

# Conciliación



ESTUDIO SOBRE EL GRADO DE  
SATISFACCIÓN DE LA COMUNIDAD  
UNIVERSITARIA CON LAS MEDIDAS DE  
CONCILIACIÓN DE LA US Y PROPUESTAS DE  
MEJORA



**Debido a la creencia de que el lenguaje es una herramienta más que ha naturalizado la desigualdad entre hombres y mujeres y que reafirma los estereotipos de género, se ha optado por utilizar un lenguaje inclusivo.**

**Se ha hecho un esfuerzo por intentar usar este tipo de lenguaje, que además creo firmemente que era el adecuado en este estudio especialmente, por la temática que aquí se aborda.**

**A lo largo del estudio en muchas ocasiones se habla en femenino cuando estamos hablando de personas o cuando el número de población a la que se refiere son mayoritariamente mujeres.**

**Me gustaría agradecer a todas las personas participantes su esfuerzo e implicación en este estudio.**

Sevilla 2017

Investigación  
Miriam Almansa

Financia  
Unidad para la Igualdad. Universidad de Sevilla





**ESTUDIO SOBRE EL GRADO DE SATISFACCIÓN  
DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA  
CON LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA US  
Y PROPUESTAS DE MEJORA**

**2017**



# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. JUSTIFICACIÓN
3. OBJETIVOS
4. METODOLOGÍA
5. ACTIVIDADES REALIZADAS
6. PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES
  - 6.1 Sexo
  - 6.2 Edad
  - 6.3 Estado Civil
  - 6.4 Núcleos Familiares
  - 6.5 Comunidad Universitaria
  - 6.6 Centros y Departamentos
  - 6.7 Servicios Utilizados
7. ANÁLISIS
  - 7.1 Medidas de conciliación de la US. Conocimiento sobre ellas
  - 7.2 Trasmisión de la información
  - 7.3 Grado de satisfacción con las medidas implementadas
  - 7.4 Algunos apuntes sobre los servicios y medidas de conciliación
  - 7.5 Dificultades del colectivo a la hora de conciliar
8. PROPUESTAS DE MEJORA
9. REFLEXIONES
10. EVALUACIÓN
11. BIBLIOGRAFÍA
12. ANEXOS
  - 12.1 Modelo entrevista participación vía mail
  - 12.2 Cuestionario de Evaluación



## 1. INTRODUCCIÓN

---

En España como en el resto de Europa, el debate sobre la conciliación de la vida laboral, personal y familiar ha ocupado un lugar muy importante en muy poco tiempo. Se ha convertido en uno de los problemas actuales de la sociedad que nos rodea, y ha sido consecuencia directa de la incorporación de la mujer al mercado laboral, entre otras cuestiones. Debido a este hecho se ha producido un conflicto entre los ámbitos familiar, laboral y personal, siendo numerosas las personas perjudicadas y en muchas ocasiones obligadas a elegir entre su desarrollo profesional o el cuidado de su familia. En la mayoría de los casos son las mujeres las que sacrifican su vida profesional, y esto provoca una mayor desigualdad de género.

Hay muchos datos estadísticos que corroboran lo que aquí se plantea. Si nos dirigimos a la página del INE (Instituto Nacional de Estadística) encontramos datos tan significativos como que el 72,6% de la población asalariada a tiempo parcial son mujeres, y solo un 27,4% son hombres asalariados que están empleados a media jornada (año 2016). Se entiende que hay una clara relación entre los cuidados a familiares y la reducción de jornada a tiempo parcial. Pero por si hay personas para las que no estuviera claro también en la página del INE encontramos una variable que corrobora fielmente lo que se está planteando. Y es que el índice de mujeres inactivas por causas familiares es del 97,5% frente a un 2,5% de hombres.

“Del total de personas que permanecen inactivas en el año 2015 por cuidar a personas dependientes (niños, adultos), el 97,5% eran mujeres. El 38,6% de las mujeres inactivas por cuidar a personas dependientes tenían de 35 a 44 años y el 22,8% de 25 a 34 años. El 54,4% de las mujeres de 35 a 44 años inactivas por cuidar a personas dependientes alega como motivo de la inactividad no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de niños, y un 12,8% de mujeres inactivas de este grupo de edad alega no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos” (INE, Personas Inactivas).

Una vez que se ha comentado los conflictos que genera la conciliación familiar, sobre todo a las mujeres, podemos seguir profundizando en este tema, pero no sin antes establecer qué se entiende por conciliación, para comenzar este estudio desde esta base. “La conciliación es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el

trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona. Por eso hablamos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral” (Fundación Mujeres, 2010). A las personas participantes del estudio cuándo se les preguntaba qué significaba para ellas la conciliación respondían desde diferentes perspectivas, pero al final todas hablaban de lo mismo “compatibilización” del ámbito laboral con el familiar y el personal. Se muestra a continuación algunas opiniones sobre este tema.

“En un sentido amplio, eliminar las fricciones que hay en nuestra vida familiar. Comer con mis hijos, poder duchar a mis hijos.” (PAS, 48 años).

“Medidas para facilitar la vida familiar” (PDI, 39 años).

“Poder atender adecuadamente tanto a tu profesión como a tu vida personal” (PAS, 45 años).

“Ayuda tanto económicas como sociales por parte de estamentos para poder trabajar y estar con la familia” (Alumno, 23 años)

“Difícil y poco democrática” (PDI, 53 años).

“Hacer compatible la vida familiar y laboral de forma satisfactoria para ambas actividades. No se puede entender como sinónimo de compaginar. Esto último es más fácil y realmente es a esto a lo que responden las denominadas medidas de conciliación” (PDI, 42).

Los poderes públicos, las diferentes administraciones públicas, así como las entidades privadas tienen la labor de establecer mecanismos que den respuestas a los problemas planteados por la población que deben atender a las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas, personas con discapacidad, etc.) y que intentan compatibilizar las diferentes facetas de su vida. Todos éstos agentes son claves en la creación de una estrategia que facilite la consecución de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a través de una nueva organización del sistema económico y social por parte de todos. Tal como plantea el Ministerio de Igualdad en su material divulgativo “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, la conciliación se debe encargar de facilitar la vida de las personas.

“Por tanto la conciliación de la vida laboral, familiar y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal” (2010).

Para que estas medidas y estrategias de igualdad sean implementadas es obligación de los poderes públicos instaurar marcos legislativos, que obliguen a las administraciones y empresas a establecer estas medidas con el fin de que mejoren las condiciones de vida de las trabajadoras y los trabajadores. La legislación que promueve facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se enmarca dentro de la normativa dirigida a fomentar la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres. Encontramos:

- 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 que contiene un apartado que refiere la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar
- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

En definitiva, se trata de armonizar los intereses y las necesidades de la población trabajadora con cargas familiares. Esta lucha es una responsabilidad de todos los agentes sociales implicados, que deben asumir y desempeñar un papel determinado, así como participar en el desarrollo de diferentes medidas y estrategias para mejorar las condiciones de vida de las personas afectadas, que mayoritariamente son mujeres. Todo ello con el fin último de conseguir una Igualdad efectiva y real, que al fin y al cabo es de que lo se trata, de buscar el bienestar de hombres y mujeres por igual.



## 2. JUSTIFICACIÓN

---

Es necesaria la implicación de las instituciones y de las diferentes entidades para poder poner en marcha las medidas legislativas expedidas por los poderes públicos.

Muchas son las organizaciones públicas y privadas preocupadas por el problema de la conciliación que ofrecen a sus trabajadoras y trabajadores medidas para poder compatibilizar su vida laboral y familiar. Las universidades son unas de las instituciones que realizan una labor activa en materia de igualdad y conciliación.

En este sentido debemos destacar la labor y el esfuerzo realizado por la Universidad de Sevilla en la implementación de servicios, programas y actividades encaminadas a fomentar la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres dentro de la Comunidad Universitaria. Todo este trabajo ha quedado plasmado en los Planes de Igualdad de la US, actualmente nos encontramos ante el II Plan de Igualdad 2014-2018, aprobado en Consejo de Gobierno del 14 de mayo de 2014 (Acuerdo 11.2). "Este plan contiene un total de 71 medidas de las que buena parte no son más que el resultado de concretar en el ámbito de la actuación de la Universidad de Sevilla lo previsto en las leyes sobre igualdad de género o en las directrices de la Unión Europea en materia de políticas de igualdad de género" (II Plan de Igualdad Universidad de Sevilla).

Aunque en general hay un compromiso fuerte tanto de las universidades como de otras organizaciones y por parte de las administraciones, los estudios y estadísticas nos cuentan que aún estamos a años luz de conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, y por supuesto que las mujeres se llevan la peor parte ya que culturalmente se han encontrado vinculadas al cuidado y el hogar. Por tal motivo tenemos que seguir luchando y trabajando, en este sentido desde la Universidad debemos dar un paso más y este debe ir encaminado a evaluar las medidas que ya han sido implementadas para marcar un camino hacia el futuro más igualitario.

Teniendo muy en cuenta este esfuerzo por plasmar estas medidas recogidas en leyes y directrices también una parte muy importante es conocer qué piensan las personas usuarias de las acciones de conciliación que se han desarrollado en el plan anteriormente mencionado. Si partimos de un diagnóstico de situación que nos facilite las necesidades y dificultades, podremos proponer cómo mejorar la



conciliación de una forma mucho más ajustada a la realidad. Un buen plan, debe ser evaluado por las personas a las que va dirigida.

Con este estudio lo que se pretende es realizar una evaluación de las acciones implementadas del II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla (2014-2018) en materia de conciliación. Por un lado, se pretende analizar si las medidas puestas en marcha en temas de igualdad y conciliación han resultado de interés a la población a la que iba dirigida, si han sido suficientes y adecuadas y por otro lado, realizar un sondeo de una forma detallada a la población afectada sobre nuevas propuestas para mejorar la conciliación laboral, personal y familiar de la comunidad universitaria.

### 3. OBJETIVOS

---

Los objetivos planteados en el proyecto han sido los siguientes:

- Conocer el grado de satisfacción con las medidas de conciliación de la US.
- Definir las dificultades que encuentran las personas usuarias a la hora de conciliar la vida laboral, familiar y personal.
- Estudiar si existe la corresponsabilidad entre las personas encuestadas/entrevistadas.
- Proponer una serie de medidas ajustadas a las necesidades de la población objeto de estudio.

### 4. METODOLOGÍA

---

Este estudio se caracteriza por emplear una metodología cualitativa, la cual se basa en comprender e interpretar la realidad social desde la perspectiva de las personas implicadas. Este enfoque favorece que se le asigne una gran importancia al punto de vista de los miembros de la comunidad estudiada mediante el análisis y la comprensión de sus discursos. Se ha empleado esta técnica cualitativa con el objetivo de llegar a un mayor entendimiento y profundidad del fenómeno bajo estudio.

El grupo focal o grupo de discusión es una técnica de investigación grupal. Lo que se busca es que los participantes del grupo a estudiar, intercambien opiniones con el fin de conocer su punto de vista sobre un tema concreto para posteriormente sacar las conclusiones de la investigación”. Es decir, son un instrumento para conocer la opinión que la población participante tiene sobre una determinada problemática social, sus discursos son las unidades de análisis del propio estudio.

Este análisis de los discursos ha sido el fruto de la información recabada en los grupos de discusión, también llamados grupos focales, dónde participaron los tres colectivos que forman parte de la comunidad universitaria; Personal Docente e Investigador, Personal de Administración y Servicios y Estudiantes.

En los talleres se llevó a cabo una metodología participativa y dinámica en la que los/as participantes fueron el eje central, creándose espacios de encuentro y debate de una problemática común dónde simplemente la figura del moderador fue la de introducir los temas y conceder los turnos de palabra, pero el verdadero protagonismo lo tuvieron las personas asistentes, la base de este estudio.

Se creó un ambiente cercano propiciando que los/as participantes se sintieran de manera confortable para hablar y compartir sus experiencias. Todos los talleres se han desarrollado alrededor de una merienda o desayuno dónde con la excusa de un café hemos discutido y analizado temas muy interesantes.



*Preparación de la sala antes del desarrollo de un grupo*

## 5. ACTIVIDADES REALIZADAS

---

Las actividades que se han llevado a cabo en este estudio quedan divididas en cuatro bloques:

### Bloque I. Selección de la muestra.

Se contactó con la “Unidad para la Igualdad” de la Universidad de Sevilla para solicitar los registros correspondientes a las personas usuarias que han utilizado algún servicio o medida de conciliación de la US. En un primer momento se estableció poder realizar una selección de la muestra de personas a las que nos íbamos a dirigir más selectiva pero debido a las dificultades encontradas para acceder a las bases de datos, se estableció contacto con todas las personas incluidas en los registros que desde la Unidad para la Igualdad nos remitieron.

En primer lugar, se contactó con Personal de Administración y Servicios y Docente e Investigador con hijos menores de 12 años, y cuando posteriormente se enviaron otras bases de datos se contactó con algunas personas usuarias del Programa de Respiro Familiar y del Programa de Escuelas Infantiles (año 2014-15 y 2015-16) que pertenecían al PAS, al PDI y al alumnado.

Con los registros en la mano se contactó con las personas usuarias de los servicios o con personal de la Universidad que tiene hijos/as menores de 12 años, a través del correo electrónico explicando en qué consistía el estudio dónde se les animaba a participar. También se contactó con participantes a través del teléfono ya que algunos registros incluían este dato.

### Bloque II. Trabajo de campo.

Se han realizado cuatro grupos focales. El objetivo era el de evaluar las medidas de conciliación implementadas por la Universidad de Sevilla en su II Plan de Igualdad. Se plantearon cuestiones abiertas con el fin de conocer si las/os asistentes estaban informadas/os de todas las acciones que se han puesto en marcha, cuál era su grado de satisfacción con los servicios utilizados o las medidas a las que se han acogido. También hablamos de las dificultades que encuentran en su día a día relacionadas con la conciliación y se establecieron una serie de propuestas para ayudar a mejorar estas situaciones.

Bajo la premisa de conseguir una mayor participación de diferentes perfiles en el estudio, y con el objeto de enriquecer la muestra se optó por ofrecer a las personas, que queriendo participar tenían dificultades por motivos de conciliación, coincidencia de horarios, etc., la posibilidad de participar por medio del correo electrónico. El total de personas participantes ha sido de 24, 16 personas han participado en los grupos focales y 8 han participado a través de las entrevistas abiertas vía mail (Anexo 1), que incluían los mismos temas que se trataron en los grupos de discusión. Todas las muestras han sido analizadas conjuntamente, las respuestas de las entrevistas abiertas y los discursos y opiniones de las personas asistentes a los grupos de discusión. Posteriormente, se explica más detalladamente el perfil de las personas participantes.

