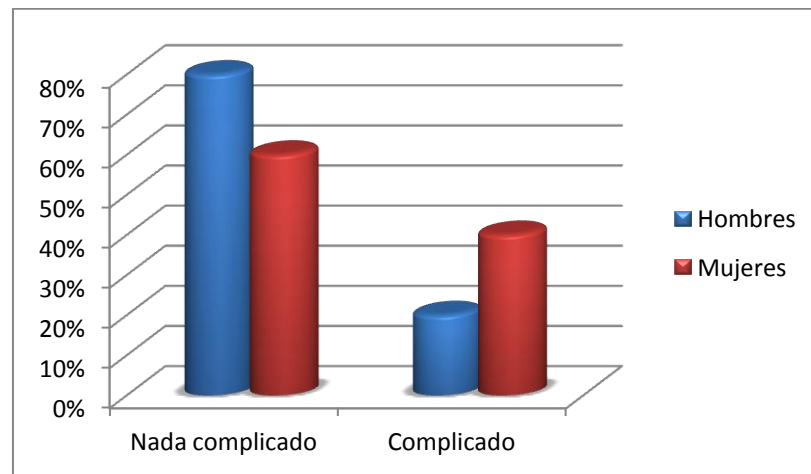
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Al 60% de las mujeres les es difícil compaginar su vida laboral y personal, mientras que el 100% de los hombres aseguran que no tienen problemas.

A la hora de medir el nivel de dificultad lo más complicado que encuentran las mujeres en su trabajo es: solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares, compaginar su trabajo con actividades personales (ocio, formación, etc.) y solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares. Los hombres, lo que más difícil encuentran es compaginar su trabajo con actividades personales.

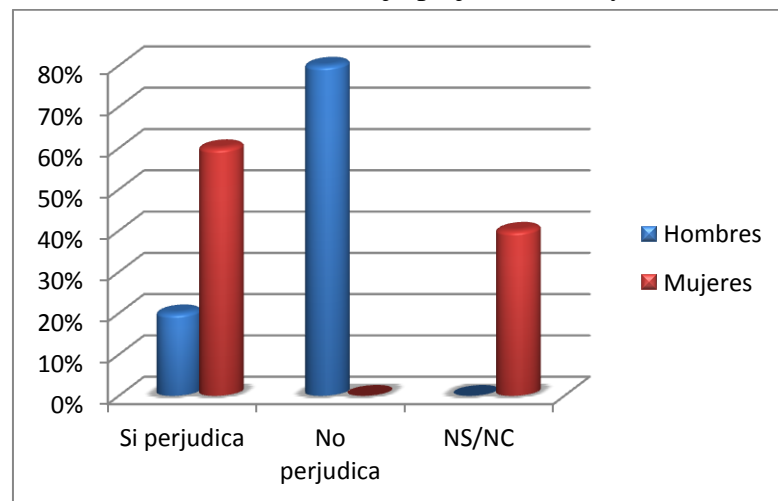
Solicitar una excedencia en el trabajo por motivos personales tanto hombres como mujeres no consideran que sea complicado pues un 80% de los hombres y un 60% de las mujeres lo consideran nada complicado, pero si preguntamos si esto puede perjudicar a la trayectoria profesional individual el 60% de las mujeres piensa que si, el 40% NS/NC. En el caso de los hombre únicamente un 20% opina que si perjudica y un 80% piensa que no.

