

UNIVERSIDAD JAUME I
Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas

Trabajo Fin de Master:
MASTER UNIVERSITARIO EN IGUALDAD Y GÉNERO
EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO.
(2017/2018)

“Abordaje de la *conciliación de la vida familiar, personal y laboral* desde las Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas Andaluzas”

15 OCTUBRE 2018

AUTORÍA: María Ester Paredes Sevilla
TUTORIZACIÓN: Dr. Fernando Vicente Pachés

PALABRAS CLAVE:

Conciliación de la Vida Laboral, Familiar Y Personal, Ámbito Público/ Privado, Corresponsabilidad, Doble Jornada, Uso Del Tiempo

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN.....	5
3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL.	6
3.1. ¿QUÉ ES CONCILIAR?.....	6
3.2. ¿QUÉ DICE LA LEY?	9
3.2.1 LEGISLACIÓN INTERNACIONAL	10
3.2.2 LEGISLACIÓN ESTATAL.....	13
3.2.3 LEGISLACIÓN AUTONÓMICA ANDALUZA	14
3.2.4 LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA	16
3.3. ¿CÓMO SE PUEDE CONCILIAR?	18
4. METODOLOGÍA.....	20
4.1. OBJETIVO DEL ESTUDIO.	20
4.2. RECOGIDA DE INFORMACIÓN	24
4.3. ANÁLISIS DE DOCUMENTACIÓN POR UNIVERSIDADES PÚBLICAS	
ANDALUZAS.	25
4.3.1. UNIVERSIDAD DE ALMERÍA.....	25
4.3.3. UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA.....	29
4.3.4. UNIVERSIDAD DE GRANADA.....	33
4.3.5. UNIVERSIDAD DE HUELVA.....	35
4.3.7. UNIVERSIDAD DE MÁLAGA	41
4.3.8. UNIVERSIDAD DE SEVILLA	42
4.3.9. UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA	45
4.3.10. UNIVERSIDAD DE PABLO OLAVIDE	46
5. PROPUESTAS DE MEJORA Y CONCLUSIONES	48
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	52
7. ANEXOS.	53
7.1. ANEXO 1. DERECHOS DE CONCILIACIÓN SEGÚN I PLAN CONCILIA UCO.	53
7.2. ANEXO 2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACION DE LA	
UNIA	54
7.3. ANEXO 3. BIBLIOGRAFÍA.....	56

1. INTRODUCCIÓN

Mujer de 41 años, madre de un niño de 9 años y de una niña de 7, con pareja estable y con casi 19 años reflejados en el informe de vida laboral. Actualmente acabando un segundo master universitario, y todo esto sin tener en cuenta los expertos y resto de formaciones que abalan su trayectoria profesional. Además, más de diez años gestionando un grupo de grandes profesionales que en casos de emergencias están dispuestos/as a dejar su día a día para intervenir psicológicamente a personas que no están pasando por su mejor momento.

Creo que con estas líneas que acabo de exponer no es necesario argumentar nada con relación a porqué he elegido la **conciliación de la vida familiar, personal y laboral** como tema principal del presente trabajo. Asimismo, he de reconocer que me siento afortunada puesto que a lo largo de mi vida he tenido, y tengo, la suerte de que las personas que están a mi alrededor (mi pareja, mi padre y mi madre) me han apoyado en todo momento a lo largo de este camino, pero *¿qué quiero decir con “apoyado”?*. Me refiero principalmente a qué desde las tareas domésticas hasta en el cuidado de mi hijo y de mi hija han estado ahí, es decir, no he estado sola. Además, cuando tuve a mi primer hijo, disfruté de mi permiso por maternidad, mi periodo de lactancia lo acumulé en jornadas de trabajo y al final opté por solicitar una excedencia de un año por cuidado de menores la cual se redujo a tres meses aproximadamente. El motivo fue que se cruzó en mi camino la oportunidad de mejorar mis condiciones laborales desarrollando otro puesto de trabajo que me permitía disponer de más tiempo para el cuidado de mi hijo.

Si, vuelvo a repetir que soy una mujer afortunada a pesar de que soy totalmente consciente de que a nivel personal esta situación me ha pasado factura, pero a la vez siento una inmensa tristeza porque a lo largo de mi vida he conocido, y continúo conociendo, mujeres que no han tenido, ni tienen, este apoyo. Mujeres que desempeñan puestos de trabajos donde su jornada laboral sobrepasa el número de horas reglamentario y que tienen contratos precarios los cuales, a penas, les permiten un sueldo y un nivel de cotizaciones que le generen el acceso a solicitar otro tipo de prestaciones. Podría exponer con lujo de detalles sentimientos y sensaciones de cómo esta insatisfacción personal puede llegar a derrumbar a una mujer, pero considero que no es el contexto oportuno.

Por esta razón, la idea de focalizar el presente trabajo en este ámbito surge principalmente de la necesidad que puedo apreciar en mi día a día. Mi trabajo en

consulta como psicóloga, y mi experiencia como formadora en temas de igualdad de oportunidades y prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo tanto en municipios de población de pequeñas dimensiones como en la capital dan una visión variada de cómo el papel de la mujer se ve afectado y cómo su estado de ánimo se merma por la sencilla, y poco grata labor, de llevar el peso área doméstica o privada. En ocasiones, me he encontrado en circunstancias dónde hablar de temáticas relacionadas con el cuidado y/o labores del hogar en un foro eminentemente masculino, genera un ambiente hostil, cuyo tono empleado es de tipo defensivo, como si se tratara de un partido donde hay ganadores y perdedores, donde hay víctimas y culpables. Más allá de iniciar este debate, lo que quiero hacer visible es que, en ocasiones, es el desconocimiento sobre nuestra manera de vivir, el no tomar conciencia de la sobrecarga de tareas que condicionan nuestra vida, hasta incluso el hecho de derivar en una alta prevalencia de trastornos psicológicos¹ en mujeres, puede afectarnos tanto. Soy de la opinión de que es imprescindible que todos y todas trabajemos a una, y por una vida plena, donde nos podamos ver como seres humanos con necesidades individuales, distintas sin entrar en si son mejores o no que las de otra persona. Debemos fomentar la **convivencia respetuosa, pacífica, equitativa e igualitaria**.

Por otra parte, el hecho de realizar mis prácticas profesionales en la Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la Universidad de Almería me dio pie para poder profundizar, desde el rol de agente de igualdad, en cómo podemos trabajar en pro de poder lograr una conciliación de la vida laboral, personal y familiar real dentro del ámbito universitario. He podido observar que prácticamente, casi todas las universidades dentro del territorio español, dirigen sus medidas y actuaciones conciliadoras a toda la comunidad universitaria. Además, si a este aspecto le añado la aportación tan valiosa que realiza M. Ángeles Durán (2017) en su artículo “La imposible neutralidad de la ciencia” donde inicia un debate sobre la responsabilidad y el compromiso que implica la actividad científica, se puede observar que el conocimiento en sí mismo no es válido si no cumple una *función transformadora*. Y por esta razón, que mejor que observar y plasmar como nuestras universidades fomentan la conciliación y la corresponsabilidad

¹ En el libro “The stressed sex: Uncovering the truth about men, women, and mental health” (2013) se analizan 12 encuestas nacionales sobre trastornos mentales comparables entre sí, e incluyen encuestas realizadas en Gran Bretaña, Alemania, Estados Unidos, Australia, Nueva Zelanda, Chile y Sudáfrica. Concluyen que las mujeres presentan prevalencias más altas y tienen más probabilidad que los hombres de sufrir depresión y ansiedad. Extraído de la formación “Salud Mental y Género. Tema 2: La prevalencia de trastornos mentales en función del género” Docente: [Itziar Aldekoa](https://aulavirtual.perifericas.es/). <https://aulavirtual.perifericas.es/>

en su propia comunidad con la finalidad de que nos sirvan de ejemplo para el resto de contextos, y para la ciudadanía en general.

2. JUSTIFICACIÓN

Mi propósito con este estudio es realizar un análisis del trabajo que se lleva a cabo desde cada unidad de igualdad de ámbito universitario con relación al *eje de intervención de conciliación*. Además, por la envergadura del mismo voy acotar este estudio a las universidades públicas andaluzas con la finalidad de poder extraer una radiografía de la situación actual de las medidas y/o planes que se están llevando a cabo en este momento.

Cuando pensamos en personas que trabajan día a día en los diferentes departamentos universitarios, bien como Personal Docente Investigador (PDI) o Personal de Administración y Servicios (PAS); los cuales pertenecen al cuerpo de funcionarios/as o son personal laboral, la primera idea que puede venir a la mente de cualquier persona que no pertenezca a este ámbito es que, según la pirámide de necesidades de Maslow² cada miembro se encuentra en el vértice más alto.

Figura 1. Pirámide de Maslow



Es decir, sus necesidades básicas están cubiertas y además tienen la consideración de estima y reconocimiento por parte de la sociedad. Efectivamente, en comparación con otros puestos que no

disponen de estas condiciones mínimas de estabilidad y remuneración quizás podríamos conformarnos y pensar que para qué seguir mejorando.

Pues justamente, considero que es el enfoque opuesto el que demos seguir, puesto que sus condiciones deben ser ejemplo para toda la población. Debe ser la inspiración y el ejemplo de todos y todas independientemente de que se desarrolle nuestro trabajo en el ámbito privado.

² “El nombre de la pirámide se debe a su autor, el psicólogo humanista norteamericano Abraham Maslow (1908-1970), que en la primera mitad del siglo XX formuló en su obra “Una teoría sobre la motivación humana” (A Theory of Human Motivation) la teoría de la pirámide de Maslow, una de las teorías de motivación más conocidas”. Extraído literalmente de: <http://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>

3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL.

3.1. ¿QUÉ ES CONCILIAR?

¿Qué es conciliar? Pregunta con difícil respuesta dependiendo de quien la conteste. Esta respuesta puede variar en función de si quien la responde es un hombre o una mujer. Las circunstancias que envuelven a las mujeres son totalmente diferentes con relación a las que rodean a los hombres. El objetivo es lograr la igualdad de oportunidades para todos y todas, pero antes tenemos que hacernos conscientes de que el punto de partida para ambos es diferente³. Es necesario analizar este desequilibrio para poder lograr una igualdad real. Pero, antes de seguir avanzando vamos a conceptualizar estos términos que estamos empleando con la finalidad de entender realmente como nos afecta a las personas.

Según la Fundación Mujeres en su material divulgativo "**Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**"⁴, ésta es: "(...) una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal". Además, en esta cita también se añade, que "por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral 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".

El caldo de cultivo que dio lugar a esta situación se remonta a cuando se produjo la división del trabajo y consigo la asignación de los roles de género; el ámbito del hogar y del cuidado quedaba limitado exclusivamente a las mujeres mientras que los hombres empleaban su tiempo en su desarrollo profesional y al mundo de participación social.

³ Marcela Lagarde (1997) «las mujeres se incorporan al mercado laboral con toda la carga de su rol tradicional» por lo que la situación no parece que sea muy similar, más bien denota una desigualdad de partida entre los géneros que tendrá efectos visibles en las trayectorias laborales de las mujeres. Extraído de "La conciliación de la vida laboral y familiar Universidad Jaume I". Pág. 24 https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/Unidad-de-Igualdad/conciliacion_universidad_jaumeI.pdf

⁴ Existen multitud de estudios y de autores/as que definen este concepto, pero la claridad con la que lo plantean Fundación Mujeres me ha hecho decantarme por ésta, aunque cualquiera podía haber sido igual de válida.

La asignación de **roles de género** se asentó gracias a la mentalidad existente de la época donde se forjó el discurso de la domesticidad (Ballarin, 1995; Nash, 1994)⁵. Se definía “domesticidad” como un comportamiento, una disposición a prestar atención y dar respuesta a las necesidades del otro, a anteponer las necesidades de los demás a las propias⁶.

Después una larga lucha, cuando la mujer se incorporó al mercado laboral se las dotó de una libertad y una autonomía económica antes nunca vista. Se puede decir que este hecho fue todo un logro y nos proporcionó un valor añadido, pero, como se suele decir, es necesario leer la letra pequeña antes de considerarlo un éxito con plenitud absoluta. A un gran número de mujeres este hecho les supuso, y todavía les supone, tener que llevar doble carga, la profesional y la doméstica. También denominado “**doble jornada o doble presencia**” (Balbo, 1994; Durán, 1986; Friedan, 1983)⁷.

Esta situación era, y es, debida a que los hombres todavía no se han hecho cargo de las tareas familiares y de cuidado. La mujer es incluida en el ámbito laboral pero el hombre no se ha implicado en el espacio doméstico⁸. Esta situación implica una confusión en el **uso del tiempo** puesto que el área personal en las mujeres es inexistente debido a esta doble tarea, y por el contrario al hombre le supone una bolsa de tiempo libre destinado a sus actividades de ocio y/o de crecimiento personal.

En la actualidad, no se puede generalizar, puesto que nuevos movimientos surgen a raíz de esta situación tan desigual. Las nuevas masculinidades manifiestan una mayor implicación teniendo la consideración de que la responsabilidad de obligaciones debe ser compartida. Partir de una **corresponsabilidad** definida como el “*reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de las mujeres y*

⁵ Extraído de “La conciliación de la vida laboral y familiar Universidad Jaime I”. Pág. 18 https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/Unidad-de-Igualdad/conciliacion_universidad_jaumeI.pdf

⁶ Esta interiorización es tal, que el hecho de que una mujer pueda pensar en sus propias necesidades implica una sensación de malestar que le acompaña a lo largo de toda su vida.

⁷ *Misma fuente nota* ⁵

⁸ Este hecho implica que las mujeres tengan que llevar doble carga y se vean forzadas a tener que optar por contratos a tiempo parcial puesto que así pueden actuar en ambos frentes. Esta elección trae consigo consecuencias a medio y largo plazo que son muy desfavorables tanto a nivel económico (cotizaciones y pensiones muy bajas) como personal (merma en su calidad de vida). En el apartado legislativo referencio distintas estadísticas que así lo avalan.

hombres”⁹ es requisito para poder alcanzar esa calidad de vida tan añorada.

Asimismo, todavía es necesario impulsar campañas de sensibilización puesto que, a pesar de estar en 2018, esta situación continúa generando en muchos casos jornadas interminables para muchas mujeres que exteriorizan muchas dificultades a la hora de poder conciliar la vida laboral, familiar y personal.

Una vez expuestas estas definiciones me gustaría relacionarlas con la actividad que desarrollo diariamente, para esto me voy a apoyar en una herramienta denominada “La rueda de la vida”¹⁰ en la cual, de manera muy visual, se puede observar como la falta de conciliación puede afectar en calidad de vida de una persona produciendo consigo un nivel de insatisfacción llegando al punto de tratarlo como un problema solo a nivel personal, es decir, del propio individuo.

Figura 2. Rueda de la Vida

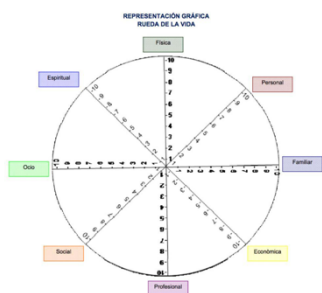
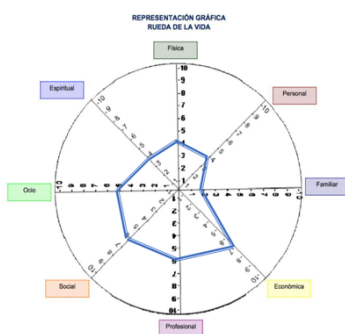


Figura 3. Rueda de la Vida.
Ej. De Insatisfacción personal



Con este instrumento se puede evaluar el nivel de satisfacción que tiene una persona en cada área de su vida. Si observamos el dibujo podemos prestar atención a que la rueda se divide en las siguientes áreas: *física, personal, familiar, económica, profesional, social, ocio y espiritual*. Además, cada radio tiene una numeración del 1 al 10, ésta hace referencia al nivel de satisfacción que debe señalar cada persona donde “1” es “nada satisfecho/a” y “10” es “totalmente satisfecho/a”.