### Bloque III. Análisis de resultados.

Al finalizar con la ejecución de los grupos y de las entrevistas, vía mail, se ha llevado a cabo un análisis de los discursos de las personas entrevistadas con el objetivo de extraer y reflejar la opinión que la comunidad universitaria tiene sobre el tema que nos ocupa, además de intentar encontrar soluciones a los problemas o dificultades que manifestaron.

Los pasos a seguir en esta fase de análisis han sido los siguientes: a) reducción de datos; b) agrupación y transformación de datos; y c) obtención de resultados y verificación de conclusiones.

También se han analizado los resultados de la evaluación que realizaron las personas participantes en el estudio. Al final de éste, se detalla los resultados obtenidos.

### Bloque IV. Redacción del Informe Final.

El proceso de investigación culmina con la presentación de este estudio.

## 6. PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES.

---

En este estudio se ha intentado seleccionar la muestra de tal forma que fuera lo más representativa posible de la población objeto de estudio. Esto no ha sido tarea fácil ya que las dificultades encontradas para contactar con las personas y la idiosincrasia



del tema a estudiar ha provocado que, por ejemplo, hayan participado menos alumnos y alumnas de las que se planteaba en un primer momento en el proyecto. Las personas que estudian en la Universidad, objeto de estudio de esta investigación, por lo general estudian y trabajan, y si a esto le sumamos las cargas familiares pues nos encontramos con que son personas que contaban con poco tiempo libre y poder adaptarse a las fechas de los grupos se hizo complicado. Por otro lado, también es destacable la menor participación de hombres que de mujeres. El análisis de estas situaciones expuestas también nos da pistas sobre la temática que estamos abordando en este estudio: la conciliación laboral, familiar y personal de las personas que forman parte de la comunidad universitaria (PDI, PAS y Alumnado).

A continuación, se va a detallar los perfiles de las personas participantes según algunas características demográficas concretas.

## 6.1. SEXO

El total de participantes en el estudio ha sido de 24 personas. De las que 16 han sido mujeres (67%) y 8 hombres (33%).

Lo que los datos nos muestran es que parece que las cargas familiares siguen recayendo sobre las mujeres, y por consiguiente son las personas que están más interesadas en participar en este tipo de estudios.



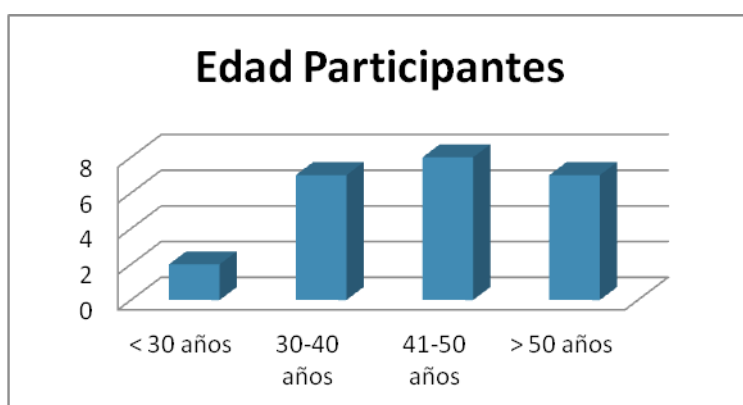
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos.*

## 6.2. EDAD

La media (valor promedio de las muestras) de edad de las personas que han participado en el estudio es de 43 años.

Se han analizado también las medias de edad por categorías, según su correspondencia al grupo de Personal de Administración y Servicios (PAS), Personal Docente e Investigador (PDI) o Alumnado. Para el PAS la medida de edad se corresponde con 51 años, la media de edad del grupo de PDI se coloca en 42 años y, por último, el alumnado, como era de esperar, que baja bastante la media y se sitúa en 29 años.

En la siguiente gráfica se muestra la edad de las personas que participaron divididas en cuatro franjas de edad; menores de 30 años, entre 30 y 40 años, de 41 a 50 y, por último, personas que tienen más de 50 años de edad.



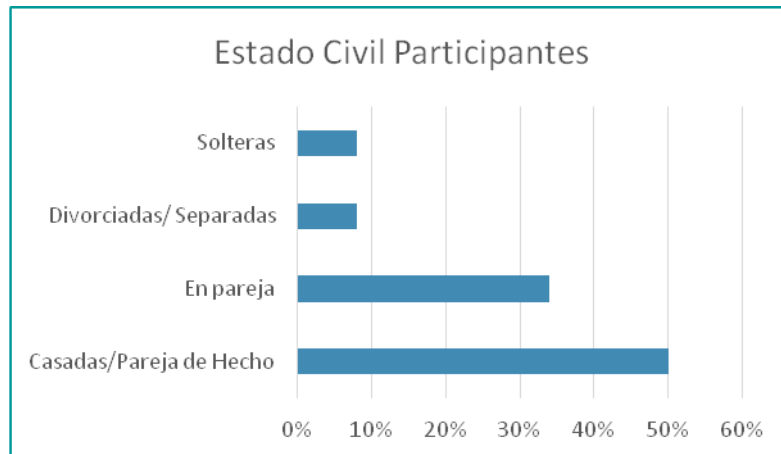
*Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos.*

Cómo vemos en el gráfico el mayor grueso de edad lo encontramos en las franjas de 30 a 50 años, aunque la franja de 41 a 50 años es solo un punto más elevada que la de 30-40 años. Esta última ocupa la misma posición que la de mayores de 50 años. El valor que es muy bajo es el de la categoría de menores de 30 años, debido a que como se ha expuesto anteriormente el número de participantes que pertenecen a la categoría de alumnado es muy pequeño.

Por concluir, se puede decir que el grupo más envejecido es el del Personal de Administración, seguido por el Personal Docente (51 de media frente a 42). Y que la franja de edad en la que se encuentran más participantes es la de 41 a 50 años.

### 6.3. ESTADO CIVIL

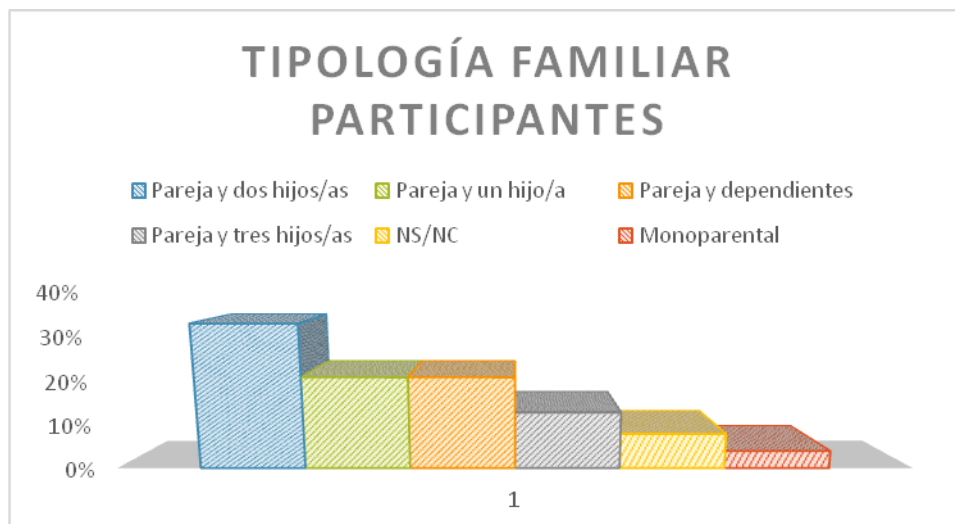
Seguimos, haciendo referencia al estado civil de las personas que han participado en el estudio. Existen diferentes situaciones personales dentro de la comunidad universitaria participante: un 50 % de las personas asistentes se encuentran casadas o son parejas de hecho, el 34% tienen pareja, el 8% se encuentran divorciadas o separadas, y otro 8% están solteras.



*Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos.*

### 6.4. NÚCLEOS FAMILIARES

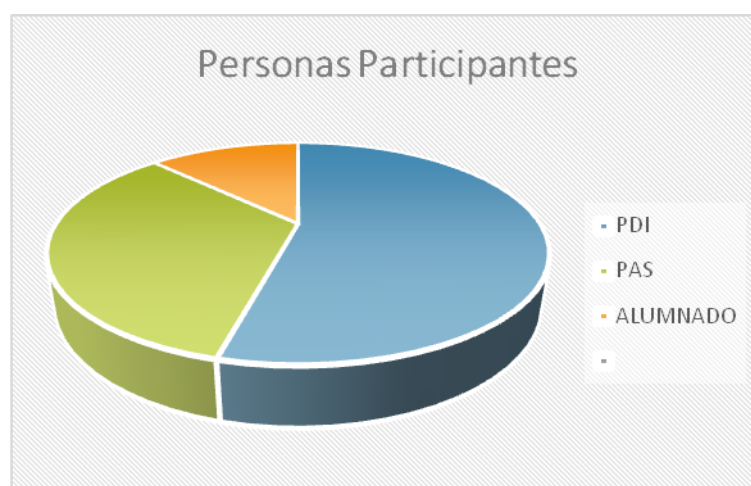
A continuación, analizamos los principales resultados obtenidos en cuanto al tipo de núcleo familiar se refiere. Así, El 33% se corresponde con un núcleo familiar compuesto por la pareja y dos hijos/as, un 21% de la comunidad universitaria vive en un núcleo familiar con un/a hijo/a, el mismo porcentaje un 21% convive con familiares dependientes (40% hijos menores de edad y un 60% de mayores dependientes). Un 13% de las personas participantes vive con su pareja y tres hijos, por último, el 4% corresponde a familias monomarentales, y faltarían datos de un 8% del total que no facilitaron esa información.



*Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos.*

## 6.5. COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Algo más de la mitad de las personas participantes forman parte del grupo de Personal Docente e Investigador (54%), el segundo grupo más numeroso con un 33% se corresponde con profesionales que pertenecen al grupo de Administración y Servicios y, por último, con solo un 13% encontramos la representación del alumnado. A continuación, se detallan estos datos gráficamente:



*Fuente: elaboración propia a partir de los datos recogidos.*



## 6.6. CENTROS Y DEPARTAMENTOS

Las facultades y los departamentos a los que pertenecen las personas que han querido colaborar en el estudio son las siguientes.

<b>CENTROS/ DEPARTAMENTOS</b>
<b>FACULTAD DE ENFERMERÍA, FISIOTERAPIA Y PODOLOGÍA</b>
<b>ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE INGENIERIA INFORMÁTICA, ELÉCTRICA.</b>
<b>ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR</b>
<b>FACULTAD DE PSICOLOGÍA</b>
<b>FACULTAD DE FILOSOFÍA</b>
<b>FACULTAD DE GEOGRAFÍA E HISTORIA</b>
<b>FACULTAD DE TURISMO Y FINANZAS</b>
<b>FACULTAD DE MEDICINA</b>
<b>ESCUELA INTERNACIONAL DE POSTGRADO</b>
<b>FACULTAD DE ARQUITECTURA</b>
<b>SERVICIOS DE OBRAS Y SERVICIOS</b>
<b>ÁREA DE RELACIONES INTERNACIONALES</b>
<b>CITIUS III</b>

Fuente. Elaboración Propia.

## 6.7. SERVICIOS UTILIZADOS

En referencia a los servicios, que las personas que han participado en este estudio han utilizado, posteriormente se expone una tabla de elaboración propia. Se han agrupado las medidas disfrutadas en cuatro columnas, una que recoge las medidas de conciliación centradas en la atención a la infancia y la adolescencia, la segunda columna que se refiere a las medidas de conciliación orientadas a la atención a la dependencia, la tercera columna que aglutina las medidas que están clasificadas dentro del paquete de desarrollo normativo y ayudas de acción social en materia de conciliación y, por último, medidas a las que se han acogido el alumnado participante en el estudio.

Es relevante aclarar que las medidas están ordenadas según el número de personas que las hayan utilizados. Podemos concluir que dentro del paquete de Medidas de

Atención a la Infancia y a la Adolescencia el servicio más usado por las asistentes (se habla en femenino porque la mayoría son mujeres) son las Escuelas Infantiles (45% de las personas participantes), seguido del Proyecto Búho, las Ludotecas, los Campamentos Vacacionales y la Bolsa de Canguros. Respecto a los servicios que se corresponden con la Atención a la Dependencia podemos decir que el Respiro Familiar ha sido el más usado con un 12,5%, seguido del Programa de Ocio y Tiempo Libre. Con un 30%, las medidas más usadas del paquete de Desarrollo Normativo son las Ayudas de Acción Social. Hay algún indicio de que hubiese alguna persona más que haya participado en el estudio y que haya usado estas medidas, pero como se explicará más adelante muchas asistentes no relacionaban estas ayudas con medidas de conciliación. En esta columna, un 12,5% solicitaron un Cambio de Turno por Conciliación, el mismo porcentaje se acogió al Permiso de Maternidad o Paternidad con la ampliación incluida, le sigue la Reducción de Horario por cuidados y, por último, con solo un 4% personas que se han acogido a la Jornada Flexible del PAS. En la columna de alumnado se puede observar las acciones que en materia de conciliación se han acogido las/los alumnas/os participantes.

**Tabla Resumen de las Medidas Utilizadas.**

INFANCIA- ADOLESCENCIA	PERSONAS DEPENDIENTES	DESARROLLO NORMATIVO Y ACCIÓN SOCIAL	ALUMNADO
Escuelas Infantiles	Respiro Familiar	Ayudas de Acción Social	Cambio de turno de clases por conciliación
Proyecto Búho	Programa de Ocio y Tiempo Libre	Cambio de Turno por Conciliación	Elección de Prácticas de Forma Preferente
Ludotecas		Permiso Maternidad/Paternidad	
Campamentos Vacacionales		Reducción Horario por Cuidados	
Bolsas Canguro		Jornada Flexible PAS	
		Horas Lactancia	

Fuente. Elaboración propia con los datos recogidos.

Analizando los servicios y cruzándolos con los grupos profesionales se ha comprobado que hay más Personal Docente e Investigador que se esté beneficiando de medidas orientadas a la infancia/adolescencia y a ayudas de acción social y por el contrario hay más personas de la Administración y Servicios disfrutando de medidas orientadas a las personas dependientes. Estos datos siguen una lógica ya que la media de edad del PDI es menor que la del PAS por lo que es normal que usen más los servicios orientados a la infancia y la adolescencia mientras que el PAS usa más de los servicios dedicados a las personas dependientes.

## 7. ANÁLISIS DE LOS DATOS

---

Cómo se ha explicado anteriormente los datos han sido analizados desde una perspectiva cualitativa, análisis que en este caso se centra en los discursos de las personas participantes. “El objetivo del análisis es comprender a las personas, más que analizar las relaciones entre variables” (Corbetta, 2007:367).