Gráfico 7. Porcentaje de profesores y profesoras que encuentra complicado o nada complicado pedir excedencias por motivos personales.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

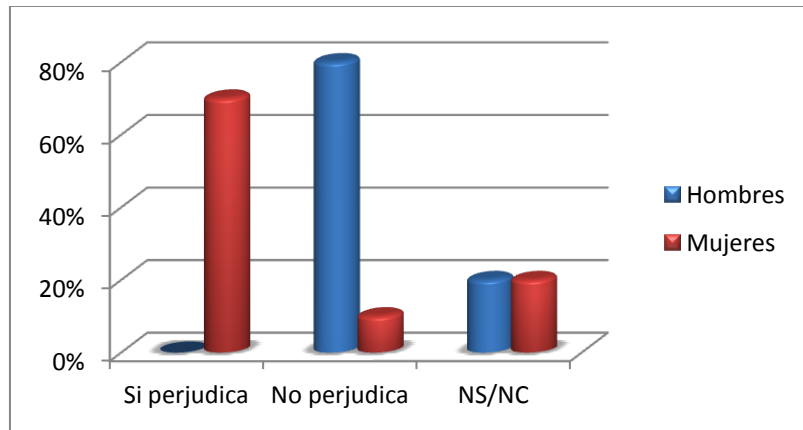
Gráfico 8. Si una excedencia del trabajo perjudica la trayectoria laboral.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

Cuando preguntamos si la maternidad o paternidad podría perjudicarle en su trayectoria profesional un 70% de las mujeres piensa que sí, solamente un 10% piensa que no y un 20% NS/NC, en el caso de los hombres el 80% piensa que no mientras que un 20% NS/NC.

Gráfico 9. Si la paternidad o maternidad afecta la trayectoria profesional.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario.

En una pregunta abierta sobre los cambios que se incluirían en su jornada laboral para poder conciliar mejor, la mayoría de los encuestados coincidían en tener un horario laboral fijo para saber del tiempo que se dispone pues es una jornada muy intensa con muchas responsabilidades.

7. RELACIÓN CON EL TRABAJO SOCIAL

Desde el Trabajo Social se impulsa todas las medidas para la consecución de la igualdad y para la conciliación real de todos los trabajadores y trabajadoras. Al hablar de conciliación real nos referimos a que el hecho de acogerse a distintas medidas para compaginar vida y trabajo no frene la trayectoria profesional, pues en los resultados de las encuestas, muchas son las mujeres que afirman que este hecho les impide avanzar profesionalmente, sobre todo en trabajos donde se tiene en cuenta los logros conseguidos.

A lo largo de este estudio hemos podido comprobar que no son casos aislados y que es una realidad social el hecho de que muchas son las mujeres, que por ser madres, han tenido que abandonar involuntariamente su trabajo y otras voluntariamente, debido a las malas políticas de conciliación. Como trabajadora social es importante detectar estas situaciones para poder crear conciencia y sensibilizar a la población y así progresar hacia la igualdad laboral y de oportunidades.

Desde el Trabajo Social siempre se ha buscado la igualdad y la equidad de todas las personas independientemente de su raza, sexo, religión, etc. Queda claro que en el ámbito laboral las mujeres han sufrido y sufren una gran discriminación por razón de sexo. Han tenido que luchar y convivir en un entorno donde el poder era de los hombres.

Por ello la conciliación debe ser tratada por el Trabajo Social desde la perspectiva de género. El género es el que ha condicionado que muchas mujeres no pudieran optar a cargos poderosos, que no pudieran desarrollar trabajos considerados masculinos y que el trabajo que realizaran fuera invisible, simplemente por el hecho de ser mujer. La mujer ha sufrido la discriminación laboral, viéndose obligada en muchas ocasiones ha dedicarse únicamente al cuidado de la familia y del hogar.

Las medidas de conciliación han conseguido grandes avances en mejorar la entrada y la permanencia de las mujeres en el ámbito laboral, pero no solamente deben trabajar para esto sino para fomentar la co-responsabilidad. Únicamente sintiéndose responsables ambos géneros tanto en el ámbito laboral como familiar se podrá crear una sociedad donde a las mujeres no se les atribuyan unas acciones y a los hombres otras.

Desde el Trabajo Social, como motor de cambio, se lleva a cabo la adquisición de conocimiento sobre la actual conciliación que existe en el ámbito laboral y como la

sociedad evalúa dichas medidas y la eficacia de estas. Se trata de conocer para intervenir, solo conociendo el problema se puede intervenir de manera que se consiga una conciliación equitativa y eficaz.