Un perfil que frecuente en mi práctica¹¹ es mujer de edad comprendida entre 35-50 madre (1 o 2 hijos/as <12 años) la cual acude a consulta manifestando un patrón de tipo ansioso inicialmente indefinido y con abundante sintomatología psicósomática (taquicardia, sudoración, dolor abdominal, tensión cervical, etc.). A nivel laboral, en ocasiones están trabajando más de 8 horas diarias y en otras situaciones han abandonado su trabajo por dedicarse

⁹ Extraído de Guía de Corresponsabilidad. Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Madrid, 2013. Organización de Mujeres STES-Intersindical <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/MaterialesDidacticos/docs/GuiaCorresponsabilidad.pdf>

¹⁰ Modelo extraído de la formación de Liderazgo Personal y Coaching Teleológico impartido por Herminia Gomá. (<https://institutgoma.com/>)

¹¹ La argumentación que a continuación describo está avalada única y exclusivamente por mi trabajo como psicóloga en mi consulta. No descarto en un futuro elaborar un estudio que muestre la realidad plasmada a través del método científico.

al cuidado de los menores a su cargo. Por otra parte, y no menos importante, ante la detección de esta afectación la persona antes de acudir a una consulta de atención psicológica asiste a su centro de atención primaria donde, en frecuentes ocasiones sin ser derivada a salud mental le recetan antidepresivos y ansiolíticos por un periodo no inferior a un mes (es necesario tener en cuenta que su retirada no puede ser brusca lo que le supone al menos otras tres semanas de consumo de psicofármacos).

Volviendo nuevamente a nuestra herramienta, y si observamos la circunferencia azul de la figura 3, se puede observar que esta no está equilibrada en este tipo de perfiles. Este puede ser un ejemplo de una mujer que manifieste que a nivel profesional está trabajando, pero en algo que no le apasiona o que no corresponde con su nivel formativo; esta situación a nivel familiar le pasa factura probablemente debido a que no puede dedicar el tiempo y el cuidado que desearía. Además, esta situación genera relaciones materno-filiales de calidad bastante mejorable, lo cual incrementa el malestar personal. Si una mujer ha decidido o se ha visto obligada a posponer su área profesional, en la rueda tanto el nivel profesional como el económico también tendrán una puntuación muy baja lo cual deriva finalmente en un malestar generalizado.

Llegados a este punto me gustaría incluir la cita de Guillian, C. (1982) la cuál indicaba como *“los sesgos de género en la investigación sobre salud mental han contribuido a etiquetar la angustia de las mujeres y la depresión producida por la discriminación en los lugares de trabajo, las dobles jornadas, los roles familiares, etc., como problemas psicológicos como reacciones normales al estrés y a las injusticias”*. Finalmente se acaban medicalizando y psicologizando malestares/ tensiones/ contradicciones que son de origen social (Conrad, 1982). Este escenario se podría neutralizar si se observarían las injusticias que lo sustentan incluyendo medias de conciliación que realmente faciliten y amortigüen la insatisfacción personal. En la actualidad nos seguimos encontrando que, en vez de actuar desde el terreno de lo social, estas situaciones se llevan al área individual donde se traduce en un fracaso personal y estado de frustración e impotencia constante.

3.2. ¿QUÉ DICE LA LEY?

Cuando se quiere abordar la conciliación de la vida laboral y familiar es preciso reflexionar sobre la necesidad de que debe darse un cambio a nivel social para que se vayan incorporando nuevos modelos que logren mitigar la situación tan dispar entre ambos géneros. Si prestamos atención a las diferentes estadísticas oficiales esta diferencia se puede observar en el uso que hacen las personas de su tiempo. Si

analizamos la estadística más reciente disponible en la web del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad sobre las **diferencias en el uso del tiempo**¹² se puede observar que el tiempo diario que le dedica una mujer al hogar y la familia le supone un total de 4 horas y 7 minutos en contraposición con el dedicado por parte un hombre el cual es de 1 hora y 54 minutos. Otro aspecto que también es indicador de cómo las mujeres se ven forzadas a ceder su actividad laboral es el porcentaje de solicitudes de excedencias. Por ejemplo, en 2017 la estadística de **“Excedencia por cuidado de hijas/os”** realizada también por el Ministerio arroja que el 92,34%¹³ de personas que solicitan este permiso no retribuido es mujer.

La participación de todos los agentes sociales (administraciones públicas, sindicatos, iniciativas sociales y empresas) es ineludible para poder impulsar este cambio desde un enfoque de **corresponsabilidad**¹⁴.

A continuación, respondiendo al título de este epígrafe se va a realizar un breve repaso de la normativa que regula y que impulsa la conciliación y la corresponsabilidad. Haré un breve repaso desde el surgimiento de esta necesidad a nivel internacional hasta lo relativo al propio contexto universitario. El nivel de concreción irá aumentando, pero sin perder la perspectiva de que el análisis que se realizará en el presente trabajo está dirigido principalmente a toda la comunidad universitaria (estudiantado, PDI y PAS).

3.2.1 LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

Es raíz de la **Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Beijing (China)** en 1995 cuando se empezó a impulsar la idea de lo necesario que es incluir la conciliación y las diferentes maneras de conseguirla en la agenda política. El aspecto importante de cambio fue la intención de que el hombre se incluyera en el **ámbito privado**¹⁵, potenciando por tanto que las tareas domésticas y de cuidado no son

¹² Estadística “Mujeres en cifras – Conciliación – Usos del tiempo. 2009-2010” <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm>

¹³ Estadística “Mujeres en cifras – Conciliación – Excedencia por cuidado de hijas/os. 2017” <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>

¹⁴ Corresponsabilidad entendida como el hecho de compartir tanto hombres como mujeres las responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico. También son corresponsables los agentes sociales y económicos como factores clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Datos extraídos de “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Materiales divulgativos. Ministerio de Igualdad. Igualdad en la Empresa. (2010).*

¹⁵ “Desde el punto de vista del género esta división moderna entre lo público y lo privado se utilizó para justificar la subordinación de las mujeres a la autoridad del marido y su reclusión al ámbito doméstico, como responsable de la vida familiar y la crianza de hijas e hijos, mientras que a los hombres se le consideró con derechos ciudadanos para participar en decisiones económicas y políticas de interés general”. Extraído del Glosario de Género. INMUJERES.

exclusivas para la mujer. Hasta el momento todas las medidas legisladas estaban enfocadas principalmente para la mujer con relación a su papel reproductivo y de cuidado, con lo cual las únicas que hacían uso de estos derechos eran las mujeres. Este aspecto, continua y haciendo visible la **segregación por género**¹⁶ en las **tareas domésticas**¹⁷.

Las políticas públicas y las normativas que las acompañan referentes a la igualdad de oportunidades incluyen en su argot la idea de que el hombre también es un sujeto de cambio el cual puede incorporarse al ámbito privado. Hasta el momento lo tradicional era observar al hombre desarrollar su labor profesional fuera del entorno doméstico pudiendo dedicar su tiempo privado a un uso personal; la contrapartida encontramos que la mujer, después de su incorporación al mundo laboral público, además continuaba realizando el trabajo dentro del hogar llevan así lo que se denomina “**doble jornada**” (Friedan, 1983)¹⁸. Con este giro se modifica la idea de inclusión de derechos proteccionistas, basados en las consideraciones puramente biológicas, como la maternidad la cual conlleva la consideración de que la responsabilidad familiar es exclusiva de la mujer. A partir de este momento, se incorpora al hombre como sujeto de cambio abriendo el área de la responsabilidad familiar y de cuidado de las personas dependientes a través de la generación de derechos y obligaciones por su parte¹⁹.

La aprobación de la **Directiva 96/34/CE18 del Consejo, de 3 de junio de 1996**, referente al *Acuerdo marco sobre el permiso parental* es considerada, a pesar de centrarse en área de cuidado de menores, una de las normas que ha contribuido de manera más directa en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar²⁰.

file:///Users/imac/Library/Mobile%20Documents/com~apple~CloudDocs/01%20ESTHER/Master%20Igualdad/SRM042_TFM/BIBLIOGRAFIA/Bibliografica%20definitiva/100904_%20glosario.pdf

¹⁶ “El género es una ideología segregacionista que divide al mundo en dos: hombres y mujeres, como dos mundos separados, cuando no profundamente contrapuestos, donde la única constante que aparece es la lucha de géneros”. Extraído del blog “Personas, no género”. Escrito por Emilio Prieto. <https://personasnogenero.blogspot.com/2009/02/segregacionismo-de-genero.html>

¹⁷ “En el primer caso se relaciona con la hipótesis planteada por Man Yee Kan y Jonathan Gershuny (2010) sobre la existencia de una segregación por género en las tareas domésticas. Las mujeres realizan más las tareas rutinarias que son las más rígidas y los hombres, aquellas menos rutinarias. En el caso del cuidado a niños y niñas, la explicación la sitúan estos autores con la recompensa emocional que supone dicha dedicación, mayor, sin duda alguna, a las tareas domésticas «más duras»”. Extraído de “La conciliación de la vida laboral y familiar Universidad Jaume I”. https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/Unidad-de-Igualdad/conciliacion_universidad_jaumeI.pdf

¹⁸ Extraído de “La conciliación de la vida laboral y familiar Universidad Jaume I”. Pag. 28 https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/.galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/Unidad-de-Igualdad/conciliacion_universidad_jaumeI.pdf

¹⁹ *Misma fuente nota* ¹⁸

²⁰ Tanto el preámbulo del Acuerdo como el apartado primero de su cláusula 1 sostienen que su objetivo es «facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan». Diario Oficial de las Comunidades Europeas, nº L 145/1, de 19 junio 1996.

En **1999** se aprueba el **Tratado de Ámsterdam** en el cual se amplía el conjunto de medidas y acciones que impulsan la consecución de una conciliación real. Además, dentro de este marco se debe destacar la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000**, donde reconoce en su artículo 33 el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral.

La cadena normativa regulada a nivel europeo que emana de este inicio y las políticas de igualdad que incluyen referencias a la conciliación y que le dan continuidad son:

- **Tratado de Lisboa (diciembre 2009)**. Incluye en su artículo 15 «En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual».

- **Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial**. Esta modalidad de trabajo se ha considerado siempre como la más favorecedora a la hora de poder conciliar la vida personal, familiar y laboral, pero estudios recientes avalan que esta no es la realidad puesto que las personas que en mayor porcentaje se ven obligadas a acogerse a esta modalidad de contrato son mujeres²¹.

- **Estrategia marco sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)**. No incluye ningún apartado específico, pero si deja entrever la necesidad de potenciar la conciliación la vida laboral y personal.

- **Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres (2006- 2010)**. Este plan es continuación de la anterior estrategia, incluye de manera exclusiva la conciliación de la vida privada y la actividad profesional²².

²¹ Se puede comprobar que este dato en España en 2017 todavía continúa sucediendo, el número de mujeres que tienen un contrato temporal a tiempo parcial casi duplica al de varones. Consultado en Estadística “Mujeres en cifras – Empleo y Prestaciones Sociales – Contratación – Contratos registrados según duración y tipo de jornada – 2017”. <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/Contratacion.htm>

²² Esta estrategia incluye en su introducción el siguiente texto: *1. Los acuerdos laborales flexibles implican una serie de ventajas para los empleados y los empleadores. No obstante, las mujeres recurren más a menudo a las disposiciones de la política de conciliación, lo que puede tener consecuencias negativas para la posición profesional de estas en su puesto de trabajo y para su independencia económica. 2. La UE se enfrenta al declive demográfico y al envejecimiento de su población, lo que afecta al mercado laboral. Es esencial facilitar el acceso a las guarderías y el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, y mejorar las prestaciones de servicios destinados a las personas mayores. 3. Deberían adoptarse medidas para animar a los hombres a disfrutar*

- **Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.** Esta es la estrategia incluye en su introducción se incluye el siguiente texto: “Los roles asignados a los sexos siguen influyendo en decisiones individuales cruciales sobre cuestiones de educación, carrera profesional, organización del trabajo, familia y fertilidad. A su vez, estas decisiones tienen un impacto en la economía y la sociedad. Por tanto, para todos es positivo que se ofrezcan auténticas opciones, tanto a los hombres como a las mujeres, a lo largo de las distintas fases de sus vidas”.

- **Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 Unión Europea**²³.

De hecho, aproximadamente 4,6 mil millones de euros en gastos del Fondo Social Europeo en 2014-2020 están programados para la igualdad de género, de los cuales 1,6 mil millones de euros en virtud del «Igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluido el acceso al empleo, la progresión profesional, la conciliación del trabajo y la vida privada y la promoción de la igualdad de remuneración salarial»

3.2.2 LEGISLACIÓN ESTATAL

La legislación a nivel estatal²⁴ que comienza regulando el derecho a la igualdad emana de la **Constitución Española de 1978**, concretamente sus artículos 14 y 9.2 que recogen respectivamente la igualdad sin que se pueda producir discriminación por razón de sexo y la responsabilidad de los poderes públicos en el logro de la igualdad.

Conforme transcurre el tiempo se puede observar la necesidad de establecer determinados permisos para lograr la conciliación en diferentes ámbitos y por esta razón surge la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral**. Referente a cómo afecta este articulado al contexto universitario se puede extraer que todo lo relativo a su condición de administración pública es lo que lo regula.

La **Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el gobierno,**

del permiso de paternidad o trabajar a media jornada.

²³ Strategig Engagement for Gender Equality 2016 – 2020. file:///Users/imac/Downloads/strategic_engagement_en.pdf. Descargable el “Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 Unión Europea” en <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/node/2670>.

²⁴ Para la elaboración del siguiente apartado me he basado en gran medida en el material divulgativo “La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y lo planes de igualdad” publicado por el Instituto Andaluz de la Mujer de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/recursos/guia/guia-igualdad-universidades-iam.pdf>

planteó la obligación de elaborar informes de impacto de género en toda la normativa estatal, incluida la universitaria.

Referente a la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral contra la violencia de género**, menciona expresamente en su Art. 4.7: “Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.

Es la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** la que da un gran impulso en nuestro país y la que actualmente continua en vigencia. Es de aplicación plenamente a la Universidades en sus tres ámbitos de actuación: como institución dedicada fundamentalmente a la educación superior y a la investigación, como organización laboral y como administración pública. Es en el Título II “Políticas públicas para la igualdad”, en su artículo 14 de “Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos” donde se indica “(8.) *El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia*”.

Además, en el Título V “El principio de igualdad en el empleo público” y concretamente en su artículo 51 establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas para aplicar este principio. Su apartado b) reseña textualmente que éstas deberán “*Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional*”.

3.2.3 LEGISLACIÓN AUTONÓMICA ANDALUZA

La legislación referente a la aplicación del principio de igualdad queda reflejada en:

- **Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía**, proclama la igualdad de género como uno de los objetivos básicos y principio rector de la Comunidad Andaluza, estableciendo que las políticas de género deben centrarse, entre otras, en la presencia equilibrada, la equiparación laboral entre mujeres y hombres, incorporación de valores igualitarios en la educación, elaboración de informes de impacto de género, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.
- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**. Se concreta que las Universidades Públicas de Andalucía, además de regirse por las leyes estatales también son de aplicación a la normativa

autonómica. En su artículo 20 dedicado a la Igualdad en la Educación Superior, en su punto 1 se reseña textualmente “El sistema universitario andaluz, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con relación a la carrera profesional. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal docente y no docente.

La política activa derivada de esta legislación se concretó en:

- **I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.** Su Cuarta Línea de Actuación se dedica en exclusiva a CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD. Da un paso más definiendo estos términos de la siguiente forma: **“Conciliar es hacer compatible cuatro espacios, el espacio laboral, el familiar, el doméstico y el personal que según el modelo de la división del trabajo no tienen conexión. La conciliación va más allá del reparto de responsabilidades en la esfera familiar, ya que pone de manifiesto que todos esos espacios y tiempos están vinculados y son interdependientes. Por otro lado, cuando hablamos de **corresponsabilidad**, nos referimos al necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre todos los miembros que forman parte del hogar: pareja, hijos, hijas u otros familiares”.**

Para intentar paliar los efectos la doble presencia en el ámbito laboral y ámbito doméstico, y una doble carga de trabajo, las Administraciones Públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias para facilitar la conciliación, prestando especial atención a los nuevos modelos de familias. Los objetivos planteados en esta línea son:

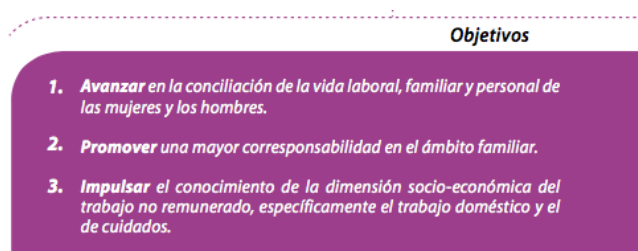


Figura 4. Objetivos Línea de actuación 4: Conciliación y Corresponsabilidad I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013.