Para organizar el material empírico se ha realizado un proceso de síntesis y generalizaciones que se presentan a continuación en forma de clasificaciones. Los temas tratados y analizados se exponen en este apartado.

### 7.1. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA-CONOCIMIENTO SOBRE ELLAS.

Sobre el conocimiento de las medidas de conciliación de la US, se puede afirmar que la totalidad de las personas participantes conocían al menos una medida de conciliación implementada por la universidad. Los servicios más conocidos son las guarderías y ludotecas seguidas de las medidas de acción social, aunque con el hándicap de que muchas de las personas participantes no las ubicaban como un paquete de medidas incluidas dentro del Plan de Igualdad y por tanto consideradas medidas de conciliación. De hecho, muchas de las personas descubrieron que habían utilizado medidas de conciliación en los grupos de discusión.

*“Yo solicité un cambio de horario, entrar antes y salir antes. Me lo concedieron, pero no sabía si era medida de conciliación o una gracia que me habían concedido” (Participante, 41 años).*

Algunas de las trabajadoras/ es de la Universidad con más perspectiva histórica plantearon en los grupos que muchas de las medidas de conciliación actuales ya existían hace mucho tiempo, como por ejemplo el Proyecto Búho y las Guarderías y que no las contemplaban como medidas de conciliación. A su parecer no se han implementado nuevas medidas, sino que a servicios que ya existían se han rotulado bajo las etiquetas de medidas de conciliación.

Eso sí, aunque la mayoría había oído hablar de alguna medida de conciliación, afirman que hasta que no lo necesitaron no se informaron bien de qué medidas tenían derecho a utilizar y cómo podían hacerlo.

*“No conocía las medidas, pero a base de mirar y escribir a acción social... aunque había escuchado algo, no conocí bien las medidas hasta que no lo necesité” (Participante, 51 años).*

## 7.2. TRASMISIÓN DE LAS MEDIDAS- INFORMACIÓN.

Cuando se les planteaba en el grupo focal si habían recibido información acerca de las medidas, y cómo había sido esa transmisión encontramos disparidad de opiniones. Un tercio de las personas que han participado en el estudio estaban de acuerdo en que “falta información”, comentaban que nunca habían recibido ninguna información de las medidas de conciliación exceptuando, eso sí, las convocatorias que comunican la apertura de servicios como el Proyecto Búho o Las Guarderías. La mayoría de las personas que negaban haber recibido o estar informadas de las medidas coincide que corresponden al grupo de personal de administración y servicios.

Las participantes que sí recordaban haber recibido información, expresaban que de una forma puntual recibieron información relacionada con las medidas de conciliación de la Universidad de Sevilla a través del mail, por parte de los sindicatos o a través del boca a boca.

*“Yo las conozco porque estoy en el ambiente, aunque no te hayas puesto a mirar hasta que las necesitas, pero sabes que existe algo” (PDI, 55 años).*

Aunque se manifestaba que nunca habían recibido ningún documento que reflejara todas las medidas de conciliación puestas en marcha por la universidad, en general están al tanto de que la información se puede encontrar en la web de la Universidad.



Sin embargo, exceptuando un par de participantes, el resto estaba de acuerdo en afirmar que la información sobre las medidas es deficitaria bien cuando se han encontrado preguntando de un sitio a otro realizando el “papeleo” o bien a cuando se referían a la página web de la universidad. No obstante, del personal que los atendió en los diferentes servicios a los que fueron a preguntar o tramitar alguna ayuda o servicio, las personas que han participado tienen una valoración muy positiva. Muchas opiniones dilucidaron que la información no está clara para el personal, aunque reiterando en la idea de que es muy amable y tiene gran predisposición a ayudar.

*“Personal muy servicial, dispuesto a resolver, pero en un contexto informacional deficitario” (PDI, 53 años).*

*“Conforme iba arreglando papeles me iba informando de las cosas” (PDI, 31 años).*

Un participante nos contaba de forma anecdótica cómo comenzó a redactar un manual de autoayuda, en el que explicaba a otros padres/ madres que se encontraban en su misma situación, como debían realizar las gestiones para acceder a ciertas medidas o servicios de la universidad relacionados con la conciliación.

Sobre la accesibilidad a la información en la web hay un acuerdo pleno en que es muy difícil encontrar la información. Muchas han sido las personas que han coincidido en plantear que una propuesta de mejora interesante sería el reagrupar todas las medidas de conciliación de la US en una misma página, ya que actualmente se encuentran con que cada medida está recogida en una página web diferente debido a que pertenecen a departamentos diferentes de la universidad, y tal como afirman buscarlas es “un lío”.

*“La página de RHH es muy complicada, malísima, la atención del personal es genial pero la página es muy difícil. Recibo un enlace con el listado de lo que me han concedido y aún con el enlace para buscarlo me costó bastante encontrar la información” (PDI, 42 años).*

Sobre las vías por las que habían recibido la información, la mayor parte de la población objeto de estudio reconocía haber recibido por mail la información, pero también encontrábamos personas a las que la información les había llegado a través de la lista de distribución de los sindicatos, que la habían visto en el tablón de novedades de la universidad o en el reglamento general de estudiantes.

*“Recibir sólo algunas de ellas a través del mail, encontrarlas las puedes ver por la web” (PAS, 51 años).*

### 7.3. RESPECTO AL GRADO DE SATISFACCIÓN CON LAS MEDIDAS/ SERVICIOS UTILIZADOS.

En general el grado de satisfacción con las medidas de conciliación usadas es bueno. Cuando en el cuestionario de evaluación se le planteaba que evaluaran su grado de satisfacción con las medidas de conciliación implementadas por la Universidad de Sevilla, teniendo en cuenta que 0 era el "grado más bajo de satisfacción" y 4 el "grado más alto", el 50% del total marcaron como puntuación el número 3 y un 23% indicó el número 4 (el grado de satisfacción más alto). Con esto se evidencia que el grado de satisfacción con las medidas es bueno pero que aún se deben mejorar cosas, el 23% puntuó su grado de satisfacción con un 2 (indicador que corresponde con un nivel de satisfacción medio).

Como se ha comentado anteriormente, el grado de satisfacción con las medidas que la Universidad de Sevilla ha implementado es bueno. Hay muchas personas que expresan su agradecimiento a la universidad por estas medidas y se sienten afortunadas por trabajar en esta institución ya que consideran que tienen condiciones que en otras organizaciones, empresas privadas o administraciones públicas no existen. Como, por ejemplo, la ampliación del permiso de maternidad/paternidad. Eso sí, le sigue a esto el mensaje de que, aunque las condiciones son buenas, sobre todo si las comparamos con las condiciones que hoy en día existen en otros sitios, se debe seguir luchando en pro de mejorar las medidas y servicios de conciliación existentes.

*“Estoy contento, la universidad ha respondido muy bien” (Participante, 55 años).*

*“La respuesta fue inmediata, se aprobó la plaza, pero tardó un poco la contratación” (Participante, 42 años).*

*“Satisfecha con la respuesta de la Universidad, puedo llevar mi vida personal, familiar y profesional” (Participante, 31 años).*

Cuando les preguntábamos sobre los aspectos más positivos que valoraban de la universidad en relación con las medidas y servicios cuyo objetivo es favorecer la conciliación, se exponían varias cuestiones. A continuación describen algunas opiniones

PAS, 39 años

Buen trato del personal que gestiona los trámites de las medidas, los servicios

PDI, 42 años

La facilidad que te da la universidad para pedir reducción de jornadas

Alumna, 27 años

Muy contenta con las medidas de conciliación.

## 7.4. ALGUNOS APUNTES SOBRE LOS SERVICIOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA US.

### 7.4.1. Las Guarderías

Sobre las guarderías hay una opinión generalizada que expresa una satisfacción alta con estos servicios. Se ensalza el trabajo del personal y a muchas de las personas usuarias les parecía que el precio es bastante asequible.

*“En cuanto a las medidas positivas para facilitar la combinación de la vida personal, familiar y laboral, destaco las guarderías de la US. Solo tengo palabras de agradecimiento hacia la dirección del Nido del Paraguas y todo el personal del mismo (profesoras, limpiadoras, auxiliares, becarias/os) donde mi hijo asistió durante los dos cursos académicos pasados” (Participante, 40 años).*

Pero en los grupos también se expresaron los inconvenientes o limitaciones que se encontraban al usar el servicio de guardería.

*“La única pega que tengo es que no se permitía la posibilidad del horario partido, aunque reconozco el esfuerzo que hacen para facilitarnos la máxima flexibilidad horaria” (Participante PDI, 39 años).*

*“Este curso mi hijo ha comenzado el 2º ciclo de educación infantil y ya no puede ir a la guardería de la US, ojalá pudieran continuar asistiendo hasta los seis años” (Participante PDI, 42 años).*

En referencia a este servicio de lo que se escuchaba una queja mayoritaria era sobre los horarios de las guarderías, se planteaba que éstos no estaban adaptados a los horarios de la comunidad universitaria.

*“No hay más allá de las 18h si no hay alumnos suficientes” (Alumno participante, 38 años).*

Otra opinión, menos compartida por los/as participantes fue la de que no consideraban las guarderías como medidas de conciliación ya que se referían a que es educación no una medida para conciliar:

*“la educación no es una medida de conciliación, es algo que necesitas. De hecho, más bien me crea un problema de conciliación ya que tengo que llevar al niño hasta la escuela infantil” (PAS, 64 años).*

#### 7.4.2. Proyecto Búho

Sobre el Proyecto Búho, hay disparidad de opiniones. El grado de satisfacción con este servicio es menor que con la guardería. Las quejas sobre el Proyecto Búho se centran en tres ejes:

- El precio: en los grupos se ha planteado que este servicio es más caro que la oferta de entidades privadas. A parte no se entiende muy bien este “elevado precio” ya que supuestamente se beneficia de que la Universidad le ceda las instalaciones.
- El horario: a muchas personas, se le quedaba corto el horario de recogida de los niños/as. Según expresaba un padre si salías más tarde de las 14h no llegabas a recogerlos.
- Edad: la edad, ya que si son pequeños no pueden apuntarse (menor de 3 años) y si son mayores de 12 años tampoco, esto es un inconveniente sobre todo pensando en personas con discapacidad.

*“Yo he intentado usar un par de años el proyecto Búho. Teniendo en cuenta que este proyecto se encuentra con instalaciones gratuitas, ¿por qué tiene un coste tan elevado? El campamento de verano del pueblo en el que vivo es cuatro veces más económico que el proyecto Búho” (Participante, 39 años).*

*“He utilizado el Proyecto Búho y los Campamentos vacacionales del SADUS, estoy muy satisfecha con ambos proyectos. Muy buena idea sobre todo para el verano” (Participante, 33 años).*

#### 7.4.3. Programa de Deporte del SADUS.

La idea de este programa les parecía muy interesante a los/as asistentes pero lo que no les convenía era la ubicación, a la mayoría de las personas le suponía más carga que aliviar llevar a los/as hijos/as hasta la instalación dónde se desarrolla este programa.

Se solicitaba adaptar el servicio a las personas con discapacidad, una profesora proponía que voluntarios/as los recogieran y que después los monitorizaran una vez que se encontraran en las instalaciones. Añadía que las personas implicadas en mejorar y adaptar este servicio podían ser voluntariado personal en prácticas de la universidad.

#### 7.4.4. Respiro Familiar.

Las personas que habían hecho uso de este servicio estaban muy contentas ya que para ellas es de gran utilidad, pero cómo en todo también había un margen para las quejas y las mejoras.

Se hablaba de que había pocas becas (personas becarias) y se exponía un caso concreto dónde el cambio de becario/a fue bastante lento. Se planteaba una subida del sueldo de las personas que realizan este “trabajo” y que entre sus funciones no estuvieran solo las de acompañar sino también poder ayudar a las personas que solicitan el servicio en las funciones diarias de cuidado, aseo, etc.

Se hizo alguna mención al curso de cuidadores/as que realizó el SACU, se valoraba de una forma muy positiva su impartición y contenido.

*“Tengo un hijo con discapacidad de 25 años, ya no hay proyecto bñho donde se pueda integrar. Quien puede permitir tener una mujer de 8 a 8. No es para adolescente ni adulto. El respiro si le va muy bien, esto no se acaba nunca. Es para toda la vida” (PDI, 58 años).*

#### 7.4.5. Ayudas de acción social

Respecto a estas medidas de acción social se han recogido opiniones muy diversas. Aproximadamente el 80% de las personas que asistieron a los grupos había solicitado alguna medida de acción social (ayudas para guardería, por nacimiento de un hijo/a, asistencia a centro de día, etc.). Reitero que no hay unanimidad a la hora de explicar el grado de satisfacción con estas medidas. Es importante resaltar que muchas de las

personas participantes no relacionaban las medidas de ayudas de acción social como medidas de conciliación recogidas en el Plan de Igualdad (2014-2018) de esta Universidad.

Para exponer las opiniones de las personas participantes es conveniente que diferenciemos entre las diversas tipologías que encontramos dentro de este paquete de medidas de conciliación denominadas de acción social. Así, se va a diferenciar entre los acuerdos sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (ampliación permiso maternidad/paternidad, reducción de jornada por cuidado directo, permisos especiales, etc.); las medidas especiales para el personal de administración y servicios (jornada flexible, adscripción provisional a puestos de trabajo y gestión de permisos, licencias y vacaciones) y las ayudas económicas de acción social.

#### A. Acuerdo sobre medidas de la vida personal, familiar y laboral.

En los grupos de discusión podíamos encontrar personas que estaban realmente agradecidas de que la Universidad de Sevilla ofreciera este paquete de medidas, que además afirmaban *“no todas las empresas te ofrecen esto”*.

De lo que se habló mayoritariamente fue del permiso de maternidad/paternidad, valorando que la universidad de Sevilla haya ampliado este período, pero igualmente sin perder de vista hacia dónde debemos dirigirnos. Algo en lo que todas las madres/padres estaban de acuerdo era en que en general el permiso de maternidad/paternidad es muy corto y debes dejar a tus hijos desde muy pequeños en guarderías o con otras personas que se encargan de su crianza. En todos los grupos se hace referencia a seguir los modelos a nivel europeo que ya existen y que contemplan permisos mucho más amplios.

*“Yo solicité la baja maternal con cuatro semanas extras y lactancia acumulada. Muy agradecida con estas medidas, me he incorporado a los seis meses, aunque me parece pronto para que mi hijo estas ocho horas al día lejos de su madre. Me parece bueno ampliar la baja maternidad” (PDI, 33 años).*

#### B. Jornada flexible, adscripción provisional a puestos de trabajo y permisos, licencias y vacaciones del Personal de Administración y Servicios.