8. CONCLUSIONES

Este estudio es un primer contacto como soporte a futuras investigaciones sobre la conciliación en la Universidad de Jaén, pues debido al límite de tiempo y sobre todo a la pequeña muestra con la que contábamos, el estudio no ha podido ser completo, teniendo en cuenta que el colectivo al que realizamos la encuesta eran 52 personas de las cuales solo hemos podido obtener información de 17 personas.

Dicho esto, estas conclusiones están relacionadas con los objetivos que exponíamos al principio de esta investigación, contrastando que se cumpla lo que se pretendía al iniciar este estudio.

Para comenzar hemos conocido el Plan o medidas que pone a la disposición del personal la Universidad de Jaén para poder conciliar la vida laboral y familiar y que esto permita la igualdad entre ambos sexos.

Como hemos comprobado, más de la mitad de personal docente está satisfecho con las medidas de conciliación, aunque hay que tener en cuenta que únicamente el 10% de las mujeres han utilizado dichas medidas y ninguno de los hombres ha usado estas medidas, y que solo el 60% de las mujeres y el 40% de los hombres conocían estas medidas. Al considerar que no son usadas ni conocidas estas medidas, no se puede afirmar que sean eficaces en su totalidad.

La desigualdad de género es otro de los aspectos del que venimos hablando en este estudio, tras este análisis de datos hemos podido comprobar que la percepción de ambos sexo es diferente respecto a la desigualdad. Pues un 60 % de las mujeres encuentran difícil compaginar su vida laboral y familiar mientras que el 100% de los hombres lo encuentran muy fácil, el 100% de los hombres consideran que los regímenes de permiso les permiten conciliar su vida profesional y personal mientras que únicamente el 10% de mujeres opina igual.

A la hora de preguntar por la maternidad/paternidad, el 80% de los hombres no consideran que perjudique en su vida laboral, mientras que el 70% de las mujeres opina que sí. Estas diferencias de respuestas entre hombres y mujeres, quizás venga determinado por los estereotipos sociales que también hemos mencionado a lo largo del trabajo, lo que la sociedad espera de los hombres y lo que espera de las mujeres, teniendo estas una mayor dificultad para prosperar en la vida profesional.

El planteamiento inicial con el que se realizó este estudio era conocer la eficacia y el uso de las medidas de conciliación en el profesorado de Grado de Trabajo Social en la Universidad de Jaén, podemos decir que se ha conseguido parcialmente, pues hay que tener en cuenta la pequeña muestra con la que hemos contado para producir nueva información respecto al tema.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Almendros González, M. Á. (2002). *Familia y trabajo. Comentario práctico a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: aspectos laborales*. Granada: Comares.
- Bianchi, M. (1994). Más allá del "doble trabajo". En C. Borderías, & Otros, *Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales* (págs. 491-501). Barcelona: Icaria.
- Candela Soto, P. (2008). Género, trabajo y políticas de igualdad. *Sociología del trabajo Nueva época: género, trabajo e igualdad*. (64), págs. 3 - 17.
- Carraza, I., & Otros. (2008). *Breve diccionario coeducativo*. Recuperado el 3 de Enero de 2015, de Consejería de Educación y Ciencia. Dirección General de Políticas Educativas y Ordenación Académica: http://www.educastur.es/media/publicaciones/apoyo/innovacion/diccionario_coeducativo.pdf
- Chinchilla, N., & León, C. (2011). *Diez años de conciliación en España*. Madrid: Grupo 5.
- Combes, D., & Otros. (1994). Producción y reproducción, relaciones sociales de sexo y de clase. En C. Borderías, & Otros, *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (págs. 533-553). Barcelona: Icaria.
- Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno del Principado de Asturias. (noviembre de 2007). *educastur*. Recuperado el 25 de enero de 2015, de http://www.educastur.es/index.php?option=com_content&task=view&id=595&Itemid=248
- Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*, . (ratificado por España en 1984.).
- Datosmacro. (2013). *Datosmacro*. Recuperado el 21 de Febrero de 2015, de España-natalidad: <http://www.datosmacro.com/demografia/natalidad/espana>
- Diario Oficial de las Comunidades Europeas. (29 de junio de 2000). *resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos sociales reunidos en el seno del Consejo*. Recuperado el 12 de febrero de 2015, de relativas a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar: <http://goo.gl/GvRLjk>