- **II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.** El 6 de junio de 2018²⁵ el Consejo de Gobierno de Andalucía analizará varias propuestas entre las que se aprobará la formulación del II Plan Estratégico para la Igualdad de

²⁵ Leer más: <http://www.europapress.es/esandalucia/sevilla/noticia-consejo-gobierno-aprueba-martes-formulacion-ii-plan-estrategico-igualdad-mujeres-hombres-20180604203816.html>

Mujeres y Hombres en Andalucía. De hecho, el resultado ha sido que recientemente, (concretamente, la semana pasada) el Parlamento aprobó la nueva **Ley de Igualdad**²⁶, el anteproyecto de la Ley de Modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía se desarrolla a través de un Artículo Único que se divide en 47 apartados. Concretamente los epígrafes Trece, Catorce y Quince modifican los artículos 20 y 21 de la Ley 12/2007 referentes al sistema universitario andaluz. Es en su apartado Veintiuno, el cual modifica el anterior art. 28 sobre Negociación Colectiva el que incluye "(...) Se promoverá la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia, y en materia de corresponsabilidad y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal." El apartado Veintitrés modifica el artículo 32 sobre "Planes de Igualdad en el empleo en la Administración Pública" quedando redactado su punto 2 "En estos planes se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución, incluyendo las medidas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal". El apartado Veintisiete modifica el artículo 39 y es exclusivo de "Conciliación en el empleo público"²⁷.

3.2.4 LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA

La legislación que regula el ámbito universitario tanto a nivel estatal como propio sería:

- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6 /2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU)
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

²⁶ Anteproyecto Ley de Modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/anteproyecto_ley_modificacion_promocion_igualdad_genero.pdf

²⁷ Art. 39. *Conciliación en el empleo público.*

1. *La Administración de la Junta de Andalucía impulsará medidas de flexibilización horaria y jornadas parciales, así como la creación de centros infantiles en los centros de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las empleadas y empleados públicos, y hacer posible un reparto equilibrado de las tareas y responsabilidades familiares domésticas.*
2. *Asimismo, previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en las Consejerías, Agencias Públicas y demás entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía, se establecerán medidas de conciliación, en el marco de los planes de igualdad que podrán incluir aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios, horarios y disfrute de vacaciones y permisos.*
3. *Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración de la Junta de Andalucía, sus Agencias públicas y demás entidades instrumentales, en la convocatoria de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas personas que se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad".*

- Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, art 6.3 y 8.1
- Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios
- Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

A nivel Universidades Públicas de Andalucía.

Los convenios y acuerdos²⁸ adoptados por las Universidades Públicas de Andalucía:

- Resolución de 10 de febrero 2004. Ordena la inscripción, depósito y publicación del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (BO. Junta de Andalucía 23 febrero 2004, núm. 36).
- Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el Personal Funcionario de Administración y Servicios de la Universidades Públicas de Andalucía de 11 de noviembre de 2006.
- Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Andalucía de 11 de noviembre de 2006.
- Resolución de 21 de abril 2008. Ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

Además, también se deben tener en consideración los “Documentos propios de cada Universidad”, sus “Estatutos” y su “Plan Estratégico Institucional”.

Esta normativa es muy concreta y específica, exponerla en este trabajo excedería su contenido pero si se quiere profundizar más sobre la materia la Universidad Pablo de Olavide tiene accesible la [“Normativa Estatal en Materia de Conciliación”](#) y, de manera más detallada el “Documento de trabajo para la VIII Reunión de la Unidades de Igualdad de las Universidades Públicas españolas (Salamanca, 7 y 8 de Mayo de 2015). Además, otro preciado material de consulta es la [“Normativa Vigente en materia de Conciliación y mejoras conseguidas por la Universidades”](#) elaborado por esta misma Universidad. El I Plan Concilia de la Universidad de Córdoba²⁹ también, en su

²⁸ Información extraída de <http://www.uco.es/igualdad/i-plan-concilia/documentos/i-plan-concilia.pdf> (24/05/2017)

²⁹ I Plan Concilia de la Universidad de Córdoba en <http://www.uco.es/igualdad/i-plan-concilia/documentos/i-plan-concilia.pdf>

argumentación realiza un visionado muy completo de todas las medidas de conciliación vigentes.

3.3. ¿CÓMO SE PUEDE CONCILIAR?

En este apartado es necesario hacer mención nuevamente de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres la cual, y como se ha indicado en el apartado anterior, reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomenta la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Concretamente en su Título IV. Capítulos II. Artículo 44.1 indica textualmente: “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Las dificultades que se presentan a la hora de querer o intentar conciliar las diferentes áreas de nuestra vida pueden amortiguarse con los derechos de conciliación establecidos por la ley. En la actualidad se quedan cortos, todavía queda un largo camino que transitar, y además la legislación que los regula es diversa y compleja³⁰, pero si podemos decir que por lo menos ya no estamos como al principio, estamos más lejos de la línea de salida que de la línea de meta.

Las tablas que a continuación se presentan resumen de manera breve los diferentes tipos de **permisos** existentes a los cuales, cualquier trabajador/a puede acogerse en este momento:

PERMISOS RETRIBUIDOS

Maternidad	<i>Las 16 semanas de permiso se amplían 2 semanas más en el caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad. El padre puede hacer uso de este permiso en caso de fallecimiento de la madre. Asimismo, se puede hacer uso de éste, en caso de que el/la hijo/hija fallezca. En el caso de nacimientos prematuros, el permiso se hace efectivo a partir de la salida del hospital y hasta un máximo de 13 semanas</i>
Paternidad	<i>Se reconoce el derecho de un permiso parental, autónomo del de la madre correspondiente a 13 días ininterrumpidos por nacimiento, adopción o acogida, que se suman a los dos días reconocidos por convenio colectivo. La prestación económica equivale al 100% de la base reguladora. En caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, se amplía en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo. A partir del 1/1/2009 el permiso se ha ampliado a 20 días en los casos de familia numerosa, de ser familia numerosa con el nuevo nacimiento o de que en la familia haya una persona con discapacidad. Además, el permiso se ampliará a 22 días por cada hijo/a a partir del/la segunda si uno/a de ellos/as nace con alguna discapacidad. A partir de 1/1/2011, el permiso se ampliará a cuatro semanas. Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso de maternidad o finalizado el mismo, además de a tiempo completo o parcial.</i>

³⁰ Existen numerosas sentencias judiciales que marcan jurisprudencia puesto que la actual la legislación en ocasiones muestra gran ambigüedad. En el presente trabajo he optado por no incluirlas puesto que la finalidad del mismo es hacer un abordaje aproximativo.

Lactancia	<i>Corresponde una hora diaria que puede ser acumulada en días libres. Se contempla la posibilidad de acumular el permiso en jornadas completas. Cuando el padre y la madre trabajen, puede ser disfrutado indistintamente por una u otro. Se incrementa proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural con una prestación del 100% de la base reguladora.</i>
Vacaciones	<i>Se recoge el derecho al disfrute fuera de los períodos de incapacidad temporal por el embarazo, parto o lactancia y en caso de coincidencia con la suspensión por paternidad o maternidad.</i>
Otros Permisos Retribuidos	<i>Se incrementan 2 días en los siguientes supuestos (a 4 si es necesario un desplazamiento): Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, siempre que sea necesario reposo domiciliario.</i>

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Reducción De Jornada	<i>Para el cuidado de menores de 8 años de edad o personas con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. La jornada puede ser reducida, con disminución del salario, entre 1/8 y la mitad de la misma.</i>
Excedencias	<i>Voluntaria: con al menos un año de antigüedad en la empresa y por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años. Guarda legal: de duración no superior a los 3 años para atender el cuidado de cada hijo o hija (natural, adopción o acogida) a contar desde la fecha de nacimiento. Cuidado de familiares: de duración no superior a 2 años para atender el cuidado de un familiar hasta el 2º de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. En los casos de guarda legal y cuidado de familiares se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, considerándose los 2 primeros años de excedencia como tiempo cotizado a efectos de Seguridad Social – por cuidado de hijos o hijas – y el primer año de excedencia –por cuidado de familiares-. La excedencia por cuidado de hijo o hija y de un/a familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad puede ser disfrutada de forma fraccionada. En el caso de que los períodos de excedencia vayan precedidos de una reducción de jornada, las cotizaciones se computarán incrementadas al 100% de la jornada anterior a la reducción.</i>

Tabla 1. Derechos de Conciliación de carácter general³¹.

De manera más explícita se puede observar en el “Anexo 1” los derechos reconocidos por las normas legales y convencionales aplicables en la actualidad contemplados en el I Plan Concilia de la Universidad de Córdoba.

Por otra parte, y una vez expuestos los derechos de conciliación voy a indicar las diferentes **medidas de conciliación** que se pueden adoptar siempre y cuando se haya podido identificar previamente cuales son las necesidades reales de la plantilla a la cual se van a aplicar. No sirve de nada facilitar medidas que no se ajusten a la realidad de las personas que las necesitan puesto que el objetivo de las mismas es poder compatibilizar el trabajo con la vida familiar y personal.

³¹ Datos extraídos de “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Materiales divulgativos. Ministerio de Igualdad. Igualdad en la Empresa. (2010) Pág. 9-10

TIPOLOGÍA DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Medidas que amplían y mejoran la normativa	<p>Estas medidas regulan los permisos y excedencias a las que se pueden acoger los trabajadores y las trabajadoras más allá de lo que se define por normativa.</p> <p>Amplían y mejora los permisos retribuidos para atender responsabilidades familiares (maternidad, paternidad, lactancia, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, etc.) y los no retribuidos (excedencias por motivos familiares, personales o sociales y las reducciones de jornada)</p>
Medidas de Flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo	<p>La flexibilidad es un instrumento esencial para la gestión de los recursos humanos que se basa en la optimización del capital humano y que reconoce el derecho que tienen las personas a desarrollarse en el ámbito profesional, laboral y personal. Podemos identificar dos tipos de medidas de flexibilidad:</p> <p>En la distribución del tiempo de trabajo: permiten adecuar las horas que tienen que realizar los trabajadores y las trabajadoras a sus necesidades familiares y personales</p> <p>En el espacio de trabajo: estas medidas llevan implícitas la autogestión de tiempo de trabajo por parte del personal, no requiriendo una presencia física permanente en los lugares de trabajo</p>
Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes	<p>Estas medidas permiten aproximar a los trabajadores y las trabajadoras servicios para el cuidado de personas dependientes (menores, mayores, personas con discapacidad, personas enfermas, etc.)</p> <p>Las medidas comprenden, desde facilitar información sobre servicios de cuidados de personas a ofrecer ayudas económicas, etc.</p>
Medidas de conciliación que configuran una cultura empresarial que valora el que su personal tenga articulada su vida laboral como familiar	<p>Estas medidas se asientan en las políticas de recursos humanos de las empresas. Son medidas las empresas que regulan internamente y que aportan una mejora en la calidad laboral de todo el personal, trabajadores y trabajadoras. Este tipo de medidas son de diversa índole.</p> <p>Algunos ejemplos: Acercamiento de distintas personas de la unidad familiar, acercamiento de centro de trabajo al domicilio del/a trabajador/a, realización de la formación en horario laboral, no establecer reuniones fuera del horario de trabajo</p>
Medidas complementarias que facilitan, además de la conciliación, mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras	<p>Estas medidas inciden en mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores, ya sea a través de apoyo y asesoramiento, a través de medidas económicas, aportando recursos que permiten un ahorro de tiempo y dinero al personal o beneficios sociales.</p> <p>Asesoramiento y apoyo para el desempeño del puesto de trabajo, recursos propios de la empresa, beneficios sociales, etc.</p>

Tabla 2. Tipología de medidas de conciliación.

4. METODOLOGÍA

4.1. OBJETIVO DEL ESTUDIO.

El procedimiento que vamos a emplear para realizar el siguiente estudio parte de la obligatoriedad que dicta el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres el cual indica:

1. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, **ordenación del tiempo de trabajo** para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la **conciliación laboral, personal y familiar**, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, la estructura recomendada a la hora de realizar un Plan de Igualdad en la Universidad³², y siempre basado en los resultados de un diagnóstico de situación previo, sería:

- *Introducción*
- *Ejes de Intervención*
- *Objetivos (generales y/o específicos)*
- *Acciones*
- *Cronograma*
- *Personas responsables*
- *Presupuesto*
- *Seguimiento y evaluación.*

El presente trabajo tiene como objeto *analizar la documentación difundida a través de la página web de cada unidad de igualdad de cada Universidad Pública Andaluza referente al eje de actuación de “**Conciliación y Corresponsabilidad**”.*

*Antes de continuar avanzando debemos responder a la pregunta **¿QUÉ SON UNIDADES DE IGUALDAD UNIVERSITARIAS?***³³

Como hemos podido analizar en el apartado legislativo anterior la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* supuso el impulso decisivo en torno a la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades en muchas áreas, y en especial en la actividad universitaria. Además, la *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidad* especifica en su Disposición Adicional duodécima “Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

De esta manera, se puede afirmar que la Unidad de Igualdad sería el órgano técnico y consultivo donde se trabaja, y trabajará, en pro del desarrollo de medidas orientadas a que la igualdad de género en el ámbito universitario sea real y efectiva.

Ciertamente la legislación deja muy abierto las funciones que debe llevar a cabo esta unidad puesto que sólo indica que debe hacer efectivo el principio de Igualdad. Este hecho tiene consecuencias con relación a la organización interna de la misma puesto que va a depender de la propia política que desarrolle el órgano de gobierno de la universidad en cuestión.

³² Fuente “La Igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad”. Instituto Andaluz de la Mujer 2011

³³ La información generada en este apartado ha sido extraída de Cerdá, M.R (2010) “Modelos de Desarrollo de Unidades de Igualdad en la Universidad Pública”. Biblioteca y Documentación Científica. Universidad Politécnica de Valencia. https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/40174/Pages%20from%20Investigacion_Genero_103-1-680-16.pdf?sequence=1

El análisis de las Unidades ya implantadas permite determinar una estructura común en todas ellas, ésta sería (Cerdá, 2010):

Estructura tipo de las Unidades de Igualdad Universitarias

<p>Dirección del Servicio</p>	<p><i>El nombramiento de la persona directora del servicio lo realiza el Rector recayendo dicha responsabilidad en un miembro del colectivo del personal de Docencia e Investigación con nivel de cátedra. Puede tratarse tanto de un cargo delegado del Rector como quedar asumida esa función en el Vicerrectorado correspondiente.</i></p>
<p>Integración en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la Unidad de la figura técnica de “Agente de Igualdad de Oportunidades”</p>	<p><i>Se realizará el perfil de la plaza en la RPT. En todo caso se requerirá una titulación universitaria superior en el área de conocimientos jurídico-social con complemento de formación en el área específica competencial a través de Máster Oficial de acuerdo con el nuevo Espacio Europeo de Educación.</i></p>
<p>Asistencia de personal como apoyo funcional al servicio</p>	<p><i>Este personal viene referido tanto al procedente de la Administración General, caso de los administrativos necesarios para el buen funcionamiento de la Unidad, como de aquellos procedentes de la Administración Especial o de la Escala de Personal Laboral, especialmente operadores informáticos y personal auxiliar del servicio.</i></p>

Tabla 3. Estructura común Universidades Públicas Andaluzas. (Cerdá. 2010)

Las actuaciones de esta unidad van dirigidas principalmente a toda la comunidad universitaria (PSI, PAS y estudiantado). La percepción sobre si se aplica este principio de igualdad en cada colectivo varía dependiendo del interlocutor/a que se tenga. Es decir, el PDI suele percibir las desigualdades desde su práctica profesional principalmente en aquellos puntos referidos a la formación, participación en los grupos de investigación y participación en los órganos de gobierno. El PAS suele mostrar sus desequilibrios por razón de género en aspectos de conciliación familiar, asunción de responsabilidades profesionales y participación activa en la vida universitaria. Por último, el Alumnado, más allá de los estereotipos que han determinado hasta ahora la presencia de la mujer en la Universidad, percibe la desigualdad en cuanto a su relación diaria en las aulas, en la participación social y en situaciones de conciliación familiar.