Sobre estas medidas también encontramos una disparidad de opiniones. Hay bastantes críticas hacia la jornada “flexible” ya que obligatoriamente de 9 a 14h



hay que estar en el puesto de trabajo. Respecto a los cambios de puesto laboral, por razones de conciliación de la vida laboral y familiar, sí que se valora como una medida muy útil, pero se critica con dureza los tiempos, ya que las personas deben esperar mucho antes de que se le asigne su nueva plaza. De todas formas, en apartados posteriores se expondrá con más detalles las dificultades que se encuentran relacionadas con el uso de estas medidas y las aportaciones realizadas por los/as asistentes con la idea primordial de mejorar estos servicios.

### C. Ayudas de Acción Social centradas en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Aunque las personas agradecen que existan estas ayudas una gran parte exponía que son insuficientes y otra parte prefería que este dinero, *“que al final no supone tanto a nivel personal”* se invirtiera en servicios o en medidas que facilitaran la vida personal, laboral y familiar

*“Yo prefiero tiempo en vez de dinero, ese dinero invertido de otra manera serviría para abrir centros de día, atender otro tipo de necesidades, por ejemplo, para pagar un sustituto si un día tú tienes que ir a cuidar a tu hijo. Es una ayuda de café para todos en cualquier circunstancia sin mirar si es la necesidad” (Participante, 36 años).*

*“No sé si existen medidas para cambiar de horario los PDI. Hay veces que me tocan clases hasta las 9 de la noche. Mejor que acción social me vendría bien que la universidad cuidara que esto no pasara, que no tenga que dar clases hasta las 9 de la noche” (Participante, 38 años).*

Otras cuestiones y problemáticas abordadas sobre estas ayudas económicas fueron:

- Una de las dos participantes del estudio con hijos con discapacidad, manifestaba su gran desacuerdo con una norma, que según nos explicaba entró en vigor el año pasado, que se basaba en que las medidas de acción social reconocen a las personas dependientes más dinero cuanto menor es el grado de discapacidad. Proponía que la ayuda sea para todo el mundo igual independientemente del grado de discapacidad.
- Los plazos para solicitar estas ayudas, en muchas ocasiones, no se corresponden con el momento en el que tú tienes la necesidad de utilizar algún servicio (por ejemplo, guardería, comedor, etc.). “Hay que saberlo con mucha antelación.

Flexibilidad de hacer con carácter retroactivo los temas de las ayudas de acción social” (PDI, 38a).

#### II El papeleo y la burocracia;

*“Cada año, para optar a la convocatoria general de acción social tengo que solicitar un papel de ser pareja de hecho. Eso supone dedicar unas 2 horas o 3 para solicitarlo, ¿si ni siquiera solicito una ayuda para él, por qué es necesario este documento? ¿No sería suficiente el padrón de que vivimos juntos, el libro de familia y las declaraciones de la renta?” (PDI, 42 años)*

#### II La incompatibilidad de las ayudas, como, por ejemplo, comedor, ludotecas y aula matinal

*“Si sólo trabajo yo en casa, y tengo una hipoteca que pagar, sencillamente soy una docente que no puede pagarse el proyecto Búho. Luego en las ayudas se te devuelve una parte... sí, pero eso es unos meses después, y es en julio cuando no tengo el dinero que me hace falta para pagar el proyecto Búho. ¿Por qué no se pide menos dinero para el proyecto Búho y luego no accedes a la convocatoria general de acción social porque ya la has disfrutado?” (PDI, 42 años).*

#### **SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD**

*“El Plan de Igualdad es muy genérico, no contempla que se puedan estudiar los casos de una forma más personal. No está abierto a posibilidades particulares, ¿existe una persona que estudie los casos y que oriente a las personas?” (Participante, 64 años)*

## 7.5. DIFICULTADES DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA A LA HORA DE CONCILIAR.

Como se ha expuesto anteriormente se han realizado diversos grupos de discusión, uno en que solo participaron personal docente e investigador (PDI), otro con personal de administración y servicios (PAS) y otros dos mixtos en los que han participado tanto PAS, como PDI y alumnado. La idea era realizar otro solo con alumnado y uno mixto, pero, como ya se ha explicado en la primera parte de este trabajo, no hemos podido contar con personas suficientes para llevar a cabo un grupo de discusión en el que solo participaran estudiantes de la Universidad.

La idea de separar por puestos de trabajo se basaba en la hipótesis de que dado que las circunstancias y condiciones de PDI y PAS dentro de la Universidad son muy diferentes, las problemáticas a la hora de abordar la conciliación laboral, familiar y personal también lo serían. En esto no nos hemos equivocado. Sobre todo, en el momento que se planteaban las dificultades que cada persona encontraba se podía dilucidar unas diferencias bastante evidentes entre el personal docente e investigador y el de administración y servicios. Por este motivo en este epígrafe se han analizado por separado las dificultades que planteaban uno y otro colectivo, aunque también hay que decir que se encontraron puntos comunes.

### 7.5.1. Dificultades propias del Personal de Administración y Servicios (PAS).

#### A. Cambio de turno o puesto por conciliación.

Sobre esta medida de conciliación, recogida dentro del paquete de Ayudas de Acción Social, se planteaban grandes dificultades. Aunque también es importante aclarar que a esta medida de acción social se le veía una gran utilidad como llave para mejorar y facilitar la conciliación del personal de administración y servicios. Eso sí, según la mayoría de las opiniones de las participantes (mayoría mujeres, 75%) fallan los procedimientos y los tiempos.

Como decimos la principal queja es que los tiempos de espera hasta que te notifican que puedes cambiar de puesto son muy largos, referían en torno a un año y medio o dos de espera desde que lo solicitas (una participante llegó a esperar hasta tres años). Las participantes explicaban, muchas con angustia, cómo en este tiempo de espera sostenían situaciones familiares que se hacían insostenibles. En estos casos explicaban

que la conciliación era inexistente y debían sacrificar el pasar tiempo con sus hijas/os o tener que pagar servicios externos de cuidados que se ocuparan de los familiares que estaban a su cargo. Tenían que afrontar esta situación, a la que se sumaba el cargo de conciencia por no dedicar las horas que ellas pensaban que eran necesarias a sus familiares.

*“Hasta hace poco tiempo tenía turno de tarde, y no veía ni me ocupaba de mis hijas en todo el día, hasta que me han adjudicado una mañana gracias a la lista de conciliación” (Participante, 39 años).*

*“Yo tenía turno de tarde, pero hasta que me cambiaron estuve llevando a mi hija al trabajo. En la lista me quedaba muy atrás y también tenía una niña pequeña. Hasta que no llevé papeles médicos de los cuidados especiales que necesitaban mis hijas no me dieron el cambio de turno” (Participante, 48 años).*

*“Tenía que tenerlo en la guardería y después pagar una canguro, cuando expuse mi caso en el trabajo me dijeron que buscara una guardería hasta las 10 de la noche. Había una pero no había niños y era muy cara” (Participante, 48 años).*

Respecto al procedimiento, algo que se reclamaba en estos espacios de reflexión y debate era el que se debía informar al personal de cómo es el procedimiento de forma clara porque en muchos casos se desconoce y *“se genera un mal ambiente de trabajo con quejas reiteradas y poco fundamentadas, agradecería que fuera un proceso más externo y visible” (Participante grupo de discusión).*

Por terminar con este punto, se planteó también como una dificultad el hecho de que no puedas elegir el nuevo puesto de trabajo y el que te penalicen si los rechazas. En algún, caso expuesto en los grupos, las personas habían empeorado su situación laboral e incluso hasta el punto de que se le asignaran unas funciones que no le correspondían

*“Si rechazas la plaza te penalizan durante un año, no puedes elegir ni cambiar” (Participante grupo, 45 años).*

## **B. Relatividad de la Flexibilidad Horaria del PAS.**

Cuando dentro del paquete de medidas implementadas por la Universidad, en los grupos de discusión, se trata sobre la “Jornada Flexible del Personal de Administración y Servicios” las personas pertenecientes al grupo de PAS expresaban su

disconformidad con la forma en que esta medida está planteada, ya que esa flexibilidad de la que se habla es relativa. Explicaban que no existía esa flexibilidad ya que en la franja horaria de las 9h hasta las 14h debían permanecer en su puesto de trabajo, así el margen para poder modificar sus horarios se reducía bastante.

*“Puedo pedir una reducción de jornada debo estar lo más cerca de 9 a 14h pero no puedo llevar a mi hijo al colegio” (Participante grupo de discusión).*

*“En cuanto a la aplicación de la jornada flexible es teórico, muy bien en el papel, pero no es factible en el servicio de mostrador de biblioteca, en la realidad” (Participante, 39 años).*

A parte manifestaban su malestar porque en muchos casos cuando se solicitaba esta medida desde RRHH delegaban la decisión en el coordinador del servicio que en muchas ocasiones denegaba la solicitud alegando que era imposible por “necesidades del servicio”. Según exponían las asistentes esta coletilla es muy subjetiva y en algunos casos han discrepado de que el cambio de horario fuera a afectar al servicio de una forma desfavorable.

Lo que planteaban como solución es que se cumplieran las horas, pero que, si el servicio lo permitía, no se tuviera que estar obligatoriamente en la franja horaria obligatoria de 9 a 14h.

### **UN CASO CONCRETO**

J. hace 7-10 años solicitó un cambio de horario para poder recoger a su hija de la guardería. Entra antes de las 6:30 para salir antes de las 13:30 Flexibilidad horaria. Él lo solicitó, pero no como una medida de conciliación. El director del departamento no le puso pegas, iba bien con el desarrollo de su trabajo.

J. está muy contento con su flexibilidad de horario. Las demás participantes estaban de acuerdo en que eso sí que es conciliación laboral y familiar. VALORACIÓN MUY POSITIVA.



### 7.5.2. Dificultades propias del Personal Docente e Investigador (PDI).

#### A. Orden de prelación.

Un tema que ha sido tratado en todos los grupos, y que absolutamente todas las personas que pertenecen al grupo de PDI han mostrado como una de las principales dificultades con las que se encuentran, es el orden de prelación existente en la normativa de la Universidad. Se habla de este asunto de una forma muy negativa, el orden de prelación se plantea como una barrera que obstaculiza un desarrollo favorable de la conciliación familiar, laboral y personal. Y aparte de entenderse como una limitación a la conciliación es considerado como algo arcaico y jerárquico, *“un orden sagrado que parece no poder modificarse”*. No sé llega a entender porque las personas que llevan más años trabajando en la Universidad y que tienen menos necesidades de conciliar vida laboral y familiar (salvo los casos de personas mayores ascendientes) son las que tienen prioridad a la hora de elegir horarios. Esto tiene como consecuencia que las personas más jóvenes, que son las que llevan menos tiempo trabajando en la Universidad, no lleguen a optar a horarios que se adecuen al cuidado de sus hijos/as menores.

*“La elección de los horarios es jerárquica, si tienes niños pequeños te pueden quitar la primera hora y la última” (Participante grupo, 31 años).*

*“Plantear que se modifique el actual orden de prelación en la elección de horarios de asignaturas para conciliar vida laboral y personal es una entelequia” (Participante entrevista, 42 años).*

Las madres y padres participantes argumentaban que una de las funciones que la sociedad les asignaba era la de criar a niños y niñas felices y sanas, y que, por tanto, se les debía facilitar herramientas para poder hacerse cargo de sus funciones de la mejor manera posible, pensando además en que estas niñas y niños son la sociedad del futuro. Las madres y padres participantes manifestaban que no querían abandonar la crianza de sus hijos/as, simplemente solicitaban más prioridad para las personas que tienen cargas familiares a la hora de elegir. Incluso se proponía una guía donde las personas con determinadas características tuvieran prioridad (niños más pequeños, ascendientes, personas que no quieran usar guarderías, etc.). Lo que se planteaba era que se diera primero prioridad a las personas que reunieran estos criterios y después tener en cuenta el orden de prelación. Tal como están ahora mismo las cosas establecidas a la hora de elegir clases/ asignaturas, el que finalmente



las personas con cargas familiares no tengan que dar una clase por ejemplo a las nueve de la noche, se vuelve más una cuestión de buena voluntad de los compañeros/as, pero no hay de una cobertura normativa que les/las ampare.

También han salido a la luz otros problemas como que en algunas facultades (cada una se organiza de una forma diferente) elijas las asignaturas y después cuando empiezas en septiembre te dicen los horarios. Un padre expresaba que cuando en septiembre le comunicaron los horarios ya había tenido que elegir los horarios de las actividades extraescolares de sus hijos.

*“Al final se convierte en favores que debes pedir a los compañeros y no en políticas que velaran por mirar las necesidades de las personas”  
(Participante grupo, 37 años)*

## **B. Dificultades para cumplir con las tareas exigidas al profesorado de la Universidad de Sevilla. El papel de las mujeres.**

Entre las personas participantes existía un consenso al admitir que para las mujeres docentes con hijos/as a cargo cumplir con todas estas exigencias se hacía aún más difícil que para los hombres. Analizando los discursos se ha deducido que esto se debe a dos causas principalmente. La primera relacionada con una cuestión biológica, las mujeres son las que paren y las que biológicamente sufren las consecuencias del embarazo. Durante unos meses están más limitadas físicamente y tienen menos tiempo libre, y a esto se le une los meses de la lactancia (en el caso de que se elija esta opción). Por otro lado, hoy en día aún nos encontramos con que la mayor carga sobre el cuidado y la crianza de los hijos/as e incluso las personas mayores, la tienen las mujeres. Esto es fácil de deducir, simplemente observando el número de mujeres que han participado en el estudio y el de hombres y también analizando los discursos de mujeres y hombres. El asunto que nos trae entre manos en este epígrafe era mayoritariamente expuesto por mujeres. Claramente, se puede deducir que es un problema que afecta sobre todo a ellas, aunque con esto no se plantea que no afecte también a hombres.

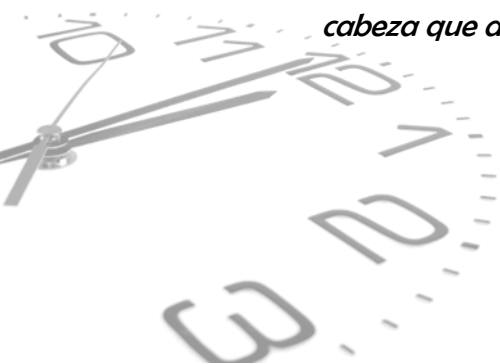
*“Sobre la laboral investigadora de las mujeres, es que tienen algunos años que producen menos (investigación) debido a una función de educadora”  
(Hombre, 55 años).*

*“La carrera de la mujer es mucho más difícil. Sobre todo, porque la dedicación a la investigación te suele coincidir en los mismos años de la crianza” (Mujer, 42 años).*

Los requisitos para obtener una plaza son muchos, las mujeres participantes afirmaban que en esta carrera no puedes esperar a estar en tu puesto definitivo para tener tus hijos ya que son muchos años los que tienes que estar trabajando muy duro para conseguir méritos. Y según contaban cada vez se les exige más, se establecen criterios cómo que debes tener experiencia docente en Universidades extranjeras. Narraban sus historias, mujeres que se han ido a otros países con hijos pequeños, mujeres que han renunciado a sus carreras u otras que debían dejar a su familia e irse fuera del país unos meses. Una profesora de la Facultad de Psicología (con una niña pequeña) exponía como para presentarse a una plaza le pedían realizar una estancia en otra Universidad. Se fue con toda la familia al extranjero, con alivio explicaba que menos mal que su marido la pudo acompañar. Todo esto para cubrir los requisitos de presentación de una plaza que según expresaba, algo indignada, no considera una situación de maternidad o paternidad.