- Diario Oficial de Unión Europea. (2009 de enero de 13). *Reglamento de la Comisión Europea (CE) nº 20/2009 de la Comisión*. Recuperado el 12 de febrero de 2015, de por el que se adoptan las especificaciones del módulo ad hoc de 2010 relativo a la conciliación de la vida laboral con la vida familiar establecido en el Reglamento (CE) nº 577/98 del Consejo.: <http://goo.gl/YAsLu9>
- Díaz Valero, P. (2008). Avanzar en igualdad. Estudio sobre la organización del trabajo desde una perspectiva de género. *Sociología de trabajo. Nueva época* , 17 - 41.
- Durán, M. Á. (2007). *El valor del tiempo ¿Cuántas horas te faltan al día?* Madrid: Espasa .
- Fernandez, D., & Rodríguez, N. (24 de junio de 2013). <http://nadaesgratis.es/>. Recuperado el 17 de 3 de 2015, de Efectos perversos de la Ley para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en España: <http://goo.gl/MgJeGz>
- Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades. (s.f.). www.inmujer.gob.es. Recuperado el 21 de Febrero de 2015, de Estadística diferencias en el uso del tiempo: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=6>
- Instituto Nacional de Estadística. (julio de 2014). www.ine.es. Recuperado el 17 de marzo de 2015, de Formas de convivencia 20º aniversario del año internacional de la Familia.: <http://goo.gl/FxSOkB>
- Instituto Nacional de Estadística. (2015 de Enero de 2015). www.ine.es. Recuperado el 17 de Marzo de 2015, de Encuesta población activa cuarto trimestre de 2014: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0414.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2015). www.ine.es. Recuperado el 26 de Enero de 2015, de Encuesta de Población Activa Cuarto Trimestre de 2014 Resultados Nacionales: <http://goo.gl/Np1cGZ>
- J.Sevillano. (24 de Enero de 2015). *Número de afiliados a la seguridad social desde 1982 según EPA*. Recuperado el 6 de Febrero de 2015, de Datos desde 1976, del número de: afiliados a la seguridad social, parados y tasa de paro y ocupados.: <http://javiersevillano.es/EPADatos.htm>
- Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la

- mujer en el trabajo. (1989). *BOE núm. 57, de 8 de marzo de 1989, páginas 6504 a 6505* .
- Ley 39/1999, de 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. (1999). *BOE núm. 266, de 06/11/1999* .
- Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. (2007). *BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, páginas 12611 a 12645*
- Ministerio de Administraciones Públicas. (30 de enero de 2004). *Real Decreto 180/2004*. Recuperado el 2015 de febrero de por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en 12, de el artículo 30.3 de la Ley 30/1984 de 2 de agosto de medidas para la Reforma de la Función Pública.: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rd180-2004.html
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (19 de octubre de 1992). *Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia*. Recuperado el 2015 de febrero de 12, de <http://goo.gl/ITGuv6>
- Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Secretaria general de políticas de igualdad. (2005). *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral; situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Instituto de la mujer.
- Orden APU/523/2005. (7 de marzo de 2005). por el que se dispone la publicación del acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 por el que se aprueba el Plan de Igualdad de género de la administración general del Estado. *BOE núm. 57, de 8 de marzo de 2005, páginas 8116 a 8119* .
- Orden PRE/525/2005. (7 de marzo de 2005). por la que se da publicidad al acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres. *BOE núm. 57, de 8 de marzo de 2005, páginas 8111 a 8114* .
- Pérez Barco, M. (14 de noviembre de 2014). *ABC Familia*. Recuperado el 20 de febrero de 2015, de España entre los países europeos con menos flexibilidad laboral

para conciliar: <http://www.abc.es/familia-padres-hijos/20141114/abc-flexibilidad-laboral-espana-201411131544.html>