Cada colectivo necesita medidas correctoras diferentes en función de los datos que se extraigan del diagnóstico de situación por parte de la propia Unidad de Igualdad y del desarrollo y priorización de acciones dentro del Plan de Igualdad Universitario.

Según la naturaleza de la propia comunidad universitaria y de su realidad institucional la interpretación del principio de igualdad determinará qué modelo de Unidad se implantará en dicha Universidad. Estos modelos son:

Modelos de Unidades de Igualdad Universitarias

Órgano o servicio general dependiente de Rectorado	<ul style="list-style-type: none"> - Favorece la visibilidad del nuevo servicio - Refuerza la responsabilidad social de la Universidad - Da respuesta autónomamente según las necesidades del servicio. - Sus acciones y medidas emprendidas son orientadas a eliminar cualquier diferencia entre ambos géneros impulsando programas que lleven a la realización efectiva de la Igualdad.
Servicio enmarcado en el área de Bienestar Social	<ul style="list-style-type: none"> - Sus acciones van dirigidas a dar apoyo y cobertura a situaciones de riesgo o carencia de sus usuarios-beneficiarios, es decir, tanto al propio PDI, como al PAS así como al Alumnado en sus diferentes grados, aun cuando la propia evolución de la demanda de los mismos tenga como resultado la ampliación de prestaciones que pueden ser consideradas como mejora en las condiciones de trabajo, para unos, y mejora de servicios como oferta en el ámbito educativo para otros. - Dispone de diferentes niveles de intervención, donde las Universidades incorporan a sus políticas estrategias sociales mejoras la calidad del servicio en cuanto que redundan en el alumnado y los recursos humanos de la misma. - Entre esas políticas sociales se cuentan el arbitrar un sistema propio de becas y ayudas dirigidas al alumnado, favorecer medidas de conciliación, implantación de medidas de accesibilidad universal incluyendo la adaptación de espacios y equipos para necesidades diferenciadas.
Unidad del área de Ordenación Académica	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica la Igualdad como parte del fundamento del servicio público de la Enseñanza Superior contemplando al alumnado como único interés del servicio reconoce la existencia de una desigualdad, pero sólo lo hace en la medida que afecta a la razón de ser de la Universidad: el alumnado. - No ignora la realidad de la propia institución, pero encauza sus programas dirigiéndolos a la esencia misma de la Universidad. Las situaciones de desequilibrio en el resto de la comunidad quedan resueltas en políticas generales o en instancias diferentes atendiendo a la persona en sí pero no como perteneciente a un colectivo o sector determinado. - Atiende a usuarios/as durante su permanencia en la institución sin intención de trascender más allá.
Servicio integrado en el área de Calidad	<ul style="list-style-type: none"> - Realizan la interpretación de Igualdad Efectiva como un conjunto global de acciones encaminadas a la prestación del servicio en un ámbito en el que todos sus miembros, la comunidad universitaria en su conjunto, mantengan la plena igualdad en el ejercicio de sus derechos. - Entiende que en una institución pública se deben alcanzar los criterios de Calidad basada en una Igualdad Efectiva. No es admisible que se mantengan estructuras y organizaciones en desequilibrio ignorando la capacidad y competencia de la mitad de sus miembros a la vez que se obvian los requerimientos de igualdad en el desempeño profesional e inserción social. - La Calidad de una institución de Enseñanza Superior queda vinculada de esta forma a la realización de la Igualdad Efectiva que trasciende a la propia Universidad reflejando a la Sociedad una realidad equilibrada que permitirá la modificación de las propias estructuras sociales.

Tabla 4. Modelo de Unidades de Igualdad Universitarias
Basado en el artículo elaborado por M. Rosa Cerdá. (2010)³⁴.

Una vez definido qué organismo (Unidades de Igualdad) se hace cargo de la materia vamos a analizar (Conciliación laboral, personal y familiar) y en qué contexto (Universidades Públicas Andaluzas) procedo a indicar los pasos que se van a llevar a cabo durante el estudio.

El análisis seguirá el siguiente esquema:

³⁴ Cerdá, M.R (2010) "Modelos de Desarrollo de Unidades de Igualdad en la Universidad Pública". Biblioteca y Documentación Científica. Universidad Politécnica de Valencia. [https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/40174/Pages%20from%20Investigacion Genero 103-1-680-16.pdf?sequence=1](https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/40174/Pages%20from%20Investigacion%20Genero%20103-1-680-16.pdf?sequence=1)

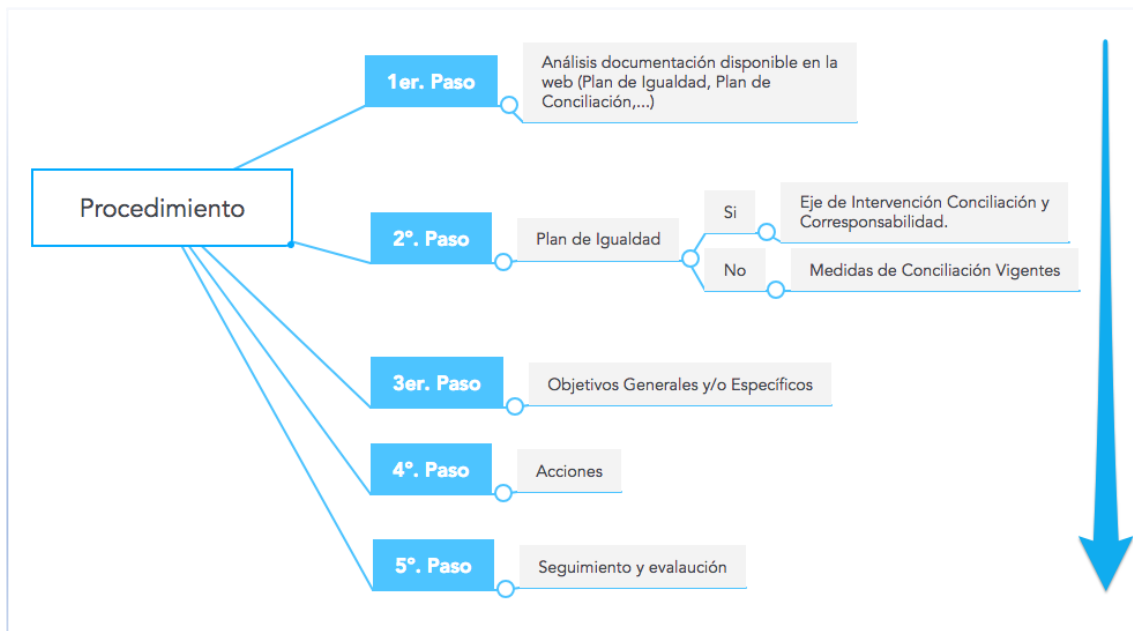


Figura 5. Procedimiento del estudio.
(Elaboración propia)

La finalidad es extraer conclusiones acerca de las medidas y/o actuaciones de conciliación implantadas más relevantes para que puedan ser generalizadas a otros contextos.

4.2. RECOGIDA DE INFORMACIÓN

En la actualidad, y según información disponible en la Consejería de Conocimiento, Investigación y Universidad³⁵ perteneciente a la Junta de Andalucía el Sistema Universitario Andaluz lo componen once universidades, diez públicas y una privada. Además, dispone de un convenio de colaboración con la Universidad Nacional de Educación a Distancia. Concretamente son: *Universidad de Almería, de Cádiz, de Córdoba, de Granada, de Huelva, de Jaén, de Málaga, de Sevilla, Universidad Internacional de Andalucía, Universidad Privada Loyola de Andalucía y Centros asociados de la UNED en Andalucía*. Este estudio se va a centrar exclusivamente en las universidades de carácter público.

En la tabla que a continuación se expone se reseña cada universidad junto con su insignia identificativa más el nombre concreto del área³⁶ que se hace cargo de trabajar en pro de la igualdad de oportunidades y prevención del acoso dentro del ámbito

³⁵ Extraído de la web de la Consejería de Conocimiento, Investigación y Universidad <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/conocimientoinvestigacionyuniversidad/areas/universidad/acceso/paginas/universidades-andaluza.html>

³⁶ En la tabla especificamos el nombre concreto de cada unidad, oficina o delegación para la igualdad, aunque a lo largo del presente trabajo cuando se indique “unidades de igualdad” se hará alusión a todas independientemente de que su denominación sea unidad o no.

universitario. Considero relevante indicar el año de creación de la misma puesto que este va a ser determinante a la hora de poder comprobar su trayectoria. Además, en las columnas “Universidad” y “Modelo de Unidad” se ha creado un hipervínculo que redirija directamente a las webs de referencia donde se ha extraído toda la información.



Universidad	Insignia	Modelo de Unidad	Año creación	
<u>Universidad de Almería</u>		Órgano o servicio general dependiente de Rectorado	<u>Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la UAL</u>	2015
<u>Universidad de Cádiz</u>		Bienestar Social	<u>Unidad de Igualdad de la UCA</u>	2009
<u>Universidad de Córdoba</u>		-	<u>Unidad de Igualdad de la UCO</u>	2010
<u>Universidad de Granada</u>		Bienestar Social	<u>Unidad de Igualdad de la UGR</u>	2008
<u>Universidad de Huelva</u>		Bienestar Social	<u>Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad de la UHU</u>	2008
<u>Universidad de Jaén</u>		-	<u>Unidad de Igualdad de la UJA</u>	2009
<u>Universidad de Málaga</u>		Bienestar Social	<u>Unidad de Igualdad de la UMA</u>	2007-2008
<u>Universidad de Sevilla</u>		Bienestar Social	<u>Unidad para la Igualdad de la US</u>	2008
<u>Universidad Internacional de Andalucía</u>		-	<u>Unidad de Igualdad de la UNIA</u>	2010
<u>Universidad Pablo de Olavide</u>		Bienestar Social	<u>Oficina para la Igualdad de la UPO</u>	2010

Tabla 5. Universidades Públicas Andaluzas.

4.3. ANÁLISIS DE DOCUMENTACIÓN POR UNIVERSIDADES PÚBLICAS ANDALUZAS.

4.3.1. UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

UNIVERSIDAD DE ALMERIA	
Dpto. Encargado	Delegación del Rector para la Igualdad de Género
Documentación disponible en la web	En este momento está en curso el “Estudio del Diagnóstico” que será la base del I Plan de Igualdad de la Universidad de Almería en proceso de elaboración. Es necesario reseñar que esta Delegación es de reciente creación, concretamente fue en el año 2015.

Tabla 6. Análisis de la Universidad de Almería

En la presentación que se realiza en la web principal de la “Delegación del Rector para la Igualdad de Género” se indica que esta constituye como una estructura para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos universitarios: **la docencia, el aprendizaje, la investigación, la innovación y la gestión**. Tiene como misión elaborar y desarrollar los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en nuestra universidad y coordinar las acciones específicas que puedan desarrollar en este ámbito los distintos órganos y servicios universitarios.

Las acciones van dirigidas a toda la “Comunidad Universitaria” pero hasta que se analicen los datos del “Primer Diagnóstico de la situación de Mujeres y Hombres en la UAL” no se pueden establecer las necesidades reales que guiarán las medidas de conciliación que se acordarán posteriormente.

En el momento presente, las **medidas de conciliación** que se están aplicando se basan en la normativa vigente según el colectivo al que vaya dirigido. En el siguiente cuadro se exponen los reglamentos que regulan estas medidas, indicando el articulado concreto, según tipo de personal solicitante quedando excluido el estudiantado hasta que no se ultime el I Plan de Igualdad que refleje medidas ajustadas a su realidad.

Tipo de Personal	Normativa	Articulado
PDI Funcionario	<u>Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)</u>	Capítulo V. Derecho a la Jornada de trabajo, permisos y vacaciones. Título VI. Situaciones administrativas
PDI Laboral	<u>Resolución de 21 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo del PDI Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía</u>	CAPITULOS. V. Jornada laboral, vacaciones, licencias y permisos VI. Suspensiones de contratos y excedencias TITULO II. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL
PAS Funcionario	<u>Reglamento de Jornadas, Horarios, Permisos, Licencias y Vacaciones del Personal de Administración y Servicios de la Universidad De Almería.</u> EBEP	ARTICULO 5. De las Jornadas CAPITULOS IV. De los Permisos, Licencias y Ausencias Justificadas V. De las Vacaciones VI. De la Formación Capítulo V. Derecho a la Jornada de trabajo, permisos y vacaciones. Título VI. Situaciones administrativas

PAS Laboral	<u>IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.</u>	CAPITULO IV. Jornada y Horario Título III. Vacaciones, permisos y licencias. Título IV. Excedencias y suspensión de contrato de trabajo.
PAS Funcionario y Laboral	<u>Acuerdo sobre Medidas de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.</u> <u>Resolución de la Gerencia de la Universidad de Almería de 21 de Noviembre de 2017 por la que se establece la reducción extraordinaria de la jornada para el Personal de Administración y Servicios a partir de los sesenta años</u>	Este acuerdo incluye a todas las Universidades Públicas Andaluzas y surgió como fruto de la Mesa de Negociación realizada en Sevilla el 10 de noviembre de 2006

Tabla 7. Normativa que regula el área de Conciliación en la UAL.

Al mismo tiempo, otro [acuerdo que también se contempla en todas las Universidades Públicas de Andalucía en relación con la Homologación de la Acción Social de sus Empleados/as](#) (fechado el 29 de marzo de 2016) también es asumido por la UAL.

Con relación a las ayudas específicas establecidas para los trabajadores y trabajadoras de la UAL, la [Comisión de Acción Social](#) (CASUAL)³⁷ dispone de un sitio web donde se puede consultar toda la información necesaria para que cualquier persona pueda analizar si puede ser beneficiario/a de alguna ayuda de este tipo o no.

4.3.2. UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

La Unidad de Igualdad de la UCA tiene como finalidad “eliminar las dificultades y barreras que impiden la participación igualitaria y el desarrollo personal, académico y profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria y de que los principios de inclusión, pluralidad, diversidad, igualdad de oportunidades y equidad se hagan realidad tanto dentro como fuera de ella”.

En la “Tabla 8. Análisis de las Medidas de Conciliación de la Universidad de Cádiz” se puede observar la documentación disponible en la web de la Unidad de Igualdad. Actualmente, sólo está visible el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA (2011-2015), el Eje de Intervención, los Objetivos y las Acciones se han extraído de este documento. Referente a los indicadores destacar lo detallados que están presentados

³⁷ Designada en Consejo de Gobierno (CG) de fecha 09/10/2015. Designación vocal en CG de 27/01/2016. Designación Delegado Sindical en CG de 24/02/2016. Designación Delegado Sindical en CG de 24/02/2017.

en las Memorias de Seguimiento (he incluido el enlace de la más reciente, 2013-2014) donde en todas se incluyen datos tan relevantes órganos responsables, temporalización y sugerencias de mejora con la finalidad de tenerlas en cuenta para el siguiente plan.