Todas estas mujeres (con hijos/as a cargo) manifestaban una gran preocupación, algo intangible en el momento de la crianza, y que repercutiría más a medio o largo plazo en sus carreras profesionales. Y es que son conscientes de que en el momento de ejercer su maternidad tienen más limitaciones para cumplir con todos los requisitos exigidos que personas sin cargas familiares y que esto les va a afectar a sus trayectorias profesionales. Por poner un ejemplo, una profesora de matemáticas explicaba que para presentarse a una plaza de titular de la Universidad de Sevilla debía trabajar quince años a tiempo completo y planteaba la duda de qué pasa si alguien se ha pedido una decencia o una reducción por motivos de maternidad o paternidad. Esos años se convertirían en una penalización para obtener esa plaza.

*“Yo no estoy rindiendo ahora mismo al 100% como lo hacía antes y se me va a evaluar con los mismos criterios y baremos. Tengo todo el día en la cabeza con algún artículo, cuando mi hija duerme me dedico a escribir e investigar. Pero tengo que hacer un sobre esfuerzo por cumplir un ritmo de trabajo como si no hubiese pasado nada, pero tengo una niña pequeña y todo el día en la cabeza que debo escribir” (Mujer, 31 años).*



En los debates surgió hablar sobre la desigualdad entre mujeres y hombres en la Universidad. Según expresaban, tanto hombres como mujeres, PAS o PDI, la igualdad brilla por su ausencia. Existe una desigualdad real. Referían que en los tribunales de tesis hay muchas menos mujeres, según manifestaban ocupas los puestos suplentes no los del tribunal. Las personas asistentes (tanto mujeres como hombres) afirmaban que el personal de la Universidad está conformado por muchas mujeres, pero éstas no se encuentran en los órganos de gobierno, están en un tercer nivel. Solo una mujer expresaba que es su facultad esto no pasaba y que ella no se había encontrado con ninguna dificultad por ser mujer. Según el II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla. Hay una distribución equilibrada por sexo tanto del equipo de gobierno como del Consejo de Dirección, siendo en este último caso total la igualdad. Sin embargo, en el Resto del Equipo de Gobierno aparece una brecha de género a favor de los hombres (64,1%) frente a un 35,9% de mujeres. Si comparamos estos datos, de la composición de los equipos de gobierno, de las tres últimas legislaturas (2004,2008 y 2012) se evidencia una evolución favorable hacia el equilibrio.

En general, es un hecho que la mujer no se encuentra en una situación de igualdad respecto al hombre y está directriz la podemos extrapolar también a la Universidad. Por lo tanto, la Universidad debe seguir realizando un esfuerzo en este sentido.

### C. Las condiciones laborales de la US.

Algo muy comentado en los espacios de debate y reflexión planteados para abordar los problemas que se encuentran las/os profesionales docentes de la Universidad, era el empeoramiento progresivo de las condiciones laborales que había sufrido el profesorado. Las personas participantes manifestaban como en los últimos tiempos las condiciones habían empeorado notablemente, por ejemplo, en el aumento de las horas de docencia. Según explicaban, uno de los principales problemas de este aumento de horas para las personas con cargas familiares, radicaba en cómo se han distribuido esas horas porque dos horas más se podía traducir en venir un día más a la semana. Manifestaban la importancia de comenzar a hablar de estos temas.

Se debatía sobre la carga de trabajo que tienen las/os docentes ya que como explicaban el trabajo se extiende más allá de las horas de clase (que consideraban que eran muchas). Como se ha mencionado en párrafos anteriores, también deben investigar, publicar artículos, acudir a congresos, participar en proyectos, realizar trabajos de gestión, corregir exámenes, tutorizar los trabajos fin de máster y de grado,

etc. Este desbordamiento de trabajo provocaba que muchas personas tuvieran que trabajar en su tiempo libre.

*“Yo tengo 24 créditos, pero son más horas, poner examen, corregir examen, hay evaluación continua y tengo que poner parciales. Si quieres investigar tienes que hacerlo en tu tiempo libre. Cuesta mucho conseguir la acreditación, yo ahora no tengo tiempo libre con mi hijo. No es solo investigar, también tengo que participar en proyectos” (Participante, Facultad de Ingeniería).*

*“Yo ahora no puedo publicar, yo no tengo tiempo” (Participante, Facultad de Filosofía).*

*“No vale nada que sea muy buen profesor/a y después lo que más te cuenta es investigar. Si quieres hacer la docencia bien solo tienes que dedicarte a eso, y encima si tienes hijos... es más difícil. Al final te acostumbras a dormir cinco horas” (Participante, Facultad de Arqueología).*

En relación a las condiciones laborales también se habló sobre los asuntos propios de las personas docentes. Se comentaba que si necesitas coger un día de asuntos propios y tienes docencia no puedes cogerlo o si lo coges debes recuperar la clase otro día, debido a que estas sesiones no se cubren. Por lo que exponían que finalmente no consideraban que tuvieran días propios ya que debías recuperar esas horas.

#### **D. Enfoque centrado en dar recursos más que en proporcionar tiempo.**

En este epígrafe se va a exponer una cuestión que aparentemente no es una consecuencia de las condiciones específicas que posee el Personal Docente e Investigador de la Universidad pero que solo ha sido tratado por personas que pertenecen a este grupo laboral. Por este motivo se ha decidido que ocupara un lugar dentro del apartado dedicado a las dificultades del PDI.

Aunque se está exponiendo en el último lugar de este apartado (7.5.2) no es por una cuestión de que se le dé menos importancia que a los otros temas tratados anteriormente, sino que responde a una cuestión de orden con el objetivo de que el estudio cobre el máximo sentido posible.

Muchas de las personas, que participaron en los grupos (pertenecientes al PDI), cuando se les planteaba la pregunta de cuáles eran las mayores dificultades con las que se encontraban desde la Universidad a la hora de ejercer la conciliación laboral, familiar y personal hablaban de la filosofía que hay detrás de los planes de conciliación. Se critica el enfoque de la mayoría de las medidas y servicios implementados que se centran en dar cada vez más servicios para poder dejar a los niños/ o para que puedan ser atendidas las personas dependientes, en vez de centrarse en proporcionar tiempo al personal docente para que se pueda hacer cargo de sus descendientes o ascendientes y así cumplir con sus funciones de cuidadores/as. Indicaban que cada vez se les estaba facilitando más recursos para que pudieran dejar a los niños/as sin abandonar el puesto de trabajo.

*“Se centran en procurar que a las personas no se les note su falta en el trabajo y por lo tanto ir cubriendo con servicios para que abandonen a sus hijos. Hay algunas medidas en el sentido de potenciar más tiempo para la labor de educación, cuidados y crianza, pero están un poco cojas (Participante, 55 años).”*

En estos espacios abiertos de reflexión se debatía sobre como las tareas de los cuidados esta invisibilizada. Al incorporarse la mujer al trabajo estas funciones han quedado totalmente desprotegidas y se está intentando cubrir con parches, servicios de guardería, ludotecas, campamentos de verano, residencia de mayores, etc. y así se va saliendo al paso, pero no se ve aquí una solución.

Se entendía que se debe dar una respuesta inmediata para ver quien se hace cargo de los niños o los mayores, pero también se entiende que la Universidad tiene que ir más allá e incorporar una figura de los cuidados diferentes, como en sociedades del norte de Europa (derecho a que los niños los cuiden los padres). En otros países se priorizan otras medidas como la ampliación de los permisos de maternidad y paternidad hasta los dos años.





“No hay flexibilidad de horarios, eligen las personas que llevan más tiempo, catedráticos mayores que ya no tienen cargas familiares. Voy justo y siempre corriendo, si sucede algo llego tarde a clase. No hay prioridad de elección de clases de turnos docentes por cargas familiares, solo por antigüedad. Pero yo tengo grandes problemas, vivo en un pueblo de Sevilla porque no puedo pagar un piso cerca de la facultad, a las 8 deo al niño en la guardería y a las 8:30 comienzan las clases” (Profesor, 38 años)

### 7.5.3. Dificultades en las que coinciden tanto PDI como PAS.

No existen días para atender a los familiares que están enfermos.

En lo que coincidían claramente, tanto el personal de administración y servicios como el docente e investigador era en exponer como una gran dificultad el no tener días para poder ausentarse del trabajo cuando algún familiar está enfermo. Para el PAS si necesitas acompañar a alguien al médico te lo descuentan de la bolsa de horas que tiene cada trabajador/a.

*“Para mí es un deber cuidar a mi hijo, si voy a un juicio no me quitan las horas, pero si voy a llevar a mi hijo al médico si” (PAS, 51 años).*

Aunque sí que existen licencias por enfermedad de familiares en los casos en los que hay una hospitalización. De lo que se hablaba era de que existieran horas/días para poder ausentarse por enfermedad de familiares y poder atenderlos en el domicilio sin necesidad de ingreso. El personal de administración mostraba además el problema agravado que supone para ellas que no pueden ausentarse del trabajo desde las 9h



hasta las 14h, *“¿y si te llaman del trabajo y te dicen que tu hijo está malo que vaya a recogerlo? No puedo ir” (PAS, 58 años).*

*“Vivo con el miedo de que no se pongan malos mis hijos” (PAS, 48 años).*

*“Si mi padre se pone malo, me llaman de la residencia no puedo salir. No vive conmigo y no sé cómo demostrar que es responsabilidad mía” (PAS, 51 años).*

Para el personal docente e investigador la enfermedad de algún familiar (descendiente o ascendiente) también supone un gran problema. En su caso sino van a trabajar la clase se deja de dar o tienen que pedir favores a compañeros/as para que den la clase. Muchas veces no tienen manera de cómo justificar estas ausencias. Valoraban el tener personas (normalmente familiares) que le pudieran ayudar porque si no tienen que contratar a alguien que se haga cargo de la situación si surgen imprevistos.

*“Yo le daba la medicina y lo dejaba en la guardería malito. Está prohibido llevar al niño enfermo a la guardería, pero, ¿qué hago?” (PDI, 38 años).*

*“Tengo la suerte de tener mis padres, pero no sé cómo lo haría sino porque el niño se pone enfermo día sí día no” (PDI, 33 años).*

*“Tengo que contar con ayuda de familiares, que en algunos momentos deben dejar sus responsabilidades para que pueda asistir a clase” (PDI, 39 años).*

Las personas participantes manifestaban que cuando no puedes ir un día a clase porque tus niños están malos esto se convierte en que te hagan un favor e impartan tu clase o la tengas que recuperar otro día, cuando en realidad según expresan es un derecho. Al final, como salió a lo largo del debate en muchas ocasiones por parte de PAS y PDI, se concluye que en muchas ocasiones las situaciones se solucionan por voluntad de las personas, pero no porque exista una normativa dónde vengas recogidas las diferentes situaciones y derechos que ayuden a conciliar la vida personal, laboral y familiar de las personas que trabajan en la Universidad de Sevilla.



#### 7.5.4. Dificultades del alumnado.

Las principales dificultades que expresaban las personas participantes que pertenecían al grupo del alumnado eran la falta de tiempo y la preocupación de no poder seguir estudiando por un tema económico. Como ya se ha mencionado, la representación del grupo de alumnado fue bastante menor a las otras dos categorías, muchas veces nos expresaron su interés en la temática, pero la falta de tiempo les impedía participar. Destacar que son personas que, en su mayoría, estudiaban y trabajaban.

*“Me temo que no puedo participar en la discusión por falta de tiempo. Me gustaría porque el tema me interesa mucho, pero no podría encontrar un minuto libre. Lo siento” (Mail).*

*“Estoy contenta porque tengo la suerte de poder estar estudiando, aunque esté criando a mis hijas. Pero no sé hasta cuando no podré, ahora mismo mi pareja puede mantenernos. No hay muchas madres estudiantes o bien por falta de tiempo o por falta de dinero” (Alumna, 27 años).*

La mayoría afirmaba que contaban con ayudas de familiares que en algunos momentos debían dejar sus responsabilidades para que ellos y ellas pudieran acudir a clase.

*“Con dos niños a veces dos padres no son suficiente si no cuentas con otras personas fuera del núcleo familiar, llámese abuelos tíos o asalariados en casa” (Alumno, 36 años).*

Se planteó también la dificultad de no poder solicitar el cambio de turno por conciliación debido a que no en todos los estudios hay varios grupos. Según un alumno no podía elegir grupo ya que había solo una clase en su especialidad. Este mismo alumno explicaba que además la guardería no le cubría la totalidad de las horas de clase ya que no prolongan el servicio más allá de las 18h si no hay alumnos/as suficiente.



## 8. PROPUESTAS DE MEJORA.

Una vez establecidas las dificultades y problemáticas con las que se encuentran en su día a día la comunidad universitaria para conciliar su trabajo y sus responsabilidades familiares, en este apartado se va a desarrollar las soluciones que las personas participantes plantearon para mejorar estas situaciones. Porque lo importante es analizar las problemáticas, de una forma constructiva, para ajustar lo máximo posible las soluciones a la realidad estudiada.

Muchas han sido las propuestas que desde los canales establecidos las personas participantes han planteado. Ha habido una gran predisposición por parte de todas a mejorar los servicios, así como a establecer nuevas medidas que ayuden a una conciliación real y efectiva.

A continuación, se detallan todas las propuestas de las personas participantes de los grupos de discusión y de las personas que, por dificultades, normalmente relacionadas con la conciliación, no pudieron asistir presencialmente pero que se les brindó la oportunidad de participar vía mail debido al gran interés que manifestaron.

### 8.1 Las medidas de conciliación no se pueden convertir en servicios sino en tiempo.

Como expresa el enunciado está propuesta solicita que **las medidas de conciliación** implementadas por la US vayan más **encaminadas a facilitar tiempo** para que las personas con cargas familiares puedan invertirlo en las funciones que deben desarrollar de cuidados, crianza, acompañamiento, etc. con los hijos/as, las personas dependientes y mayores. En todos los grupos se exteriorizó la idea de que las medidas de conciliación no deben pasar por que te den dinero para dejar a tus hijos en el comedor, en la guardería...se planteaba los inconvenientes de que los niños y niñas estuvieran tantas horas en guarderías, ludotecas, campamentos, etc.