Pérez Marco, M. (14 de noviembre de 2014). *España, entre los países europeos con menos flexibilidad laboral para conciliar*. Recuperado el 4 de enero de 2015, de ABC: <http://goo.gl/J1ssDA>

Periódico20minutos. (24 de septiembre de 2012). *Las familias monoparentales en España tienen nombre de mujer*. Recuperado el 16 de febrero de 2015, de <http://www.20minutos.es/noticia/1597351/0/familias-monoparentales/mayoria/mujeres/>

Proyecto Fipros 2008. (2010). *Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer en el mercado laboral: factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el sistemas de seguridad social*. Madrid: Gobierno de España. Ministerio de trabajo e investigación. Secretaría de Estado de Seguridad Social.

Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria. (8 de marzo de 2013). *Universidad de Jaén*. Recuperado el 3 de junio de 2015, de Unidad de Igualdad: <http://goo.gl/ISUhfM>

The World Bank Group. (26 de enero de 2012). *THE WORLD BANK GROUP*. Recuperado el 26 de enero de 2015, de Working for a World Free of Poverty: <http://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?>

Universidad de Jaén. (s.f.). *Facultad de Trabajo Social - Presentación*. Recuperado el 21 de abril de 2015, de Universidad de Jaén: <http://www10.ujaen.es/conocenos/centros/factra>

Universidad de Jaén. (2011). *I Plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad de Jaén 2011-2015*. Recuperado el 22 de abril de 2015, de Universidad de Jaén: <http://goo.gl/wW62Fo>

Universidades públicas de Andalucía y organizaciones sindicales de este ámbito. (22 de febrero de 2006). *Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y personal*. Recuperado el 2015 de abril de 22, de <http://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/servpod/normativa/acuerdos%20conciliacion.pdf>

10. ANEXOS

ANEXO I – CUESTIONARIO

CUESTIONARIO SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LA UNIVERSIDAD DE JAÉN

SEXO	
EDAD	
ESTADO CIVIL	
CATEGORÍA PROFESIONAL	
AÑOS TRABAJANDO EN LA UNIVERSIDAD DE JAÉN	
LUGAR DE RESIDENCIA	

VIDA PERSONAL

1 De las siguientes situaciones marque la que corresponda con la suya.

Unipersonales..... []

Monoparentales []

Pareja sin hijos ni mayores dependientes..... []

Pareja sin hijos con mayores dependientes..... []

Pareja con hijos..... []

Con hijos de 15 o más años y/o mayores dependientes..... []

Con hijos menores de 15 años y/o mayores dependientes..... []

Solteros, viviendo con los padres..... []

2 En caso de tener usted o su pareja personas dependientes a su cargo que vivan en su hogar y requiera de su atención (incluyendo hijos o hijas) indique cuantas y la edad de las mismas.

3 ¿Cómo es su jornada laboral?

Continuada..... []

Partida (mañana y tarde, realizando una parada para la comida)..... []

Mixta (Continuada y Partida)..... []

4 En caso de vivir con su pareja ¿Cómo es la jornada laboral de su pareja?

Continuada..... []

Partida (mañana y tarde, realizando una parada para la comida)..... []

Mixta (Continuada y Partida)..... []

5 ¿Durante la jornada laboral quien se encarga del cuidado de las personas dependientes?

Mi cónyuge o pareja.[]

Familiares sin remuneración. []

Personas cercanas sin rango de parentesco..... []

Otra persona con remuneración..... []

Otra persona de los servicios sociales o una institución..... []

Otras opciones..... []

En caso de otras opciones, indique cual.