UNIVERSIDAD DE CÁDIZ	
Dpto. Encargado	Unidad de Igualdad
1er Paso	<p>Documentación disponible en la web</p> <ul style="list-style-type: none"> • I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCA (2011-2015) • Memoria Anual de Actuaciones de la Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres de la UCA. Ejercicio 2016 • Memoria Anual de Actuaciones de la Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres de la UCA. Ejercicio 2017 • III Memoria de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad 2013-2014 • I Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UCA • II Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UCA • III Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UCA • IV Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UCA
2º Paso	5. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas que estudian o trabajan en la UCA
3er Paso	4º Paso
Objetivos	Acciones (Medidas)
Objetivo 5.1 Garantizar el respeto a los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, en óptica de corresponsabilidad.	<p>Medida 5.1.1. Se informará a la comunidad universitaria de los derechos de conciliación que les son reconocidos, para facilitar su utilización.</p> <p>Medida 5.1.2. Se establecerán criterios de prioridad en la elección de horario que garanticen la conciliación de la vida familiar y laboral de quienes tengan a su cargo personas dependientes. De tal manera que gozarán de preferencia para la elección de horarios y turnos de trabajo, aquellas personas que tengan responsabilidades familiares, como criaturas en edad escolar o personas discapacitadas o mayores dependientes a su cargo.</p> <p>Medida 5.1.3. Las reuniones de cualquier tipo de Órgano decisorio se realizarán en horario que coincida con los servicios de cuidado de personas dependientes, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional.</p> <p>Medida 5.1.4. La formación del PAS y PDI se realizará dentro de su jornada de trabajo, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.</p> <p>Medida 5.1.5. El departamento estará obligado a sustituir a la madre que utilice la suspensión por maternidad en su función docente con los medios que pone a su alcance la normativa vigente (contratos de interinidad), sea cual sea la carga docente que en ese momento esté asumiendo el departamento del que dependa.</p>
Objetivo 5.2 Incentivar la corresponsabilidad de los hombres en las funciones de cuidado.	<p>Medida 5.2.1. Con el objetivo de incentivar la corresponsabilidad de los hombres en las funciones de cuidado, en los supuestos en los que, haciendo uso de la posibilidad que ofrece la normativa vigente, la madre beneficiaria de una suspensión por maternidad ceda alguna parte del tiempo de suspensión al padre, o en el supuesto en el que éste solicite permiso de paternidad, el departamento estará obligado a sustituir su docencia con los medios que pone a su alcance la normativa vigente (contratos de interinidad), sea cual sea la carga docente que en ese momento esté asumiendo el departamento del que dependa el padre.</p> <p>Medida 5.2.2. El permiso de lactancia se podrá disfrutar tanto de forma diaria, como acumulando las horas de lactancia en forma de bolsa de horas. En el caso de que se opte por la segunda modalidad, la bolsa de horas no será acumulable al permiso de maternidad, pero sí al de paternidad, siempre que la persona beneficiaria forme parte del personal de la UCA.</p>
Objetivo 5.3 Asegurar el reparto de las responsabilidades de cuidados entre la sociedad y las familias.	<p>Medida 5.3.1. Se realizará un estudio que determine el coste de implantación de una escuela infantil de 0 a 3 años y un centro de día, en cada campus de la UCA</p> <p>Medida 5.3.2. Una vez realizado el estudio al que hace referencia la medida 5.3.2, se implantará el sistema que resulte menos costoso para la UCA</p> <p>Medida 5.3.3. Se facilitará la participación en talleres de verano a los hijos y las hijas del personal de la UCA.</p>

5º Paso

Indicadores

(Datos recogidos de la III Memoria de Evaluación y Seguimiento del I Plan de Igualdad 2013-2014)

5.2.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO PERIODO 2013-2014		
Nº. de medidas previstas en el objetivo		2
Nº. de medidas ejecutadas	-	-
Nº. de medidas en desarrollo	2	100%
Nº de medidas suspendidas	-	-
Nº de medidas agotadas	-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente	-	-

5.3.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO PERIODO 2013-2014		
Nº. de medidas previstas en el objetivo		3
Nº. de medidas ejecutadas	-	-
Nº. de medidas en desarrollo	1	33,33€
Nº de medidas suspendidas	2	66,67%
Nº de medidas agotadas	-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente	-	-

5.1.RATIO DE EJECUCIÓN DEL OBJETIVO PERIODO 2013-2014		
Nº. de medidas previstas en el objetivo		5
Nº. de medidas ejecutadas	1	20%
Nº. de medidas en desarrollo	4	80%
Nº de medidas suspendidas	-	-
Nº de medidas agotadas	-	-
Nº de medidas con evaluación no procedente	-	-

Medida 5.2.2.		
El permiso de lactancia se podrá disfrutar tanto de forma diaria, como acumulando las horas de lactancia en forma de bolsa de horas. En el caso de que se opte por la segunda modalidad, la bolsa de horas no será acumulable al permiso de maternidad, pero sí al de paternidad, siempre que la persona beneficiaria forme parte del personal de la UCA.		
Órganos responsables	Gestión	Temporalización
- Vicerrectorado competente - Consejos de Departamento - Área de Personal	- Área de Personal - Unidad de Igualdad	Anual

5.2.2.1. Indicador de resultado		Periodo	2013- 2014
Nº. Total de solicitudes de acumulación de horas de lactancia en forma de bolsa de horas	6	Nº. Total de supuestos de disfrute de bolsa de horas acumulada al permiso de paternidad de personal UCA	0
5.2.2. Ratio de ejecución de la medida		Periodo	2013- 2014
Porcentaje de nº. Total de supuestos de disfrute de bolsa de horas acumulada al permiso de paternidad de personal UCA			0%

Caracterización técnica del indicador 5.2.2.1.	
Explicación del indicador: El permiso lactancia es un derecho que se puede disfrutar en dos modalidades tal y como se detalla en la medida 5.2.2, la bolsa de horas es un derecho tanto para hombres como para mujeres que sean personal de la UCA, pero se aplicará de forma diferente y concretamente lo que interesa medir y contrastar es el uso que hacen los hombres de esta medida en relación con el total de las solicitudes realizadas. Con ello se mide el nivel de concienciación y aplicación de la normativa vigente para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
Fiabilidad del indicador: Muy alta (100%)	
Comentarios: - Es llamativa la nula incidencia de la medida.	
Sugerencias de mejora (para las próximas evaluaciones): - Intensificar las acciones para sensibilización del personal masculino en las funciones de cuidado.	

Tabla 8. Análisis de la Universidad de Cádiz

4.3.3. UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Córdoba denota un arduo y eficaz trabajo con relación al ámbito de la “Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal”. La elaboración realización de su “I Diagnóstico de Igualdad entre Hombres y Mujeres” ha sido la base de la cual se ha elaborado su “I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCO”. Este primer plan recoge como 6ª línea de acción o eje de intervención la “Igualdad en el trabajo y Conciliación”. En él se pueden observar tres acciones de carácter muy amplio de las cuales se despliega una batería de actividades,

concretamente 17, formuladas con un enunciado en forma de objetivo que facilita su implementación. La presentación de cada actividad recoge su indicador correspondiente, el personal u órgano responsable de su ejecución y cómo se puede medir la consecución de la misma.

Además, se puede observar como el resultado de toda esta labor deriva el “I Plan Concilia”. La organización de este se basa en cuatro objetivos específicos, “I Flexibilización temporal y espacial”, “II Ausencias y Permisos”, “III Medidas de apoyo a las familias” y IV Formación”, los cuales son generadores de 38 medidas que concretan la actuación que se va a llevar a cabo la consecución de las acciones previstas en el “I Plan de Igualdad”, de hecho, cada medida del “I Plan Concilia” especifica su correspondencia con el “I Plan de Igualdad”. La presentación de la cada medida viene acompañada de la “Descripción de la medida”, “Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO”, “Personas Beneficiarias de la medida” y “Formalización y comunicación”. La información trazada de cada medida es tan detallada y concreta que no deja ningún trámite ambiguo. La persona que solicite tramitar una medida, sabe en todo momento el tipo de medidas que existen y cómo y dónde puede solicitarla.

Por último, destacar que la evaluación final del Plan Concilia incorpora un análisis de los puntos fuertes y débiles a la hora de realizar la ejecución de las medidas, así como propuestas de mejora que habrán de tenerse en cuenta para futuros planes de conciliación. En el informe final se contemplarán aspectos como: – *El grado de cumplimiento de los objetivos perseguidos y las actuaciones que se han realizado.* – *El porcentaje de utilización de cada una de las medidas por parte de la comunidad universitaria.* – *Las fortalezas, debilidades y propuestas de mejora en relación con la ejecución de cada una de las medidas.* – *Los procedimientos utilizados y los posibles defectos detectados a la hora de su utilización, a efectos de su mejora.*

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Dpto. Encargado		Unidad de Igualdad
1er Paso	Documentación disponible en la web	<ul style="list-style-type: none"> • I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UCO (2014 – 2018) • Evaluación I Plan de Igualdad • Conclusiones Jornada de Trabajo sobre el I Plan de Igualdad de la UCO. 2015 • I Plan Concilia de la Universidad de Córdoba • I Diagnóstico de Igualdad entre hombres y mujeres • Estudio para explorar las creencias sobre igualdad entre hombres y mujeres que posee PDI y el PAS de la UCO

I Plan de Igualdad		I Plan Concilia		
2º Paso Eje de Intervención. 6. Igualdad en el Trabajo y Conciliación		2º Paso Ejes Generales. Protocolo para el ejercicio de los derechos de conciliación. Creación de Centro Intergeneracional		
4º Paso Acciones	<p>Acción 6.1 Igualdad en el acceso al empleo y la promoción profesional</p> <p>Acción 6.2 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p> <p>Acción 6.3 Promover la cultura de corresponsabilidad en las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes</p>	EJES ESPECÍFICOS	MEDIDAS	Correspondencia Plan de Igualdad de la UCO
Actividades	<p>Actividad 6.1.1. Analizar y garantizar que la normativa que rige las políticas de acceso, en especial las ofertas de empleo, los procesos de selección y la consideración de méritos, no generan discriminación directa o indirecta</p> <p>Actividad 6.1.2. Garantizar la igualdad real y efectiva, desde una perspectiva de género, en los anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias de la Universidad.</p> <p>Actividad 6.1.3. Reequilibrar el colectivo infrarrepresentado (hombres o mujeres) en las nuevas contrataciones siempre que exista igualdad de méritos entre las personas solicitantes</p> <p>Actividad 6.1.4. Potenciar la contratación de empresas y servicios externos a la UCO que estén comprometidos con la igualdad de género</p> <p>Actividad 6.1.5. Solicitar a las Comisiones de Contratación que emitan informes sobre los resultados de la selección, en el caso de que no exista una presencia equilibrada de hombres y mujeres</p> <p>Actividad 6.1.6. Adoptar medidas de acción positiva para fomentar la promoción a categorías y cuerpos profesionales del colectivo -hombre o mujer- que esté infrarrepresentado</p> <p>Actividad 6.2.1. Difundir la normativa y los derechos laborales en relación a la maternidad/paternidad y cuidado de familiares dependientes</p> <p>Actividad 6.2.2. Elaborar un protocolo para regular la conciliación de quienes trabajan en la UCO, referido al horario, turno de trabajo y formación</p> <p>Actividad 6.2.3. Incorporar de criterios de conciliación de la vida familiar y laboral en la elección de horarios del PDI y PAS que tenga hijos o hijas menores de 12 años a su cargo, o familiares dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad, con alternancia rotativa entre los progenitores en el caso de que ambos pertenezcan al PDI o al PAS</p> <p>Actividad 6.2.4. Aconsejar la celebración de las reuniones de los órganos de gobierno, comisiones y departamentos en horario que no interfiera en la vida personal ni familiar de quienes asisten, indicando en la convocatoria el tiempo de duración estimado</p> <p>Actividad 6.2.5. Procurar que el horario de los cursos de formación del PDI y PAS se desarrollen en la franja horaria que permita la conciliación</p> <p>Actividad 6.2.6. Promover la firma de convenios entre la UCO e instituciones y organismos encargados de prestar servicios de atención a personas dependientes para facilitar la conciliación de la comunidad universitaria</p> <p>Actividad 6.2.7. Elaborar un estudio sobre las necesidades concretas del uso de servicios de educación infantil y ludoteca para las hijas e hijos del PDI, PAS y alumnado de la Universidad de Córdoba</p> <p>Actividad 6.2.8. Promover el acceso a la formación de las personas que se incorporen a un puesto de trabajo después de</p>	I Flexibilización temporal y espacial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar el cambio puntual de turno de trabajo por motivos familiares 2. Jornada continua para el personal docente que atienda a menores de tres años. 3. Reducción de jornada por estudios 4. Preferencia para escoger turno por motivos familiares 5. Modificación puntual de horario por motivos personales o familiares 6. Traslado por motivos de salud propios, del cónyuge, pareja o hijo e hija 7. Promover la adaptación del horario y la asignación de las asignaturas a las particulares necesidades de conciliación del PDI 8. Convocar las reuniones de trabajo dentro de un horario que facilite la conciliación 9. Reducción de jornada por guarda legal del menor o persona con discapacidad 10. Reducción de jornada por cuidado directo de familiar dependiente hasta el segundo grado 11. Reducción de jornada por enfermedad muy grave de familiar de primer grado 12. Reducción de jornada por violencia de género 	<p>Acción 6.2.2</p> <p>Acción 6.2.3</p> <p>Acción 6.2.2</p> <p>Acción 6.2.2</p> <p>Acción 6.2.2</p> <p>Acción 6.2.3</p> <p>Acción 6.2.4</p> <p>Acción 6.2.2</p> <p>Acción 6.2.3</p> <p>Acción 6.2.2</p> <p>Acción 6.2.3</p> <p>Acción 6.2.2</p> <p>Acción 6.2.3</p>
		II Ausencias y permisos	<ol style="list-style-type: none"> 13. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar 14. Permiso por enfermedad terminal del cónyuge, pareja o hijo e hija 15. Permiso para sometimiento a técnicas de reproducción asistida 16. Permiso por cuidado de hijos menores de 16 meses 17. Permiso para asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial para hijos o hijas con discapacidad 18. Ampliación del permiso por maternidad, adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento 	<p>Acción 6.2.2.</p> <p>Acción 6.2.2</p> <p>Acción 6.2.2.</p> <p>Acción 6.2.2.</p> <p>Acción 6.2.2.</p> <p>Acción 6.2.2.</p>