*“Desde las 8:30 a las 17h de la tarde tengo clase, yo llevo a los niños y mi mujer los recoge a las 14 de la tarde. Ella entra a 17.30 para poderlos recoger, ya están en aula matinal y si lo apunto al aula del medio día están desde las 8h hasta las 18 h de la tarde en el cole. Entonces, ¿Para qué tengo hijos? Si la conciliación consiste en que se críen solo con extraños, pero no creo que la conciliación sea eso sino más bien que a ti te permitan que tus hijos estén bien criados, que tengan una crianza sana y serán menos violentos, tendrán más principios, en fin, toda esta serie de valores que*

*propugna la universidad. Deben facilitar que se lo podamos dar sino los niños están en manos de extraños. Lo que quiero es que me permitan llevar a mi hijo o recogerlo o que me ayuden en determinadas tareas no que me lo quiten de encima". (Participante grupo de discusión).*

## 8.2 Prioridad a la hora de elegir los horarios de las clases (PDI).

Anteriormente en el apartado de dificultades ya se ha planteado este tema. Es una cuestión que ha salido de forma reiterada en todas las aportaciones del personal docente. En definitiva, lo que se solita es que **las personas con cargas familiares puedan elegir antes que los que no tienen personas a su cargo en el reparto de la docencia**. Solicitan poder agrupar la docencia en unas determinadas franjas horarias para poder compaginar con los cuidados familiares.

Plantean como una cuestión lógica que las personas que tienen hijos (o que hacerse cargo de ascendientes, personas dependientes, enfermas...) pudieran elegir antes el reparto de las clases para adecuarlo a los horarios y de esta forma cumplir con sus responsabilidades familiares. Al contrario, en el sistema actual prima que elijan antes las clases los que tienen más méritos científicos, que suelen ser los que sin hijos han tenido más tiempo para estudiar y trabajar, por lo cual ya reciben más sueldo, pero además eligen antes y como es lógico prefieren trabajar por las mañanas, mientras los de menos categoría (los que cuidan hijos y no trabajan tanto en investigación) se quedan con las clases que queden libres, lo mismo por las tardes que si son en días distintos.

*"Por mi parte, si puedo sugerir alguna medida para que la pongas en común, creo que a los profesores que tenemos niños pequeños nos ayudaría bastante a conciliar el poder tener algún tipo de prioridad para escoger en el POD las asignaturas que tengan un horario que nos compliquen menos. En mi caso, he tenido la suerte de que un compañero intercambió conmigo una asignatura para que me viniera mejor el horario. Pero supongo que no todo el mundo tiene esa suerte. Yo, por ejemplo, no tengo clases a primera hora de la mañana (a las 8:30 h), ni a última hora de la tarde (de 19 a 21 h) lo que me facilita bastante el poder conciliar con los horarios de mi bebé. En caso contrario, le tendría que hacer madrugar demasiado, o llegaría demasiado tarde para la cena, el baño, etc." (Participante entrevista abierta).*

Se solicita esta medida y que esté amparada por una normativa, ya que ahora mismo muchas personas con familiares a cargo pueden elegir porque desde algunos departamentos se promueven en la medida de lo posible que puedan disfrutar de un horario docente que permita compatibilizarlo con las responsabilidades familiares. El problema surge cuando en los departamentos no existe esta voluntad de darle prioridad a estas situaciones.

*“Prioridad estricta a la hora de elegir, orden de prelación. Qué difícil. En mi departamento son muchos hombres y estas cuestiones no se tienen en cuenta” (Participante grupo).*

*“Horarios flexibles, tener algún tipo de prioridad sería muy beneficioso. Yo he tenido suerte porque un compañero me ha cambiado un grupo que me venía muy mal” (Participante grupo focal).*

### 8.3 Más claridad en la información y mayor divulgación de las medidas de conciliación.

Sobre este asunto existe una idea común de qué hace falta **más información sobre las medidas y servicios de conciliación**, a la vez que se solicitaba mayor transparencia tanto en las medidas como en el canal de información. También se pedía mayor publicación y divulgación, se criticaba que se vendiera estas medidas de conciliación de cara al exterior de la Universidad y no les llegará la información a las personas que forman parte de ésta.

Para ayudar a que la información esté más clara y accesible se ha planteado por parte de muchas personas que se unifique la información en la página web, las normativas, las medidas, los recursos que estén todos juntos y no por partes. Y, por otro lado, que el personal que atiende estas situaciones lo tenga claro, no porque no se preocupen sino porque hay una especie de maraña de información y es un problema con el que se encontraban. La información está en la web, pero hay que unificarla, está muy dispersa y las normativas, las medidas, las conclusiones deben estar mucho mejor explicitadas, deben estar muy claras por una parte para la gente que acceda a esta información y por otra para el propio personal.

También se pedía que se facilitara la forma de acceder a los trámites para solicitar medidas, un participante nos contaba su experiencia para pedir un cambio de turno

a través de intranet y concluía diciendo “fue súper complicado”. Una solución que proponía esta misma persona era hacer una guía sencilla (manual de autoayuda) sobre los procedimientos a seguir si te encuentras con una serie de casuísticas y como solicitar las medidas.

#### 8.4 Contar con horas específicas para acompañamientos médicos.

Ante el problema expuesto sobre qué hacer cuando el personal que trabaja en la Universidad tiene algún familiar enfermo, se plantea que **existan horas o días para poder dedicarlos a cuidar** de algún familiar enfermo o realizar algún acompañamiento al médico sin tener que pedir asuntos propios.

*“Que tengamos días para poder faltar sin problemas si mis hijos se ponen malos” (PDI, 38 años).*

En un grupo focal varias personas planteaban este tema desde una perspectiva legal, ya que manifestaban que es un deber inexcusable atender a un hijo/a que se ponga enfermo/a. Actualmente, desde la Universidad este deber inexcusable solo se contempla para acudir a citas judiciales, pero la ley también incluye que se debe acudir, si alguna persona que es tu responsabilidad se encuentra enferma.

*“Si tienes un niño malo tienes que coger un día (de asuntos propios) pero a lo mejor con dos horas tu cubres la necesidad, lo llevas al médico, lo dejas con los abuelos le buscas una solución, pero no podemos porque tenemos que estar obligatoriamente de 9 a 14h. Si me ausento dos horas y después las recupero es mejor para el servicio. Yo me he llevado a mi hija al trabajo enferma, porque en mi departamento podía hacerlo” (PAS, 48 años).*

Se propone incluir la necesidad de los cuidados dentro de los discursos sobre conciliación, así las medidas de conciliación no solo se basarán en una oferta de guarderías, ludotecas, etc. si no que de esta forma se entenderá que lo que se necesita es tiempo para dedicarle a los cuidados.

*“Igual que hay días propios que tengamos días para los cuidados, enfermedades...” (PDI, 37 años).*





## 8.5 Flexibilidad horaria y eliminar penalizaciones del cambio de puesto de trabajo (PAS).

Mayor flexibilidad en los horarios, como se ha expuesto en el apartado de dificultades el personal de administración y servicios no cree que esta flexibilidad que establece la normativa sea real debido a que hay una franja de horas (bastante amplia) que es fija y por lo tanto no se pueden ausentar de su puesto de trabajo. Lo que se plantea, es que, si las necesidades del servicio lo permiten, **no se tenga que estar obligatoriamente de 9 a 14h.**

Se pide que se puedan coger horas sueltas para poder realizar gestiones, por ejemplo, y que después se recuperen esas horas otro día.

Por otro lado, algunas participantes requieren que no te penalicen si al solicitar un cambio de puesto de trabajo por motivos de conciliación te asignan uno y lo rechazas. En definitiva, que no obligue a coger los puestos, que puedas elegir.

*“Deberían existir un mayor número de plazas para poder cambiar el turno de mañana, y poder optar en pleno derecho y sin menoscabo de las condiciones laborales” (PAS, 45 años).*

## 8.6 Invertir el dinero de acción social en servicios.

Una propuesta en referencia a las ayudas económicas de acción social es la de que en vez de que exista esta ayuda el dinero se invierta en servicios o recursos que ayuden a mejorar la conciliación.

*“El dinero de acción social es poco dinero, creo que no supone mucho a nivel individual, e igual si este dinero se invierte en otras cosas... Por ejemplo, en un plan de pensiones para el personal o quizás también para el alumnado, más guarderías, horarios más amplios y podría haber sido una medida mucho más efectiva. Café para todos es café para nadie” (PDI, 37 años).*

## 8.7 Ampliación de plazas/ horarios y servicios especializados.

Básicamente, se hablaba **de aumentar las plazas de los servicios** de conciliación existentes y que se creen más servicios especializados. Por otro lado, se solicitaban también la necesidad de ampliar el número de plazas en laboratorio para cambio de turno.

Ampliación del **horario de los servicios de guardería y ludoteca** para que abarque el horario de clases de la Universidad.

Sobre la creación de servicios especializados se reclamaba desde diferentes grupos unidades de día concertadas con la Universidad para personas mayores y/o dependientes y convenios con centros residenciales con concertación de plazas. Así como, crear centros de día en cada facultad dónde atender a los niños y las niñas y a las personas con discapacidad.

Muchas de las personas asistentes propusieron la ampliación del permiso de paternidad o maternidad.

### 8.8 Convenios con estudiantes de la Universidad para que puedan realizar sus prácticas.

En relación a la ampliación de plazas y creación de nuevos recursos especializados, una de las soluciones que se planteaban en los grupos para que los proyectos fueran económicamente viables era el que en los servicios que se ofrecen en materia de conciliación realizaran sus prácticas el alumnado. Desde estas unidades (descritas en el párrafo anterior) se podía contar con convenios con la universidad, alumnos/as de prácticas de diferentes áreas; psicología, trabajo social, magisterio, fisioterapia, etc. Y los practicums de diversas facultades.

### 8.9 Clausura de seminarios con horario de clausura limitado.

Otra propuesta para mejorar la conciliación de la comunidad universitaria es que las jornadas, conferencias, seminarios, etc. deberían organizarse teniendo en cuenta que la clausura de las mismas no fuera más tarde de las 18h para facilitar la compatibilización de la vida laboral, personal y familiar.

### 8.10 Coincidencia del calendario escolar con el universitario/ plazos de las guarderías.

Algunas personas participantes opinaban que hacer coincidir el calendario lectivo escolar y el calendario académico de la universidad podía facilitar la conciliación de las personas con hijos en edad escolar.

*“Por ejemplo, el 1 de noviembre no fue lectivo para los colegios y sí para la Universidad; mientras que el 23 de diciembre no es lectivo para la US y sí lo*

*es para la educación infantil y primaria. Es un problema cuando los días festivos no coinciden ya que tengo que buscar a alguien que pueda cuidar de mis hijos. Sería cuestión de coordinarlos” (PDI, 40 años).*

También se proponía que el plazo de las guarderías de la universidad que sea el mismo que el de la pública (Junta de Andalucía). El de la universidad es mucho antes y ayudaría a muchas personas el poder saber al mismo tiempo a cuál puedes acceder y entonces elegir.

### 8.11 Crear un Servicio Especializado y una Comisión de Conciliación.

Solicitaban un servicio compuesto por personas preparadas en materia de conciliación para atender a la población universitaria que necesite información en esta materia. Las funciones de este servicio serían las de informar sobre todas las medidas, resolver las dudas y asesorar, así como plantear las consecuencias de adoptar una u otra medida. Dentro de este servicio existiría una comisión de conciliación cuyas funciones a desarrollar serían las de estudiar y evaluar las situaciones de una forma individualizada y establecer medidas personalizadas. Una vez expuesta la situación esta comisión valorará si es compatible con las necesidades del servicio, de esta forma las respuestas a un caso concreto no quedarían solo en manos de las personas responsables de los servicios, sino que esta comisión pudiera estudiar el caso de una forma objetiva junto a las personas responsables de los servicios.

### 8.12 Facilidad en las becas de ayuda al estudio para alumnado que concilia.

Mejorar las becas para estudiar, por ejemplo, que no se necesite ser familia numerosa. Que se tengan en cuenta situaciones familias monomarentales. Es decir que las becas no miren solo para contabilizarte que seas familia numerosa sino también ser madre.

### 8.13 Medidas de discriminación positiva para las mujeres.

Otra de las propuestas es la de establecer medidas de discriminación positiva para las mujeres, que de alguna forma les ayudara a posicionarse en una situación de igualdad respecto al hombre. Como, por ejemplo, que, dentro de los programas de investigación, en las prioridades se tenga en cuenta las mujeres que han ejercido la maternidad.

*“Que no se mida a las mujeres que son madres, igual con el mismo baremo que a los demás. Que se mire lo que ha hecho y no en el tiempo que lo has hecho. Hay contratos de investigación que solo puedes pedir tres años después de hacer la tesis, pero si has sido madre tienes un año más” (PDI, 42 años).*

También se abordó que estas medidas de discriminación no fueran orientadas solo a mujeres sino a padres y madres que durante un tiempo dedicaron sus vidas a la crianza y/o cuidados y no pudieron cumplir con todos los requisitos que se les exigió. Pero en el debate otras mujeres defendían que las cargas familiares la siguen soportando en gran medida las mujeres y que por tal motivo pensaban que debían ser medidas encaminadas a la igualdad de la mujer con respecto al hombre.

*“Medidas de discriminación positiva, ya que aún la maternidad afecta más a las mujeres que a los hombres. Las personas que no tienen un sexenio (investigación), ¿es porque no quieren no porque no han podido? (PDI, 33 años).*

Analizando el papel que debe tener la Universidad en este asunto, se destacaban dos cuestiones. Por un lado, que desde la propia Universidad se tuvieran en cuenta estas situaciones en las que normalmente la mujer está en desventaja. Y, por otro lado, aunque algunos de los requisitos/ exigencias no los decide la Universidad, como, por ejemplo, los que vienen impuestos por la agencia de acreditación, la US tiene que levantar la voz para evitar que se reproduzcan situaciones de desigualdad. Hay un problema que se debe visualizar, y es que hombres y mujeres no tienen las mismas oportunidades. Pero la respuesta a este problema va más allá de la Universidad, por este motivo debería tener un papel más activo de reflexión y protección de sus trabajadoras y con su discurso contribuir al desarrollo de políticas sociales que amparen a las mujeres, aunque se entiende que no es responsabilidad exclusiva de la Universidad sino de todos los agentes sociales implicados en esta cuestión.