6 Fuera de la jornada laboral ¿Quién se encarga del cuidado de las personas dependientes?

Yo solo /a..... []

Compartido con mi cónyuge o pareja.[]

Compartido con otra persona del hogar/familia, sin remuneración... []

Mi cónyuge o pareja..... []

Otra persona con remuneración.....[]

Otra persona de los servicios sociales o una institución.....[]

Otras opciones..... []

En caso de otras opciones, indique cual.

TIEMPO DE TRABAJO

7 ¿Tiene usted horario flexible en la salida de su trabajo?

Si.... []

No... []

8 Indique el grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su trabajo (siendo 0 satisfacción nula y 5 satisfacción máxima)

Jornada laboral..... []

Flexibilidad de horarios..... []

Tiempo de descanso durante la jornada laboral..... []

Vacaciones y permisos. []

Estabilidad. []

Remuneración salarial..... []

9 Cuantos días trabaja a la semana..... []

10 ¿A qué hora termina habitualmente su jornada laboral?

11 Realiza trabajo en su domicilio dentro del horario laboral.

Si..... []

No..... []

NS/NC... []

12 Realiza trabajo en su domicilio fuera del horario laboral.

Si..... []

No..... []

NS/NC... []

13 Su jornada laboral le permite pasar tiempo con su familia o realizar actividades de ocio y tiempo libre.

14 Incluiría algún cambio en su jornada laboral para poder pasar tiempo con su familia o realizar actividades de ocio y tiempo libre. Indique cual

15 Se encuentra satisfecho con su jornada laboral.

Si..... []

No..... []

NS/NC... []

Indique porque:

CONCILIACION

16 ¿Conoce el plan de conciliación y las medidas adoptadas por la Universidad de Jaén en torno a la conciliación personal y profesional?

Si..... []

No..... []

NS/NC... []

En caso afirmativo ¿Podría indicar como ha accedido a esa información?

17 ¿Ha utilizado alguna vez las medidas de conciliación familiar y personal?

Si..... []

No..... []

NS/NC... []

Si la respuesta es afirmativa, indique cuales

18 ¿El régimen de permiso y licencias actuales le permite conciliar su vida laboral y familiar sin dificultad?

Si..... []

No..... []

NS/NC... []

En caso negativo, indique porque

19 La dificultad en la conciliación de la vida familiar y laboral le ha perjudicado en su vida personal y familiar.

Si..... []

No..... []

NS/NC... []

En caso afirmativo indique porque

20 Indique el nivel de dificultad que usted tiene para (siendo 0 dificultad nula y 5 dificultad máxima):

Solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares..... []

Solicitar excedencias por motivos familiares. []

Solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares..... []

Ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos..... []

21 Indique el grado de dificultad que cree usted que tiene para (siendo 0 dificultad nula y 5 dificultad máxima):

Compaginar su trabajo con el cuidado de personas dependientes..... []

Compaginar su vida laboral con la realización de tareas del hogar..... []

Compaginar su trabajo con la realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas..... []

Compaginar su trabajo con actividades personales (ocio, formación, etc.)..... []

22 ¿Considera que la maternidad/ paternidad le ha perjudica o le podría perjudicar en su trayectoria profesional?

Si..... []

No..... []

NS/NC... []

En caso de respuesta afirmativa ¿Podría razonar su respuesta?

23 ¿Cree que solicitar una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares o personales podría afectar a su trayectoria profesional?

Si..... []

No..... []

NS/NC... []

En caso de respuesta afirmativa ¿Podría razonar su respuesta?

24 Cambiaría algo o mejoría alguna cuestión en torno a la Conciliación de la vida laboral y personal en la Universidad de Jaén. Indique cuales.

25 Cree necesario incluir nuevas mejoras. En caso afirmativo indique cuales.