	<p>un periodo de permiso por cuidado de una persona dependiente o después de una baja por larga enfermedad</p> <p>Actividad 6.2.9. Incorporar la perspectiva de género en las Ayudas de Acción Social</p> <p>Actividad 6.3.1. Campaña para informar sobre los distintos permisos de conciliación y fomento del disfrute de los mismos por parte de los hombres pertenecientes al PDI y al PAS</p> <p>Actividad 6.3.2. Diseñar acciones de concienciación y formación sobre corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="807 192 874 618"></td> <td data-bbox="874 192 1318 618"> <p>19. Permiso en caso de adopción internacional para desplazamiento a país de origen</p> <p>20. Permiso por traslado del domicilio habitual</p> <p>21. Ausencia recuperable para acompañar a familiares o personas dependientes a una cita médica</p> <p>22. Ausencia recuperable para asistencia a centros escolares de los hijos o hijas</p> <p>23. Permiso retribuido en caso de interrupción del embarazo sin incapacidad temporal</p> <p>24. Ausencia del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares</p> <p>25. Licencia no retribuida</p> </td> <td data-bbox="1318 192 1477 618"> <p>Acción 6.2.2.</p> <p>Acción 6.2.2.</p> <p>Acción 6.2.2. Acción 6.2.3.</p> <p>Acción 6.2.2. Acción 6.2.3.</p> <p>Acción 6.2.2. Acción 6.2.3.</p> <p>Acción 6.2.2. Acción 6.2.3.</p> <p>Acción 6.2.2.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="807 618 874 1055"> <p>III Medidas de apoyo a las familias</p> </td> <td data-bbox="874 618 1318 1055"> <p>26. Programa de campamentos vacacionales</p> <p>27. Programa de escuelas infantiles en los campus</p> <p>28. Abono infantil para actividades deportivas en horario de tarde</p> <p>29. Programa de ludotecas en los centros o campus</p> <p>30. Servicio de canguros</p> <p>31. Programa de respiro familiar</p> <p>32. Programa de ocio y tiempo libre para jóvenes en situación de dependencia</p> <p>33. Realización de convenios para la obtención de plazas en residencias de mayores o centros de día</p> </td> <td data-bbox="1318 618 1477 1055"> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="807 1055 874 1458"> <p>IV Formación</p> </td> <td data-bbox="874 1055 1318 1458"> <p>34. Prioridad en los cursos de formación para personas que se reincorporen después de permisos o excedencias por motivos familiares</p> <p>35. Incrementar la oferta formativa online dirigida al PDI, al PAS y al alumnado</p> <p>36. Realización de una programación formativa en materia de conciliación ajustada al perfil del puesto de trabajo</p> <p>37. Organizar las acciones formativas de PAS y PDI en la franja horaria de 9 a 19 h</p> <p>38. Creación de una página web informativa sobre medidas de conciliación</p> </td> <td data-bbox="1318 1055 1477 1458"> <p>Acción 6.2.8.</p> <p>Acción 6.2.5.</p> <p>Acción 6.2.5.</p> <p>Acción 6.2.8.</p> <p>Acción 6.2.1.</p> </td> </tr> </table>		<p>19. Permiso en caso de adopción internacional para desplazamiento a país de origen</p> <p>20. Permiso por traslado del domicilio habitual</p> <p>21. Ausencia recuperable para acompañar a familiares o personas dependientes a una cita médica</p> <p>22. Ausencia recuperable para asistencia a centros escolares de los hijos o hijas</p> <p>23. Permiso retribuido en caso de interrupción del embarazo sin incapacidad temporal</p> <p>24. Ausencia del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares</p> <p>25. Licencia no retribuida</p>	<p>Acción 6.2.2.</p> <p>Acción 6.2.2.</p> <p>Acción 6.2.2. Acción 6.2.3.</p> <p>Acción 6.2.2. Acción 6.2.3.</p> <p>Acción 6.2.2. Acción 6.2.3.</p> <p>Acción 6.2.2. Acción 6.2.3.</p> <p>Acción 6.2.2.</p>	<p>III Medidas de apoyo a las familias</p>	<p>26. Programa de campamentos vacacionales</p> <p>27. Programa de escuelas infantiles en los campus</p> <p>28. Abono infantil para actividades deportivas en horario de tarde</p> <p>29. Programa de ludotecas en los centros o campus</p> <p>30. Servicio de canguros</p> <p>31. Programa de respiro familiar</p> <p>32. Programa de ocio y tiempo libre para jóvenes en situación de dependencia</p> <p>33. Realización de convenios para la obtención de plazas en residencias de mayores o centros de día</p>	<p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p>	<p>IV Formación</p>	<p>34. Prioridad en los cursos de formación para personas que se reincorporen después de permisos o excedencias por motivos familiares</p> <p>35. Incrementar la oferta formativa online dirigida al PDI, al PAS y al alumnado</p> <p>36. Realización de una programación formativa en materia de conciliación ajustada al perfil del puesto de trabajo</p> <p>37. Organizar las acciones formativas de PAS y PDI en la franja horaria de 9 a 19 h</p> <p>38. Creación de una página web informativa sobre medidas de conciliación</p>	<p>Acción 6.2.8.</p> <p>Acción 6.2.5.</p> <p>Acción 6.2.5.</p> <p>Acción 6.2.8.</p> <p>Acción 6.2.1.</p>
	<p>19. Permiso en caso de adopción internacional para desplazamiento a país de origen</p> <p>20. Permiso por traslado del domicilio habitual</p> <p>21. Ausencia recuperable para acompañar a familiares o personas dependientes a una cita médica</p> <p>22. Ausencia recuperable para asistencia a centros escolares de los hijos o hijas</p> <p>23. Permiso retribuido en caso de interrupción del embarazo sin incapacidad temporal</p> <p>24. Ausencia del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares</p> <p>25. Licencia no retribuida</p>	<p>Acción 6.2.2.</p> <p>Acción 6.2.2.</p> <p>Acción 6.2.2. Acción 6.2.3.</p> <p>Acción 6.2.2. Acción 6.2.3.</p> <p>Acción 6.2.2. Acción 6.2.3.</p> <p>Acción 6.2.2. Acción 6.2.3.</p> <p>Acción 6.2.2.</p>									
<p>III Medidas de apoyo a las familias</p>	<p>26. Programa de campamentos vacacionales</p> <p>27. Programa de escuelas infantiles en los campus</p> <p>28. Abono infantil para actividades deportivas en horario de tarde</p> <p>29. Programa de ludotecas en los centros o campus</p> <p>30. Servicio de canguros</p> <p>31. Programa de respiro familiar</p> <p>32. Programa de ocio y tiempo libre para jóvenes en situación de dependencia</p> <p>33. Realización de convenios para la obtención de plazas en residencias de mayores o centros de día</p>	<p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p> <p>Acción 6.2.6.</p>									
<p>IV Formación</p>	<p>34. Prioridad en los cursos de formación para personas que se reincorporen después de permisos o excedencias por motivos familiares</p> <p>35. Incrementar la oferta formativa online dirigida al PDI, al PAS y al alumnado</p> <p>36. Realización de una programación formativa en materia de conciliación ajustada al perfil del puesto de trabajo</p> <p>37. Organizar las acciones formativas de PAS y PDI en la franja horaria de 9 a 19 h</p> <p>38. Creación de una página web informativa sobre medidas de conciliación</p>	<p>Acción 6.2.8.</p> <p>Acción 6.2.5.</p> <p>Acción 6.2.5.</p> <p>Acción 6.2.8.</p> <p>Acción 6.2.1.</p>									
<p>5º Paso Indicadores</p>	<p>Analizar y garantizar que la normativa que rige las políticas de acceso, en especial las ofertas de empleo, los procesos de selección y la consideración de méritos, no generan discriminación directa o indirecta</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="204 1469 443 1619"> <p>Actividad 6.1.1 Indicadores</p> <p>Número de normativas analizadas</p> </td> <td data-bbox="443 1469 635 1619"> <p>Responsable</p> <p>- Vic. Personal - Gerencia</p> </td> <td data-bbox="635 1469 767 1619"> <p>Medición</p> <p>Permanente, cada 31 de Diciembre</p> </td> </tr> </table> <p>(Tabla 9. Análisis Universidad de Córdoba)</p>	<p>Actividad 6.1.1 Indicadores</p> <p>Número de normativas analizadas</p>	<p>Responsable</p> <p>- Vic. Personal - Gerencia</p>	<p>Medición</p> <p>Permanente, cada 31 de Diciembre</p>	<p>I. Flexibilización temporal y espacial</p> <p><i>1. Facilitar el cambio puntual de turno de trabajo por motivos familiares</i></p> <p>Descripción de la medida</p> <p>Al amparo del marco normativo vigente, el personal de la UCO podrá solicitar al responsable del departamento o servicio correspondiente el cambio puntual, y por el tiempo indispensable, del turno de trabajo cuando existan motivos de índole familiar debidamente justificados y siempre condicionado a las necesidades del servicio o departamento.</p> <p>Correspondencia con el Plan de Igualdad de la UCO</p> <p>✓ Acción 6.2.2</p> <p>Personas beneficiarias de la medida</p> <p>PAS y PDI cuya jornada de trabajo se organiza en turnos.</p> <p>Formalización y comunicación</p> <p>Deberá solicitarse y, en caso afirmativo, avisar con antelación suficiente a la persona responsable. Ha de presentarse justificación de la necesidad del apoyo familiar durante la jornada de trabajo.</p>						
<p>Actividad 6.1.1 Indicadores</p> <p>Número de normativas analizadas</p>	<p>Responsable</p> <p>- Vic. Personal - Gerencia</p>	<p>Medición</p> <p>Permanente, cada 31 de Diciembre</p>									

4.3.4. UNIVERSIDAD DE GRANADA

La UGR es pionera a nivel nacional con relación a la elaboración de estudios de género (desde 1980), a pesar de que su Unidad de Igualdad se creó en 2008 su trabajo anterior ha jugado un papel muy importante. Posterior a 1980 fundó el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer, y en 1999, de la UGR también nació la Asociación Universitaria de Estudios de la Mujer (AUDEM).

Esta sensibilidad hacia la aplicación de políticas sociales ha dado lugar a actuaciones incluidas en el ámbito de Conciliación, incluso algunas aplicadas previamente a la elaboración del diagnóstico de situación como son:

- *Programa de ayuda (comedores escolares y guarderías)*
- *Ayudas de acción social para todos los miembros de la comunidad universitaria sin discriminación en las convocatorias*
- *Reuniones matinales para órganos de gobierno y de representación*
- *Reuniones con videoconferencia*
- *Programa de ayuda “El día sin cole”*
- *Disponibilidad horaria para hijos con discapacidad*
- *Licencias y permisos retribuidos*
- *Flexibilidad en el disfrute de vacaciones para atención de ascendiente discapacitado*
- *Establecimiento de turnos de trabajo para conciliación de la vida familiar y laboral*
- *Flexibilidad horaria del PAS*
- *Reducciones de jornada*
- *Permiso de ausencia diaria para lactancia*
- *Ampliación del permiso de maternidad, adopción o acogimiento familiar*
- *Alojamiento de estudiantes con personas mayores y discapacitados*
- *Ayudas específicas a estudiantes con cargas familiares, especialmente a mujeres estudiantes con hijos*

Con relación a los indicadores propuestos en el I Plan de Igualdad de la UGR en la tabla de la página anterior se puede observar el eje, el objetivo, las acciones y los indicadores que marcan la línea de trabajo con relación a la Conciliación de la Vida laboral, personal y familiar. Los 3 indicadores de desarrollo del EJE 8 plantean una fecha de existencia para 2011. Realizando una búsqueda exhaustiva por la red no he podido localizar dichos documentos, los motivos pueden ser varios desde que se estén elaborando y no estén publicados hasta que estén en proceso de finalización o incluso que puesto que la evaluación del plan es continua se haya modificado dicho indicador.

De todas maneras, es importante resaltar que no se observa un Plan de Conciliación de la UGR a nivel global, pero **SI** se puede consultar en la web son diferentes “Planes de Conciliación de la Vida laboral, familiar y personal del PDI” referidos a Departamentos concretos. Estos Planes de Conciliación de Departamento están enlazados con el “I Plan de Igualdad” como por ejemplo, es [Plan de Conciliación Familiar del Departamento](#)

[de Parasitología de la Universidad de Granada \(2017-18\)](#), [Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral del PDI del Departamento de Ciencia Política y de la Administración](#), [Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral del PDI del Dpto. de Enfermería](#), etc.

Además, cuenta con el [Gabinete de Acción Social](#) que tiene por objeto dar cumplimiento al Acuerdo suscrito por las Universidades Andaluzas y Organizaciones Sindicales firmantes sobre determinadas medidas de Acción Social del Personal que presta sus servicios en las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se caracteriza por servicios como “Ayudas de Comedores Escolares y Primer Ciclo de Infantil – Libros de texto para Empleados Universitarios (...)”, Becas de estudio (Matrícula Universitaria) para el personal de la UGR y miembros de su unidad familiar, etc. Los programas de ayuda se pueden consultar en <http://gas.ugr.es/ayudas>.

UNIVERSIDAD DE GRANADA										
Dpto. Encargado		Unidad de Igualdad y Conciliación								
1er Paso	Documentación disponible en la web	<ul style="list-style-type: none"> • I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR (2010 - 2014) • En la web se pueden hallar Planes de Conciliación Específicos por Dptos. Ej. Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral del Personal Docente e Investigador del Dpto. de Ciencia Política y de la Administración 								
2º Paso	Eje de Intervención	Eje 8. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal y tiempos de trabajo								
3er Paso	Objetivos	Promover la conciliación entre la vida laboral-académica y personal de estudiantes, personal docente e investigador y de administración y servicios								
4º Paso	Acciones	<p>Acción 8.1. Elaboración de un Plan de conciliación de vida laboral, familiar y personal</p> <p>Acción 8.2. Promoción de un código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo que incluya todas las instancias de la estructura académica y administrativa de la UGR</p> <p>Acción 8.3. Instar a centros y departamentos para la consideración de las cargas familiares del profesorado adscrito a los mismos en la asignación de los horarios de clase</p> <p>Acción 8.4. Valoración de los horarios y periodos vacacionales del PAS para facilitar la corresponsabilidad y conciliación</p> <p>Acción 8.4. Promoción de medidas para facilitar las condiciones de estudio a las mujeres estudiantes con cargas familiares</p>								
5º Paso	Indicadores	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicadores de desarrollo del eje 8</th> <th>Comentario</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Plan de conciliación de vida laboral, familiar y personal</td> <td>Existencia del Plan en 2011</td> </tr> <tr> <td>Código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo en la UGR</td> <td>Existencia del Código en 2011</td> </tr> <tr> <td>Medidas para facilitar las condiciones de estudio a estudiantes con cargas familiares</td> <td>Inclusión de medidas en las convocatorias anuales de becas, ayudas y prestación de servicios a los estudiantes de la UGR, en 2011</td> </tr> </tbody> </table>	Indicadores de desarrollo del eje 8	Comentario	Plan de conciliación de vida laboral, familiar y personal	Existencia del Plan en 2011	Código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo en la UGR	Existencia del Código en 2011	Medidas para facilitar las condiciones de estudio a estudiantes con cargas familiares	Inclusión de medidas en las convocatorias anuales de becas, ayudas y prestación de servicios a los estudiantes de la UGR, en 2011
Indicadores de desarrollo del eje 8	Comentario									
Plan de conciliación de vida laboral, familiar y personal	Existencia del Plan en 2011									
Código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo en la UGR	Existencia del Código en 2011									
Medidas para facilitar las condiciones de estudio a estudiantes con cargas familiares	Inclusión de medidas en las convocatorias anuales de becas, ayudas y prestación de servicios a los estudiantes de la UGR, en 2011									

Tabla 10. Análisis Universidad de Granada

4.3.5. UNIVERSIDAD DE HUELVA

La Unidad para la Igualdad de Género de la Universidad de Huelva se puso en marcha en 2008, depende del Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo y Empresa y esta unidad constituye uno más de los servicios que desde el Servicio de atención a la Comunidad Universitaria (SACU) ofrece. Este aspecto es destacable puesto que antes de la creación de la misma y de la elaboración del “I Plan de Igualdad de la UHU” ya se venían trabajando dentro del ámbito de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como queda recogido en el cuadro explicativo que a continuación se expone, concretamente en el “Apartado 5.1. Actuaciones Generales que se llevan a cabo en la UHU”.

El diagnóstico en el que se basa el I Plan de Igualdad del UHU se elaboró en el curso académico 2010/2011. La fecha de publicación y vigencia de este primer plan no queda reflejada en el texto como consecuencia se desconoce si actualmente tiene validez. De todas maneras, sirve de referente para poder observar las medidas contempladas en su “Eje 6. Corresponsabilidad y conciliación” puesto que muchas de estas acciones tienen, según su tabla de indicadores, fecha tope de ejecución 2013. Existe una alta probabilidad de que ésta ya estén integradas en la dinámica de la propia universidad.