*“La agencia de acreditación te pide lo mismo que a otras personas que no han sido madres. Es una carrera hecha para hombres que no tenían implicación familiar y ese modelo ya se está perdiendo. Necesitamos que se establezcan medidas de discriminación positiva con las mujeres en este sentido. Es una carrera muy exigente, y no se ve la parte biológica de la maternidad” (PDI, 42 años).*

## 8.14 La Universidad debe adquirir un papel de interlocutora para mejorar la conciliación.

Es muy interesante que no solo se reclame a la Universidad la mejora de sus servicios y medidas sino también un papel de interlocución con otras entidades y organismos públicos y privados con el objetivo de mejorar las políticas sociales que hacen referencia a la conciliación, así como que lleve a cabo un papel de concienciación y sensibilización en esta materia. La propuesta surge de la idea de que la lucha por mejorar la conciliación de las personas no hay que realizarla solo dentro de los muros de la Universidad, ya que la solución no está solo ahí también está en las administraciones, en los planes autonómicos y estatales, etc.

La Universidad, tiene la experiencia y las herramientas para realizar acciones de conciliación y sensibilización en materia de conciliación e igualdad tanto a la ciudadanía como a otros organismos tanto públicos como privados y a otras administraciones. Según manifestaba un asistente la Universidad es un interlocutor de la Junta de Andalucía, debe aprovechar esta posición para luchar por la mejora de la situación laboral y familiar personas que trabajan en ella.

*“La Universidad debe proponer y presionar, debe alzar la voz para reclamar que hay cosas no se están teniendo en cuenta y que afectan al futuro del país, y que hay que proteger a los padres para que eduquen a los hijos” (Participante, 53 años).*

*“La Universidad de Sevilla es una institución potente, hay mucha gente, se mueve mucho dinero, está en muchos foros. En todos los foros donde está puede hacer mucha fuerza para aplicar normativas y leyes que mejoren la conciliación” (PDI, 42 años).*

## 8.15 Otras medidas.

En este apartado se incluyen un paquete de medidas que no necesitan de mucha explicación, y que no quería pasarlas por alto.

- Hasta que tus hijos tengan tres años poder solicitar una excedencia del tiempo que se quiera.

- ▮ Pedir la opinión de todas las personas que han utilizado los servicios de conciliación en relación a propuestas de mejora.
- ▮ En el caso del personal docente e investigador estar exentas de las funciones de gestión las personas con cargas familiares.

*“El PDI tienen enseñanza, investigación y gestión. Hay funciones de gestión que igual se pueden suprimir entendiendo que no es el momento ya que necesito tiempo para educar a mi hija. En este tipo de educador la universidad tiene que facilitar la tarea. En resumen, que a las personas que estén conciliando no cargarlas con ciertas tareas de gestión” (Participante, 55 años).*

- ▮ Copiar las buenas prácticas y los modelos que ya funcionan en materia de conciliación de otras universidades y países, como por ejemplo los países nórdicos.
- ▮ Que en las facultades que no se hace, que antes de septiembre estén los horarios de clases.
- ▮ Reducción de créditos de docencia para intentar hacer investigación en las horas de trabajo en el despacho y no en casa.
- ▮ Más contrataciones de personal.
- ▮ Retomar las medidas propuestas por los sindicatos.
- ▮ Propuesta real y articulada de todo esto y que no quede en un informe y que se nos notifique a las personas participantes para que también podamos hacer presión.



Cuadro resumen de las propuestas.

PROPUESTAS	ACCIONES
Medidas de conciliación encaminadas a facilitar tiempo	-Ampliación permisos paternidad/ maternidad.
Facilidad a la hora de elegir las clases (PDI)	-Prioridad de elección para personas con cargas familiares (menores, personas dependientes, mayores, etc.)
Más claridad en la información	-Unificar la información en la web -Información más clara del personal cuya función es informar a las demás. -Facilitar la tramitación de las medidas o servicios -Crear una guía sobre el procedimiento de solicitud de medidas
Mayor divulgación de la información	-A través de boletines, enlaces a la web, charlas, etc.
Disponer de horas o días para acompañamientos familiares por enfermedad	-Acompañamientos al médico o en casa -Incluir la necesidad de los cuidados en los discursos de conciliación
Flexibilidad Horaria PAS	-Romper con la franja obligatoria de 9-14h, si el servicio lo permite
Eliminar penalizaciones si rechazas una plaza asignada por un cambio solicitado	-Si tienes descendencia pasar de forma automática al turno de mañana en el caso de que sea el que más convenga a la unidad familiar
Invertir las ayudas económicas de acción social en servicios	-Crear más plazas en guarderías -Centros de día para personas dependientes -Plan de pensiones
Crear más plazas en servicios y ampliación de los horarios	-Ampliación plazas en servicios como el de Respiro Familiar. -Ampliación de horario de guarderías y ludotecas.
Instaurar más servicios especializados	-Unidades de día para personas dependientes y mayores concertadas con la Universidad de Sevilla -Establecer convenios con centros residenciales
Convenios con el alumnado para realizar prácticas en los servicios de conciliación	-Alumnado de prácticas de diferentes áreas; psicología, trabajo social, magisterio, fisioterapia...
Clausura de seminarios, jornadas, etc. más temprano	
Coincidencia del calendario escolar con el docente universitario y los plazos de las guarderías	-Coincidencia de los plazos de la guardería de la Universidad con los plazos de las públicas
Servicio especializado en conciliación y creación de una comisión	-Servicio para informar, asesorar, mediar... -Comisión para estudiar los casos de una manera individualizada
Medidas de discriminación positiva	



Universidad: papel de interlocutora y agente de sensibilización y concienciación en materia de conciliación e igualdad	
Facilidad de dotación de becas de ayudas al estudio	-Alumnado con cargas familiares, sin necesidad de ser familia numerosa -Ayudas especiales a familias monomarentales/monoparentales
Excedencias para personas con hijos/as menores	
Contar con la opinión de todas las personas usuarias de los servicios	-Mandar un mail dónde se solicite propuestas de mejora de los servicios a las personas usuarias
Aliviar de las cargas de gestión al PDI que está intentando conciliar	
Extrapolar buenas prácticas y modelos de otras universidades	
Que se dé a conocer los horarios del PDI con antelación	-Conocer los horarios de clases antes del mes de septiembre
Reducción de los créditos docentes	
Ampliación de contrataciones de personal de la US	
Retomar las medidas propuestas por los sindicatos	
Que del estudio salga una propuesta real, que sea notificada a las personas participantes	

*Cuadro de elaboración propia*



## 9. REFLEXIONES.

---

Una de las cuestiones que me parece interesante resaltar es lo agradecida que estaban las personas interesadas en el tema de la conciliación (hayan participado en el estudio o no), de que se haya llevado a cabo esta iniciativa. Según expresaban, le sumaba un valor añadido al estudio que se contara con sus opiniones, se creara un espacio para enumerar sus dificultades, sus propuestas y sobre todo sirviera para visibilizar sus realidades. Muchos han sido los halagos que han llegado a través de los cuestionarios de evaluación, del mail o del teléfono y es que las personas agradecen que se les tengan en cuenta, que se valoren sus opiniones. Como se expresó en la metodología, los/as protagonistas de este estudio, son las personas implicadas.

*“De momento esto es lo que, humildemente, puedo aportar. Te agradezco a ti y a toda la Unidad de Igualdad el interés mostrado por la opinión de la comunidad universitaria al respecto” (Participante).*

Tras la realización de este trabajo he podido observar que a la comunidad universitaria les interesan los temas relacionados con la conciliación, una cuestión que además afectan a un número elevado de personas. Muchas han sido las llamadas o los mails en los que solicitaban información sobre las medidas y servicios de conciliación, o en los que exponían sus situaciones personales, esto demuestra este interés del que hablábamos. Por otro lado, parece que no queda muy clara la información de a quién hay que dirigirse si se requiere información sobre este tema. Como ya se apuntó en los grupos de discusión, la información no está clara, se hablaba de que existía una maraña de información y se solicitaba mayor claridad y transparencia. Este me parece un punto clave si se quiere comenzar a trabajar para mejorar la conciliación de la Universidad de Sevilla.

Aunque las personas con las que se contactó mostraron un ferviente interés en la temática que aquí nos ocupa, también es cierto que la participación en los grupos de discusión ha sido más baja de lo esperado. Como ya se ha apuntado, nos encontramos de bruce con la conciliación. A muchas de las personas interesadas sus obligaciones laborales o familiares les impidieron participar. En el caso del alumnado, era aún más complejo y es que además de ir a clase y tener obligaciones familiares, la mayoría trabajaba con lo que el tiempo libre del que disponían era muy escaso.

*“Estoy muy interesado en participar, pero entre el trabajo, las clases y cuidar de mi hija no tengo ni una hora libre para dedicarle a este estudio, aunque me parezca muy interesante” (Alumno US).*

Teniendo en cuenta que las personas que encontraban más dificultades para conciliar es el grupo que pertenece al alumnado debe tenerse muy en cuenta a la hora de establecer medidas que faciliten actuaciones en este sentido.

*“No hay muchas madres estudiantes o bien por falta de tiempo o por falta de dinero (Alumna, 23 años).*

Al comprobar que había personas muy interesadas en participar pero que realmente no disponían de tiempo para acudir a los grupos se tomó la decisión de permitirles que pudieran aportar sus opiniones a través de una entrevista escrita abierta, y hacer llegar la información vía mail y así enriquecer el estudio con sus opiniones.

Como se ha corroborado en el desarrollo de este trabajo los tres colectivos objeto de estudio, que forman parte de la comunidad universitaria (PDI, PAS y Alumnado), son muy diferentes entre sí, tienen su propia idiosincrasia. De esta hipótesis diferencial surgió el realizar distintos grupos conformados según tres categorías (PAS, PDI y Alumnado). El grupo de alumnado, no se pudo realizar, por no ser suficientes asistentes para conformar un grupo. Una lástima, ya que el alumnado también es un agente clave para entender y atender la conciliación dentro de la comunidad universitaria, eso sí desde otro prisma muy diferente al PAS o al PDI, pero no por eso menos importante.

En relación a la satisfacción de las personas con las medidas y servicios implementados, diferentes indicadores han manifestado que es buena pero que hay mucho por mejorar. Hay que seguir trabajando para facilitar la conciliación de las personas que día a día intentan llevar su vida laboral, personal y familiar, no sin grandes esfuerzos. Sin lugar a dudas la intención de este estudio es conocer la realidad para poder mejorar la vida de la población universitaria en pro de una igualdad real y efectiva.

*“La US va bien en relación al contexto (contexto deprimente) en este campo (condiciones de los/as trabajadores/as y también al tema de conciliación), pero tiene muchas cosas que se pueden mejorar” (Participante).*

Como se ha manifestado en el estudio a través de las opiniones de sus participantes, la Universidad tiene un papel muy importante en la sociedad en relación a la conciliación y la igualdad. Se ha hablado del interesante papel de interlocutor, que, en esta materia, debe desarrollar con otras administraciones públicas y privadas y en el calado de la sociedad, ya que es un agente clave de lucha por la igualdad.

Las medidas de conciliación de la Universidad de Sevilla son un instrumento más del II Plan de Igualdad, cuyo objetivo es lograr la paridad de mujeres y hombres. No debemos olvidar que estas medidas surgieron con este propósito ya que la incorporación de la mujer al trabajo puso patas arriba el mundo de las tareas domésticas y familiares. Las empresas y administraciones tuvieron que apostar por medidas y servicios que ayudaran a las familias a sobrellevar su parcela familiar, laboral y personal. Pero como sabemos, debemos seguir avanzando, este estudio nos ha facilitado indicios de que hay que seguir progresando en este sentido. El mayor número de mujeres participantes que de hombres y el análisis de los/as asistentes sobre los cargos de mayor peso, masculinizados en departamentos y tribunales, son algunos de estos indicadores.

Otra variable con la que se pretendía medir la igualdad era conociendo si en la población objeto de estudio existía la corresponsabilidad. Tratar este tema no ha sido fácil, los resultados no han sido muy significativos y es que todas las personas a las que se le preguntó si podían afirmar que en sus hogares existía la corresponsabilidad, dijeron que sí. Los casos que manifestaron que no era por motivos laborales, no porque no existiera una situación de igualdad en la pareja, tal como expresaron en los grupos. Pienso que dos razonamientos son los que han provocado estas respuestas. Por un lado, las personas que están predispuestas a participar en este tipo de grupos, en los que se tratan una temática muy específica, están concienciadas con el tema de la igualdad. Por otro lado, es un tema complejo para abordarlo en grupo. Esta cuestión me ha llamado mucho la atención porque a lo largo del desarrollo del estudio muchas han sido las mujeres (y algunos hombres) las que han manifestado la situación desigual de la mujer respecto a las cargas familiares, expresando en muchas ocasiones que son las que se encuentran en una mayor desventaja porque los cuidados pesan sobre ellas, pero después a la hora de hablar de corresponsabilidad

ninguna mostró ninguno de estos problemas, todo lo contrario afirmaban que existía una relación de igualdad con sus parejas.

Lo cierto es que, exceptuando el tema de la corresponsabilidad, en la que en los grupos no surgió la necesidad de profundizar más, los demás temas se hablaron de una forma muy clara, sin tapujos y con entusiasmo de poder expresar todas las ideas, opiniones, dificultades que hace tiempo tienen. Muchas han sido las opiniones y sobre todo las propuestas planteadas, pero me gustaría resaltar dos perspectivas que me han parecido muy interesantes. Una, que hace referencia a medidas para la mejora de los servicios que ya existen, como ampliar las plazas y los horarios de los servicios, y crear nuevos que atiendan a colectivos más específicos (como por ejemplo convenios con centros residenciales para mayores) o a intentar mejorar las condiciones laborales para poder atender las necesidades familiares (no tener clases a las 9 de la noche para poder duchar a mis hijos/as). Pero, por otro lado, se ha expresado otro enfoque más orientado a introducir en los discursos la necesidad de los cuidados, algo abandonados desde la incorporación de la mujer al trabajo. Se trata de crear una filosofía en la que las medidas vayan también encaminadas a facilitar tiempo y no únicamente servicios, tiempo para cuidar, mimar, dedicar, criar, etc. a sus familiares.

Parece que el primer enfoque debe ser algo temporal, mientras vamos tomando conciencia y marcando el camino hacia un discurso que defienda la necesidad del cuidado, de tener tiempo para dedicarles a las personas que lo necesitan, algunas serán el futuro y otras han sido la base de todo. Este camino se debe recorrer, teniendo en cuenta los modelos que ya han funcionado en otros lugares.

Entendiendo que el tema de la conciliación no es tan fácil, porque además entran en juego otros factores que no necesariamente están relacionados con la conciliación, pero de forma indirecta le afectarían. Y es que la conciliación es complicada porque además tenemos que contar con que hay personas sin cargas familiares pero que también quieren conciliar su vida personal. Es cierto que los criterios de elección deben cambiar, como por ejemplo el orden de prelación de la Universidad, actualmente parece que carece de sentido para las personas participantes en este estudio. Pero la solución no se puede buscar solo escuchando una parte, entiendo la importancia de implicar a todos los agentes y de buscar soluciones de forma conjunta, eso sí, estableciendo una base de prioridades que reconozcan las situaciones especiales

de cada persona. Ante un problema de tal envergadura, teniendo ya una base desde donde partir, la solución hay que buscarla entre todos y todas.

Es importante que se vaya introduciendo en los discursos para ir calando en las personas las dificultades de la conciliación y la importancia de facilitar ésta a las personas que la necesiten.

Por último, me gustaría sumarme a la proposición de muchas participantes de que a partir de este estudio nazca una propuesta real y articulada de todo lo expuesto y que no se quede en un simple informe arrinconado en un cajón.

## 10. EVALUACIÓN.

---

El instrumento a utilizar para evaluar la actividad ha sido un cuestionario (Anexo 2), de elaboración propia, donde se han recogido las opiniones de las personas participantes en relación a la actividad realizada. El objetivo de la evaluación es conocer el grado de satisfacción de la población en los distintos aspectos de planificación y desarrollo de la actividad, así como, mejorar las cuestiones que no hayan funcionado del todo bien y reforzar aquellas que sí que han sido útiles y con las que ha habido un alto grado de satisfacción.

Me voy a centrar solo en algunos aspectos del cuestionario, voy a obviar los datos sociodemográficos debido a que ya han sido analizados y expuestos en el apartado 6 (perfil de las personas participantes) de este estudio.

En el cuestionario se les indicaba que marcaran la opción más adecuada teniendo en cuenta que 0 es el "grado más bajo de satisfacción o estar totalmente en desacuerdo" y 4 el "grado más alto de satisfacción o estar totalmente de acuerdo".

Uno de los primeros indicadores del cuestionario era conocer porque canal les había llegado la información para participar en el estudio. Tras el análisis de la información, el 86% de las personas asistentes recibieron la información a través de un correo de la responsable del estudio, solo el 7% a través de la Universidad y otro 7% por otras compañeras/os. El boca a boca en este estudio parece que no ha funcionado, y tampoco la información que algunos departamentos de la Universidad lanzaron a las personas usuarias de los servicios (como por ejemplo, desde el área de RRHH).

En el cuestionario de evaluación se le planteaba que evaluaran su grado de satisfacción con las medidas de conciliación implementadas por la Universidad de Sevilla, el 50% del total marcaron como puntuación el número 3 y un 23% indicó el número 4 (el grado de satisfacción más alto). Con esto se evidencia que el grado de satisfacción con las medidas es bueno pero que aún se deben mejorar algunas cuestiones, el 23% puntuó su grado de satisfacción con un 2 (indicador que corresponde con un nivel de satisfacción medio).

Cuando se les preguntaba si se habían cubierto sus expectativas en relación a la utilidad del grupo de discusión en la que habían participado, en general, sus respuestas eran satisfactorias. Tomando como referencia que el 0 era el "grado más bajo de satisfacción" y 4 el "grado más alto", el 100% de las respuestas se encontraban entre el número 3 (35,7%) y el 4, al que corresponde un 64,3% de las opiniones. Respecto si la metodología (grupo de discusión) elegida les había parecido adecuada el 100% de las opiniones expresaban su mayor grado de satisfacción con este tema, todas las personas marcaron el 4.

En relación al apartado que englobaba una serie de preguntas sobre la organización de la actividad, las personas expresaron encontrarse muy satisfechas con la organización logística de los grupos de discusión. El 85% de la población participante marcó el grado más alto de satisfacción y el 14% de las contestaciones se correspondían con un 3, un grado de satisfacción algo más bajo. Según las respuestas del cuestionario, las personas participantes piensan que las instalaciones de los centros han sido las adecuadas, así como también estaban contentas con la duración de la actividad (el 93% de las personas asistentes marcó el número 4, y el 7% el 3). Sobre el horario de la actividad sí que hay personas que manifestaron que no estaban muy de acuerdo con el horario en el que se realizó el grupo, el 21% de las personas asistentes no estaban muy satisfechas con el horario frente a un 79% que si lo estaba.

Sobre el papel de la moderadora, donde se incluían los aspectos que se muestran a continuación en la tabla, el 100% de las respuestas indicaba un alto grado de satisfacción sobre las funciones de la moderadora dentro de los grupos de discusión.



#### SOBRE EL PAPEL DE LA MODERADORA

12. Ha conseguido mantener el interés de los/as asistentes y adaptar la sesión al grupo.	0 1 2 3 4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
13. Ha resuelto mis dudas y ha sido accesible.	0 1 2 3 4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
14. Ha favorecido la participación.	0 1 2 3 4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
15. Ha transmitido y expresado adecuadamente las ideas y contenidos con un adecuado manejo de la expresión verbal y no verbal.	0 1 2 3 4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
16. En general, estoy satisfecho/a con la participación e intervención de la moderadora.	0 1 2 3 4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>

*Extracto del cuestionario de elaboración propia.*

### **VALORACIÓN GLOBAL.**

A la pregunta de, “en general, estoy satisfecho/a con la actividad”, el 86% de la población participante respondió con un 4, es decir con el grado de satisfacción más alto y el 14% con un 3, grado de satisfacción bueno. El 100% de las personas recomendaría a otros/as compañeros/as la actividad.

En el análisis de las respuestas del cuestionario una de las partes más interesantes del cuestionario de evaluación, bajo mi punto de vista, fueron las cuestiones abiertas. Un apartado dónde se le preguntaba que había sido lo mejor de la actividad, lo que habían echado en falta y un último espacio para sugerencias aportaciones y observaciones. Muchas aportaciones interesantes han sido recogidas en este último apartado del cuestionario.

#### **Lo mejor de la actividad...**

Los comentarios han sido asociados y hacen referencia a varios asuntos. Por un lado, una de las cuestiones más valoradas ha sido el que se le diera la oportunidad a la comunidad universitaria de poder participar en la actividad, de ser escuchado/a y tener la posibilidad de expresar cuestiones más personales/experienciales en el contexto académico, sintiendo que sus aportaciones pueden tener algún tipo de eco en la cultura organizacional de nuestra Universidad.

*“Para mí lo mejor de la actividad ha sido poder ser escuchado y plantear soluciones a los problemas de conciliación” (Participante, 55 años).*

Una gran parte de las opiniones han sido palabras de agradecimiento a la Universidad de Sevilla y en especial a la Unidad de Igualdad, por el interés mostrado en escuchar y resolver los problemas que surgen de la conciliación laboral, familiar y personal.

*“Que la Universidad de Sevilla tenga interés en abordar este asunto”  
(Participante).*

Otras personas lo que más valoraban era el conocer las experiencias de otras personas en el uso de las medidas de conciliación de otros sectores y realidades de la Universidad de Sevilla. Incluso se hablaba de la terapia que supone compartir los mismos problemas con otros compañeros y compañeras, buscar puntos de encuentro y sobre todo soluciones. A la vez que eran conscientes, en los grupos, de que los problemas de conciliación son algo común.

*“Ver que el problema para conciliar es algo común, y que hay interés por mejorar las medidas” (Participante grupo de discusión).*

*“Escuchar las opiniones de los otros participantes y de informarme mejor de algunas medidas por los compañeros del grupo” (Participante grupo).*

También había palabras que ensalzaban el trabajo de la persona responsable del estudio, tanto en su función de moderadora como en el resto del proceso.

*“La iniciativa en sí misma ya me parece destacable. Pero, además de ello, la facilidad que se nos ha dado a la hora de adaptar la sesión a nuestros horarios, la claridad en exponer los objetivos de la investigación y el modo de plantearla me han parecido muy buenos” (Participante).*

### **Lo que se ha echado en falta...**

Las respuestas se han agrupado en varios aspectos que se detallan a continuación.

1. Mayor participación: asistencia de más personas a los grupos de discusión.

*“Creo que se podría acceder a más gente, tirando de los bancos de información de la US, para una investigación que necesariamente ha de ser cualitativa”  
(Asistente).*

*“Mayor implicación de personas que estén disfrutando o hayan disfrutado de medidas de conciliación, para que el intercambio de puntos de vista fuera más completo” (Participante, 55 años).*

2. Sobre el horario, opiniones de algunas personas han manifestado que fuera un poco más tarde o que se hubiese planteado varias opciones para poder elegir el horario más adecuado (a algunas personas sí que se les pudo facilitar esta opción).

3. Se han solicitado más reuniones, con el objetivo de abordar más temas y propuestas.

4. Tener la seguridad de que los resultados del estudio van a pasar a ser una propuesta formal para implementar las mejoras

*“Algún compromiso previo, del tipo con esa información, el área de igualdad o el estamento que corresponda, pretende elaborar un informe que sirva para orientar las políticas de igualdad o de equidad en algún sentido concreto” (Participante).*

**Sobre las sugerencias,** se muestra alguna de las opiniones recogidas en el cuestionario de evaluación:

“Estaría bien convocar este tipo de actividad in situ en los distintos departamentos o centros”.

“Me gustaría saber los resultados del grupo de discusión, si ha sido útil”.

“Me gustaría que la universidad fomentara más las medidas de conciliación familiar, que le diera más publicidad, que fuera un procedimiento reglado y que fuera más receptiva a las peticiones. con tantos centros y tanto personal, no creo que sea muy difícil buscarle un hueco a alguien”.

**“Gracias a la Universidad por financiar iniciativas como ésta; se transmite el mensaje de que existe un interés sincero por mejorar los servicios ofrecidos a la comunidad universitaria” (Participante).**

## 11. BIBLIOGRAFÍA

---

- ▮ Corbeta, P. (2007). Metodología y Técnicas de Investigación Social. España: Mc Graw Hill.
- ▮ Federación Mujeres. (2010) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ministerio de Igualdad.
- ▮ Ibáñez, J. (1979). Mas allá de la sociología. El grupo de discusión: técnica y crítica. Siglo XXI de España.
- ▮ Instituto Andaluz de la Mujer. Guía rápida sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
- ▮ 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 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ▮ Peinado, Y. et al. (2010). Grupos de discusión. Métodos de Investigación en Educación Especial. (En línea).
- ▮ II Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla (2014-2018). Sevilla, 2014.



## 12. ANEXOS

---

### ▣ Modelo entrevista participación vía mail

#### **ENTREVISTA PARTICIPACIÓN VIA MAIL.**

**Estudio “Grado de satisfacción de la comunidad universitaria con las medidas de conciliación de la U\$ y propuestas de mejora”, para la “Unidad para la Igualdad” de la Universidad de Sevilla.**

Edad:

Puesto y Facultad:

Perteneces al grupo de PAS, PDI o alumno/a:

1. ¿Conoces las medidas de conciliación implementadas por la Universidad de Sevilla en la actualidad?
2. ¿Has recibido por alguna vía información respecto a las medidas y servicios en materia de conciliación que se encuentran a disposición de las personas que así lo necesitan?
3. ¿Has sido usuaria/o de alguna de estas medidas o servicios? ¿Cuáles?
4. ¿Cuál es tu grado de satisfacción con estas medidas del 0 al 4?, entendiendo que 0 es nada satisfecha/o, 1 un poco satisfecha/o, 2 indiferente, 3 satisfecha/o y 4 muy satisfecha/o.
5. ¿Cómo definirías la conciliación?
6. Puedes comentar algunas de las dificultades que encuentras en tu día a día a la hora de conciliar tu vida laboral, familiar y personal.
7. ¿Podrías decir que en tu unidad familiar existe la corresponsabilidad?
8. Por favor, puedes aportar propuestas de mejora sobre las medidas de conciliación existentes o nuevas medidas que no se contemplen actualmente.

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN



## II Cuestionario de Evaluación

### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

El siguiente cuestionario pretende conocer cuál es tu opinión acerca del desarrollo del grupo de discusión en la que has participado, con el objetivo de identificar elementos de mejora.

Indica la opción que te parezca más adecuada, teniendo en cuenta que 0 es el "grado más bajo de satisfacción o estar totalmente en desacuerdo" y 4 el "grado más alto de satisfacción o estar totalmente de acuerdo"

Esta encuesta es anónima.

1. Hombre o Mujer:

2. Edad:

3. Soy:

- ☐ Personal de la Administración y Servicios ☐
- ☐ Personal Docente e Investigador ☐
- ☐ Alumna/o. ☐

4. Cómo le llegó la información del estudio:

- ☐ A través de un correo de la responsable del estudio. ☐
- ☐ A través de otras compañeras/os ☐
- ☐ A través de la universidad ☐
- ☐ Otros. Cuáles? ☐

5. Podrías señalar del 0 al 4 cuál es tu grado de satisfacción con las medidas de conciliación implementadas por la US. Teniendo en cuenta que 0 es el "grado más bajo de satisfacción" y 4 el "grado más alto".

0      1      2      3      4  
☐ ☐ ☐ ☐ ☐

### CONTENIDOS Y METODOLOGÍA.

6. Se han cubierto las expectativas que tenía en relación a la utilidad del grupo de discusión en la que he participado	0   1   2   3   4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7. La metodología (grupo de discusión) elegida ha sido la adecuada para evaluar el grado de satisfacción con las medias de conciliación implementadas así como para plantear nuevas propuestas de mejora.	0   1   2   3   4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

### ORGANIZACIÓN

8. La instalación del centro ha sido adecuada y ha facilitado el desarrollo de la actividad.	0 1 2 3 4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9. La duración de la actividad ha resultado adecuada para cumplir con los objetivos que se propusieron al inicio.	0 1 2 3 4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10. El horario de la actividad	0 1 2 3 4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
11. En general, tú grado de satisfacción con la organización logística del grupo es:	0 1 2 3 4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

### SOBRE EL PAPEL DE LA MODERADORA

12. Ha conseguido mantener el interés de los/as asistentes y adaptar la sesión al grupo.	0 1 2 3 4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
13. Ha resuelto mis dudas y ha sido accesible.	0 1 2 3 4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
14. Ha favorecido la participación.	0 1 2 3 4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
15. Ha transmitido y expresado adecuadamente las ideas y contenidos con un adecuado manejo de la expresión verbal y no verbal.	0 1 2 3 4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
16. En general, estoy satisfecho/a con la participación e intervención de la moderadora.	0 1 2 3 4 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

### VALORACIÓN GLOBAL

17. En general, estoy satisfecho/a con el desarrollo de la actividad.

0 1 2 3 4  
☐ ☐ ☐ ☐ ☐

18. Recomendaría a otros/as profesionales realizar esta actividad

0 1 2 3 4  
☐ ☐ ☐ ☐ ☐





19. Lo mejor de la actividad ha sido.

20. Lo que he echado en falta ha sido

Sugerencias, aportaciones u observaciones.

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.