UNIVERSIDAD DE HUELVA

Dpto. Encargado		Unidad para la Igualdad de Género	
1er paso. Documentación disponible en la web		• I Plan de Igualdad de la UHU	
2º paso. Eje de Intervención	6. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN		
3er Paso. Objetivo	Facilitar la conciliación de la vida laboral-académica y personal de todos los miembros de la comunidad universitaria		
4º Paso Acciones			
Acción 6.1. Elaboración de un Plan de conciliación de vida laboral, familiar y personal para los tres sectores de la comunidad universitaria: PDI, PAS y Alumnado. Entre las acciones que debe recoger este plan, se plasman en este documento aquellas cuya puesta en marcha y aplicación, debido a su carácter prioritario, debe ser inmediata, sin que pueda posponerse hasta la elaboración definitiva del citado Plan de Conciliación	<p>Acción 6.1.1 Recomendar a centros y departamentos la consideración de las cargas familiares del profesorado adscrito a los mismos en la asignación de los horarios de clase, así como los horarios de reuniones, formación permanente, periodo lectivo, etc., sin menoscabo de la búsqueda de la excelencia que caracteriza a la institución</p> <p>Acción 6.1.2 Consideración de los horarios y periodos vacacionales del PAS para facilitar la corresponsabilidad y la conciliación</p> <p>Acción 6.1.3 Siguiendo la experiencia puesta en marcha por el Ministerio de Administraciones Públicas y con el fin específico de facilitar la conciliación poner en marcha un programa piloto de teletrabajo en la administración de la UHU.</p> <p>Acción 6.1.4 Contemplar en la normativa correspondiente, el desarrollo de actividades de formación dirigidas al PAS en horarios que permitan la conciliación, especialmente, los cursos de promoción</p> <p>Acción 6.1.5 Fomentar los cursos on-line para facilitar la conciliación entre la formación y la vida laboral y familiar, dando prioridad para que accedan a éstos aquellas personas con cargas familiares acreditadas</p> <p>Acción 6.1.6 Promoción de medidas para facilitar las condiciones del alumnado con cargas familiares (menores o dependientes a su cargo) o de trabajo como incluir la opción de no presencialidad en todas las asignaturas entre otras</p> <p>Acción 6.1.7 Impulsar medidas que faciliten el desarrollo de la tarea universitaria en los periodos vacacionales de menores mediante la consolidación y ampliación de plazas en los campamentos infantiles, así como la habilitación de una ludoteca/campamento en la Universidad para estos periodos</p> <p>Acción 6.1.8 Impulsar mejoras en los programas que faciliten el desarrollo de la tarea universitaria compatible con la atención a mayores y/o menores dependientes mediante la consolidación de los programas de respiro familiar y de alojamiento de universitarios y universitarias con personas mayores, discapacitadas y padres/madres con descendientes a su cargo</p> <p>Acción 6.1.9 Facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes promoviendo los servicios necesarios o las subvenciones y ayudas para su consecución, por ejemplo, aumentando la partida de acción social para estos casos</p> <p>Acción 6.1.10 Ampliar hasta completar el mes, el periodo de permiso por paternidad (por nacimiento o adopción) a todo el personal de la UHU</p> <p>Acción 6.1.11 Dejar constancia en la Hoja de Servicios del PDI cuando la menor carga docente de un curso se debe a la baja por maternidad/paternidad.</p>		<p>5.1. Acciones Generales que se llevan a cabo en la UHU (Previas al I Plan y reseñadas en el mismo antes de su desarrollo)</p> <p>5.1.1. MEDIDAS DE ACCIÓN SOCIAL. Dentro de las medidas de acción social que de manera general la UHU ofrece a sus trabajadores y trabajadoras cabe destacar algunas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y profesional de sus miembros como aquellas incluidas en el epígrafe "ACCIÓN SOCIAL NO AUTOMÁTICA"</p> <p>5.1.1. MEDIDAS DE ACCIÓN SOCIAL.</p> <p>Área Educativa a. Compensación de matrícula por Estudios Universitarios en Universidades Públicas b. Ayudas para Libros y Material Escolar</p> <p>Área Asistencial a. Ayudas para cuidado de hijos/as menores de tres años. b. Ayudas para la Escuela Infantil de la Universidad de Huelva. c. Ayudas por Tratamientos Médicos. d. Ayudas para discapacidades Físicas, Psíquicas o Sensoriales.</p> <p>Área de Anticipo Reintegrable/Préstamos a. Préstamos para Adquisición de la Primera Vivienda b. Préstamos Reintegrables c. Situaciones extraordinarias e imprevistas.</p>
	Acción 6.2. Realizar campañas informativas acerca de la legislación sobre conciliación, así como de los recursos existentes en la UHU que facilitan la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal	<p>Acción 6.3 Impulsar mejoras en los servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Banco del tiempo, Bolsa de canguros, servicios de lavandería y plancha, comidas a domicilio...)</p> <p>Acción 6.4 Realizar un estudio sobre salud laboral desde la perspectiva de género</p> <p>Acción 6.5 Cubrir todos los permisos de maternidad/paternidad que se asuman entre el Personal de Administración y Servicios con personal sustituto, previniendo así que las personas con este derecho renuncien parcialmente al mismo por evitar que compañeros/as tengan que asumir sus responsabilidades</p>	

Indicadores	INDICADORES DEL ÁMBITO 6		
	INDICADORES DEL ÁMBITO 6	METAS	RESPONSABLE
	Elaboración del Plan de conciliación (Si/No)	2012	UIG/Cada Centro
	Incremento del nº de cursos online para el personal de la universidad	30% en 2012	Vicerrectorados de Formación y Nuevas tecnologías
	Adopción de acuerdos sobre horarios de reuniones en los diferentes órganos y centros (Si/No)	2012	Cada centro
	Inicio del programa de teletrabajo(Si/No)	2012	Gerencia
	Nº de centros y departamentos que permiten la elección de horarios a profesorado con cargas familiares	2012	Cada Centro /Cada Departamento
	Nº de asignaturas que incluyen la opción no presencial	2012-2013	Cada Centro /Cada Departamento
	Realización de una campaña informativa sobre temas de conciliación (Si/No)	Una al año	UIG
	Nº de nuevos servicios puestos en marcha para facilitar la conciliación	2012-2013	SACU
	Sustitución de todas las bajas por maternidad (SI/NO)	2012-2013	Gerencia

Tabla 11. Análisis Universidad de Huelva

4.3.6. UNIVERSIDAD DE JAÉN

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Jaén fue creada en el año 2009, y al igual que el resto de Unidades tiene como finalidad promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en su entorno universitario.

Fruto de su trabajo son el “I Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombre 2011-2015” y un “II Plan de Igualdad 2016-2019” elaborado del resultado obtenido en su “Evaluación sobre el cumplimiento del I Plan de Igualdad”. Este aspecto, aunque parece coherente es primordial tenerlo en cuenta puesto que es indicativo de que se han tenido en cuenta los logros y/o no consecuciones de las primeras medidas previstas.

Además, de manera independiente, disponen de un acuerdo donde se exponen las Medidas de Conciliación y Corresponsabilidad para el PAS de la UJA correspondiente al calendario laboral 2017. Este incluye medidas referentes a:

- 1º Flexibilidad Horaria
- 2º “Bolsa” de cuarenta horas anuales con cargo al concepto de conciliación
- 3º Horario Reducido.

UNIVERSIDAD DE JAÉN

Dpto. Encargado	Unidad de Igualdad
1er Paso Documentación disponible en la web	<ul style="list-style-type: none"> • I Plan de Igualdad Efectiva Entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén 2011-2015 • Evaluación sobre el cumplimiento del I Plan de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén • II Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2016-2019) • Medidas de Conciliación y Corresponsabilidad del PAS 2017

I Plan de Igualdad Efectiva Entre Mujeres y Hombres en la Universidad de Jaén 2011-2015		II Plan de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Jaén (2016-2019)	
2º Paso Eje de Intervención	Eje 3, Corresponsabilidad y Medidas de Conciliación	Eje 3. Corresponsabilidad y Medidas de Conciliación	
3er Paso Objetivos	Objetivo 3.1.1. Fomento de las medidas conducentes a la conciliación de la vida familiar y laboral.	Objetivo 3.1.1. Fomentar de las medidas conducentes a garantizar el ejercicio de la corresponsabilidad de todas las personas que conforman la comunidad universitaria.	
4º Paso. Acciones	5º Paso. Indicadores	4º Paso. Acciones	5º Paso. Indicadores
Acción 3.0.1.1. Celebración de las reuniones de los Órganos de Gobierno, Comisiones, Departamentos y demás reuniones que resulten necesarias para el desarrollo del trabajo, de manera que no interfieran en la vida personal, ni familiar de los y las asistentes, con fijación estimada del tiempo de duración previsto.	<p><u>Indicador 3.0.1.1.1.</u> Establecimiento de medidas de control de asistencia y horario de desarrollo de las reuniones convocadas por los diferentes órganos de gobierno de la UJA.</p> <p><u>Indicador 3.0.1.1.2.</u> Nº de horas de reuniones que se desarrollan fuera del horario de presencia obligatoria del PAS o fuera de la franja 9.30 a 13.30 y 16.30 a 19.30 para el PDI.</p>	Acción 3.1.1.1. Celebrar reuniones de los Órganos de Gobierno, Comisiones, Departamentos, Centros y demás reuniones que resulten necesarias para el desarrollo del trabajo, de manera que no interfieran en la vida personal, ni familiar de los y las asistentes, con fijación estimada del tiempo de duración previsto.	<p><u>Indicador 3.1.1.1.1.</u> Establecimiento de medidas de control de asistencia y horario de desarrollo de las reuniones convocadas por los diferentes Órganos de Gobierno de la Universidad de Jaén.</p> <p><u>Indicador 3.1.1.1.2.</u> Reuniones que se desarrollan fuera del horario de presencia obligatoria del PAS o fuera de la franja 9:30 a 13:30 y 16:30 a 19:30 para el PDI.</p>
Acción 3.0.1.2. Incorporación de criterios de conciliación de la vida familiar y laboral en la elección de horarios docentes de los centros, orientados para el PDI que tenga hijos o hijas menores de 12 años a su cargo, o familiares dependientes hasta el segundo grado por consanguinidad, con alternancia rotativa entre los progenitores en el caso de que ambos pertenecieran al PDI.	<p><u>Indicador 3.0.1.2.1.</u> Nº de personas que se acogen a estas medidas</p> <p><u>Indicador 3.0.1.2.2.</u> Nº de personas que se acogen a estas medidas</p> <p><u>Indicador 3.0.1.2.3.</u> Nº de solicitudes no atendidas.</p>	Acción 3.1.1.2. La franja horaria lectiva para el PDI que tenga hijos o hijas menores de 12 años a su cargo, o familiares dependientes en primer grado de consanguinidad, se desarrollará entre las 9:30 de la mañana y las 20:30 de la tarde.	<p><u>Indicador 3.1.1.2.1.</u> Personas que solicitan acogerse a esta medida de corresponsabilidad.</p> <p><u>Indicador 3.1.1.2.2.</u> No de solicitudes no atendidas.</p>
Acción 3.0.1.3. Incorporación de criterios de conciliación de la vida familiar y laboral en los criterios de cambio de grupo del alumnado que tenga hijos o hijas menores de 12 años a su cargo o familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad.	<p><u>Indicador 3.0.1.3.1.</u> % de centros que incorporan dichos criterios en la elección de grupos.</p> <p><u>Indicador 3.0.1.3.2.</u> Nº de personas que se acogen a estas medidas.</p> <p><u>Indicador 3.0.1.3.3.</u> Nº de solicitudes no atendidas.</p>	Acción 3.1.1.3. En la elección de los horarios docentes, el PDI que tenga hijos o hijas menores de 12 años a su cargo, o familiares dependientes en primer grado de consanguinidad, con alternancia rotativa entre los/las progenitores/as en el caso de que ambos pertenecieran al PDI, ajustar su horario para concentrar la carga lectiva en horario de mañana y, preferentemente, en un máximo de tres tardes para garantizar el ejercicio de su corresponsabilidad.	<p><u>Indicador 3.1.1.3.1.</u> Personas que solicitan acogerse a esta medida de corresponsabilidad.</p> <p><u>Indicador 3.1.1.3.2.</u> No de solicitudes no atendidas.</p>

Acción 3.0.1.4. Procurar que los cursos de formación del PDI se realicen dentro de la franja horaria de 9.30 a 13.30 y de 16.30 a 19.30.	Indicador 3.0.1.4.1. Nº de horas impartidas fuera de dicha franja horaria x Nº asistentes.	Acción 3.1.1.4. Procurar que los cursos de formación del PDI se realicen dentro de la franja horaria de 9.30 a 13.30 y de 16.30 a 19.30.	Indicador 3.1.4.1. No de horas impartidas fuera de dicha franja horaria x No de asistentes.
Acción 3.0.1.5. Procurar que los cursos de formación en el puesto de trabajo del PAS se realicen dentro del horario laboral.	Indicador 3.0.1.5.1. Nº de horas impartidas fuera del horario laboral x Nº asistentes.	Acción 3.1.1.5. Procurar que los cursos de formación en el puesto de trabajo del PAS se realicen dentro del horario de presencia obligatoria y dentro de la franja horaria de 9:30 a 13:30 y de 16:30 a 19:30.	Indicador 3.1.1.5.1. No de horas impartidas fuera del horario laboral x No de asistentes.
Acción 3.0.1.6. Promover la celebración de convenios entre la Universidad de Jaén y centros asistenciales de día y asociaciones, para la prestación preferente de servicios de atención para familiares dependientes cuyo cuidado esté a cargo del personal PDI, PAS y alumnado de la Universidad de Jaén.	Indicador 3.0.1.6.1. Nº de convenios establecidos. Indicador 3.0.1.6.2. Nº de personas que se benefician de dichas plazas.	Acción 3.1.1.6. Promover la oferta por parte de los centros asistenciales de día y asociaciones de una carta de prestación preferente de servicios para los usuarios de la comunidad universitaria y mantener los presentes, para familiares dependientes cuyo cuidado esté a cargo del personal PDI, PAS y alumnado de la Universidad de Jaén.	Indicador 3.1.1.6.1. No de carta de prestación de servicios establecidos. Indicador 3.1.1.5.2. No de personas que se benefician de dichas plazas.
Acción 3.0.1.7. Puesta en marcha del servicio de educación infantil para hijas e hijos del personal y alumnado de la Universidad de Jaén, con edades comprendidas entre los 0 y 3 años.	Indicador 3.0.1.7.1. Puesta en marcha del servicio.	Acción 3.1.1.7. Poner en marcha el servicio de educación infantil para hijas e hijos del personal y alumnado de la Universidad de Jaén, con edades comprendidas entre los 0 y 3 años.	Indicador 3.1.1.7.1. Puesta en marcha del servicio.
Acción 3.0.1.8. Puesta en marcha de un servicio de ludoteca en horario de tarde para los hijos/as del personal, PAS y alumnado de la Universidad de Jaén, a través del reconocimiento como prácticas profesionales del alumnado de las distintas titulaciones que participen en esta iniciativa.	Indicador 3.0.1.8.1. Elaboración de un estudio sobre las necesidades concretas (número de plazas distribuidas por edades) del servicio a prestar, necesidades de recursos materiales y humanos. Indicador 3.0.1.8.2. Puesta en marcha del servicio.	Acción 3.1.1.8. Poner en marcha un servicio de ludoteca en horario de tarde para los hijos/as del PDI, PAS y alumnado de la Universidad de Jaén, a través del reconocimiento como prácticas profesionales del alumnado de las distintas titulaciones que participen en esta iniciativa.	Indicador 3.1.1.8.1. Elaboración de un estudio sobre las necesidades concretas (número de plazas distribuidas por edades) del servicio a prestar, necesidades de recursos materiales y humanos. Indicador 3.1.1.8.2. Puesta en marcha del servicio.
Acción 3.0.1.9. Puesta en marcha de un servicio de escuelas de verano y/o ludoteca para los hijos/as del personal con edades comprendidas entre 3 y 6 años del PDI, PAS y alumnado de la Universidad de Jaén, a través del reconocimiento como prácticas profesionales del alumnado de las distintas titulaciones que participen en esta iniciativa.	Indicador 3.0.1.9.1. Elaboración de un estudio sobre las necesidades concretas (número de plazas distribuidas por edades) del servicio a prestar, necesidades de recursos materiales y humanos. Indicador 3.0.1.9.2. Puesta en marcha del servicio.	Acción 3.1.1.9. Poner en marcha un servicio de escuelas de verano y/o ludoteca para los hijos/as del personal con edades comprendidas entre 3 y 6 años del PDI, PAS y alumnado de la Universidad de Jaén, a través del reconocimiento como prácticas profesionales del alumnado de las distintas titulaciones que participen en esta iniciativa.	Indicador 3.1.1.9.1. Puesta en marcha del servicio.
Acción 3.0.1.10. Planificación y creación de Salas de Lactancia en, al menos, dos puntos de la Universidad, a disposición de toda la Comunidad Universitaria.	Indicador 3.0.1.10.1. Creación de las Salas de Lactancia.	Acción 3.1.1.10. Mantener la Sala de Lactancia en el Campus de Jaén a disposición de toda la Comunidad Universitaria y crear de una Sala de lactancia en el Campus de Linares.	Indicador 3.1.1.10.1. Uso de la sala de lactancia y creación de una nueva en el Campus de Linares.

<p>Acción 3.0.1.11. Establecimiento de los convenios que permitan a las mujeres pertenecientes al PDI, PAS y alumnado de la Universidad de Jaén, disponer de los medios técnicos y profesionales necesarios para el seguimiento de los cursos de preparación al parto en los propios campus de la Universidad.</p>	<p>Indicador 3.0.1.11.1. Establecimiento de los convenios y dotación de los medios necesarios.</p> <p>Indicador 3.0.1.11.2. Nº de mujeres beneficiarias de la medida.</p>	<p>Acción 3.1.1.11. Mantener el procedimiento para la preparación al parto y educación maternal de las mujeres embarazadas de la comunidad universitaria que será impartido en la localidad de Jaén, en los Centros de Salud de los Distritos Sanitarios Jaén-Jaén Sur</p>	<p>Indicador 3.1.1.11.1. No de mujeres beneficiarias de la medida.</p>
<p>Acción 3.0.1.12. Fomento del disfrute de permisos derivados del ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar, por parte de los hombres pertenecientes tanto a PDI como a PAS de la Universidad de Jaén.</p>	<p>Indicador 3.0.1.12.1. Realización de medidas de divulgación de las medidas.</p> <p>Indicador 3.0.1.12.2. Análisis de las personas beneficiarias desagregadas por sexos.</p>	<p>Acción 3.1.1.12. Fomentar el disfrute de permisos derivados del ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar, por parte de los hombres pertenecientes tanto a PDI como a PAS de la Universidad de Jaén.</p>	<p>Indicador 3.1.1.12.1. Realización de medidas de divulgación.</p> <p>Indicador 3.1.1.12.2. Análisis de las personas beneficiarias desagregadas por sexos.</p>
	<p>Acción 3.1.1.13. Establecer como requisito de prioridad para participar en actividades de formación, en caso de que la demanda de plazas supere la oferta, el hecho de reincorporarse al servicio activo procedentes de permisos de paternidad y maternidad, o de una excedencia para cuidado de hijos/as y atención a familiares dependientes.</p> <p>Acción 3.1.1.14. Recopilar y difundir entre el PAS y el PDI las medidas de conciliación que se pueden solicitar en la UJA.</p>	<p>Indicador 3.0.1.13.1. Nº de personas beneficiadas</p> <p>Indicador 3.1.1.14.1. Realización de medidas de divulgación.</p>	

<p>5º Paso Ejemplo Presentación de Indicadores</p>	<table border="1"> <tr> <td colspan="6">Acción 3.0.1.1</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Celebración de las reuniones de los Órganos de Gobierno, Comisiones, Departamentos y demás reuniones que resulten necesarias para el desarrollo del trabajo, de manera que no interfieran en la vida personal, ni familiar de los y las asistentes, con fijación estimada del tiempo de duración previsto.</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Indicador 3.0.1.1.1. Establecimiento de medidas de control de asistencia y horario de desarrollo de las reuniones convocadas por los diferentes órganos de gobierno de la Universidad de Jaén.</td> </tr> <tr> <td>Responsable</td> <td colspan="5">Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación</td> </tr> <tr> <td>Fecha</td> <td>2011-15</td> <td>Control</td> <td>Anual</td> <td>Tipo indicador</td> <td>S/N</td> </tr> <tr> <td>Meta</td> <td colspan="5">Inclusión de medidas</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Indicador 3.0.1.1.2. Nº de horas de reuniones que se desarrollan fuera del horario de presencia obligatoria del PAS o fuera de la franja 9:30 a 13:30 y 16:30 a 19:30 para el PDI.</td> </tr> <tr> <td>Responsable</td> <td colspan="5">Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación</td> </tr> <tr> <td>Fecha</td> <td>2012-15</td> <td>Control</td> <td>Anual</td> <td>Tipo indicador</td> <td>% mejora</td> </tr> <tr> <td>Meta</td> <td colspan="5">Reducción del número de horas fuera de la franja considerada</td> </tr> </table>	Acción 3.0.1.1						Celebración de las reuniones de los Órganos de Gobierno, Comisiones, Departamentos y demás reuniones que resulten necesarias para el desarrollo del trabajo, de manera que no interfieran en la vida personal, ni familiar de los y las asistentes, con fijación estimada del tiempo de duración previsto.						Indicador 3.0.1.1.1. Establecimiento de medidas de control de asistencia y horario de desarrollo de las reuniones convocadas por los diferentes órganos de gobierno de la Universidad de Jaén.						Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación					Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	S/N	Meta	Inclusión de medidas					Indicador 3.0.1.1.2. Nº de horas de reuniones que se desarrollan fuera del horario de presencia obligatoria del PAS o fuera de la franja 9:30 a 13:30 y 16:30 a 19:30 para el PDI.						Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación					Fecha	2012-15	Control	Anual	Tipo indicador	% mejora	Meta	Reducción del número de horas fuera de la franja considerada					<table border="1"> <tr> <td colspan="6">Acción 3.1.1.1</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Celebrar reuniones de los Órganos de Gobierno, Comisiones, Departamentos, Centros y demás reuniones que resulten necesarias para el desarrollo del trabajo, de manera que no interfieran en la vida personal, ni familiar de los y las asistentes, con fijación estimada del tiempo de duración previsto.</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Indicador 3.1.1.1.1. Establecimiento de medidas de control de asistencia y horario de desarrollo de las reuniones convocadas por los diferentes órganos de gobierno de la Universidad de Jaén.</td> </tr> <tr> <td>Responsable</td> <td colspan="5">Delegado del Rector para la planificación Estratégica y la Calidad</td> </tr> <tr> <td>Fecha</td> <td>2016-2019</td> <td>Control</td> <td>Anual</td> <td>Tipo indicador</td> <td>S/N</td> </tr> <tr> <td>Meta</td> <td colspan="5">Inclusión de medidas</td> </tr> <tr> <td colspan="6">Indicador 3.1.1.1.2. Reuniones que se desarrollan fuera del horario de presencia obligatoria del PAS o fuera de la franja 9:30 a 13:30 y 16:30 a 19:30 para el PDI.</td> </tr> <tr> <td>Responsable</td> <td colspan="5">Delegado del Rector para la planificación Estratégica y la Calidad</td> </tr> <tr> <td>Fecha</td> <td>2016-2019</td> <td>Control</td> <td>Anual</td> <td>Tipo indicador</td> <td>% mejora</td> </tr> <tr> <td>Meta</td> <td colspan="5">Reducción del número de horas fuera de la franja considerada.</td> </tr> </table>	Acción 3.1.1.1						Celebrar reuniones de los Órganos de Gobierno, Comisiones, Departamentos, Centros y demás reuniones que resulten necesarias para el desarrollo del trabajo, de manera que no interfieran en la vida personal, ni familiar de los y las asistentes, con fijación estimada del tiempo de duración previsto.						Indicador 3.1.1.1.1. Establecimiento de medidas de control de asistencia y horario de desarrollo de las reuniones convocadas por los diferentes órganos de gobierno de la Universidad de Jaén.						Responsable	Delegado del Rector para la planificación Estratégica y la Calidad					Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	S/N	Meta	Inclusión de medidas					Indicador 3.1.1.1.2. Reuniones que se desarrollan fuera del horario de presencia obligatoria del PAS o fuera de la franja 9:30 a 13:30 y 16:30 a 19:30 para el PDI.						Responsable	Delegado del Rector para la planificación Estratégica y la Calidad					Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	% mejora	Meta	Reducción del número de horas fuera de la franja considerada.				
	Acción 3.0.1.1																																																																																																																									
Celebración de las reuniones de los Órganos de Gobierno, Comisiones, Departamentos y demás reuniones que resulten necesarias para el desarrollo del trabajo, de manera que no interfieran en la vida personal, ni familiar de los y las asistentes, con fijación estimada del tiempo de duración previsto.																																																																																																																										
Indicador 3.0.1.1.1. Establecimiento de medidas de control de asistencia y horario de desarrollo de las reuniones convocadas por los diferentes órganos de gobierno de la Universidad de Jaén.																																																																																																																										
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación																																																																																																																									
Fecha	2011-15	Control	Anual	Tipo indicador	S/N																																																																																																																					
Meta	Inclusión de medidas																																																																																																																									
Indicador 3.0.1.1.2. Nº de horas de reuniones que se desarrollan fuera del horario de presencia obligatoria del PAS o fuera de la franja 9:30 a 13:30 y 16:30 a 19:30 para el PDI.																																																																																																																										
Responsable	Vicerrectorado de Planificación, Calidad, Responsabilidad Social y Comunicación																																																																																																																									
Fecha	2012-15	Control	Anual	Tipo indicador	% mejora																																																																																																																					
Meta	Reducción del número de horas fuera de la franja considerada																																																																																																																									
Acción 3.1.1.1																																																																																																																										
Celebrar reuniones de los Órganos de Gobierno, Comisiones, Departamentos, Centros y demás reuniones que resulten necesarias para el desarrollo del trabajo, de manera que no interfieran en la vida personal, ni familiar de los y las asistentes, con fijación estimada del tiempo de duración previsto.																																																																																																																										
Indicador 3.1.1.1.1. Establecimiento de medidas de control de asistencia y horario de desarrollo de las reuniones convocadas por los diferentes órganos de gobierno de la Universidad de Jaén.																																																																																																																										
Responsable	Delegado del Rector para la planificación Estratégica y la Calidad																																																																																																																									
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	S/N																																																																																																																					
Meta	Inclusión de medidas																																																																																																																									
Indicador 3.1.1.1.2. Reuniones que se desarrollan fuera del horario de presencia obligatoria del PAS o fuera de la franja 9:30 a 13:30 y 16:30 a 19:30 para el PDI.																																																																																																																										
Responsable	Delegado del Rector para la planificación Estratégica y la Calidad																																																																																																																									
Fecha	2016-2019	Control	Anual	Tipo indicador	% mejora																																																																																																																					
Meta	Reducción del número de horas fuera de la franja considerada.																																																																																																																									

Tabla 12. Análisis Universidad de Jaén

4.3.7. UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Málaga también dispone de una gran trayectoria y experiencia en la aplicación de políticas de igualdad en el entorno universitario.

En la actualidad cuentan con su II Plan de Igualdad de Género (2014-2018) puesto que el I Plan de Igualdad finalizó su vigencia en 2014. Fue en 2010 cuando se realizó el Diagnóstico de Igualdad en el cual se basó este primer plan. Es en 2014 cuando se presenta el “Informe de Evaluación del Primer Plan de Igualdad” el cual actualiza los datos de este primer diagnóstico y concreta que acciones se han implementado o no.

Concretamente, el “Eje 6. Conciliación” se definió a través de dos objetivos que a su vez generaron nueve acciones, de la 46 a la 53 (éstas se especifican en la siguiente tabla), con la finalidad de ejecutarlas en el periodo de vigencia de este primer Plan. El informe de evaluación se determina que, de estas nueve acciones, tres están realizadas (46, 52, 54), tres no realizadas (47, 50, 51) y tres en proceso (48, 49, 53). En todas sus evaluaciones se adjunta un apartado donde se establece como ha sido su proceso de ejecución y/o recomendaciones que han dado pie al desarrollo del II Plan de Igualdad. El eje 6 mantiene la misma denominación y se desarrolla en esta ocasión a través de seis medidas relacionadas con las acciones en proceso o no realizadas. Considero que hubiera sido apropiado incluir un campo de correspondencia de “Acciones - Medidas” entre el primer y segundo plan para que de manera más intuitiva se mostrara su correlación.

UNIVERSIDAD DE MALAGA	
Dpto. Encargado	Unidad para la Igualdad
1er Paso <i>Documentación disponible en la web</i>	<ul style="list-style-type: none"> • I Plan de Igualdad de Género de la UMA (2010-2014) • II Plan de Igualdad de Género de la UMA (2014-2018) • Diagnóstico de Igualdad de Género en la UMA (2010) • Informe de Evaluación I Plan de Igualdad de Género de la UMA
I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO (2010-2014)	II PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO (2014-2018)
2º Paso. <i>Eje de Intervención</i>	EJE 6: CONCILIACIÓN
3er Paso <i>Objetivos</i>	4º Paso Acciones Medidas

<p>OBJETIVO 9: Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>	<p>ACCIÓN 46: Adaptar la normativa reguladora de las relaciones laborales y funcionariales a las previsiones legales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</p> <p>ACCIÓN 47: La Universidad de Málaga valorará entre los criterios para la contratación o subcontratación de empresas o entidades: que promuevan la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género, así como la conciliación de la vida laboral y personal.</p> <p>ACCIÓN 48: Flexibilización de la jornada de trabajo por motivos familiares</p> <p>ACCIÓN 49: Convocar las reuniones de trabajo dentro de un horario que facilite la conciliación.</p> <p>ACCIÓN 50: Aplicar mecanismos que faciliten la adaptación del horario docente a las necesidades de conciliación del PDI, por cuidado de menores o personas dependientes, en la medida en que las razones académicas y las necesidades del servicio lo permitan.</p> <p>ACCIÓN 51: Contemplar en la normativa correspondiente, el desarrollo de actividades de formación dirigidas al PAS y al PDI en horarios que permitan la conciliación. Especialmente los cursos de promoción.</p>	<p>MEDIDA 6.1. Flexibilización de la jornada de trabajo por motivos familiares.</p> <p>MEDIDA 6.2. Aplicar mecanismos que faciliten la adaptación del horario docente a las necesidades de conciliación del PDI, por cuidado de menores o personas dependientes, en la medida en que las razones académicas y las necesidades del servicio lo permitan.</p> <p>MEDIDA 6.3. Contemplar en la normativa correspondiente, el desarrollo de actividades de formación dirigidas al PAS y al PDI en horarios que permitan la conciliación. Especialmente los cursos de promoción.</p> <p>MEDIDA 6.4. Facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes, promoviendo los servicios necesarios (Escuela Infantil, Campus de verano y de semana blanca) o las subvenciones y ayudas para su consecución.</p> <p>MEDIDA 6.5. La Universidad de Málaga valorará entre los criterios para la contratación o subcontratación de empresas o entidades: que promuevan la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género, así como la conciliación de la vida laboral y personal.</p>																																		
<p>OBJETIVO 10: Reducir el impacto de las responsabilidades de cuidado de personas en la trayectoria profesional</p>	<p>ACCIÓN 52: Ampliar hasta completar el mes, el periodo de permiso de paternidad (permiso por nacimiento o adopción de hija/o) a todo el personal de la UMA.</p> <p>ACCIÓN 53: Facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes, promoviendo los servicios necesarios (Escuela Infantil, Centro de Mayores, Campus de verano o de semana blanca) o las subvenciones y ayudas para su consecución.</p> <p>ACCIÓN 54: Contemplar el cuidado de menores y de personas dependientes entre los criterios para la elección de turno por parte del alumnado.</p>																																			
<p>Indicadores</p>	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">OBJETIVO 9: PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</td> </tr> <tr> <td colspan="2">ACCIÓN 46: Adaptar la normativa reguladora de las relaciones laborales y funcionariales a las previsiones legales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> <td>Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Gerencia</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Sindicatos</td> </tr> <tr> <td>Calendario</td> <td>Permanente</td> </tr> <tr> <td>Nivel de Ejecución</td> <td>Realizada</td> </tr> <tr> <td>Proceso de Ejecución</td> <td>La normativa reguladora de las relaciones laborales y funcionariales se ha adaptado a las previsiones legales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</td> </tr> </table>	OBJETIVO 9: PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		ACCIÓN 46: Adaptar la normativa reguladora de las relaciones laborales y funcionariales a las previsiones legales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.		Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado		Gerencia		Sindicatos	Calendario	Permanente	Nivel de Ejecución	Realizada	Proceso de Ejecución	La normativa reguladora de las relaciones laborales y funcionariales se ha adaptado a las previsiones legales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">EJE 6: CONCILIACIÓN</td> </tr> <tr> <td colspan="2">MEDIDA 6.1. Flexibilización de la jornada de trabajo por motivos familiares.</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> <td>Gerencia Centros Departamentos</td> </tr> <tr> <td>Calendario</td> <td>Permanente</td> </tr> <tr> <td>Indicadores</td> <td>Número de solicitudes de flexibilización resueltas</td> </tr> <tr> <td colspan="2">MEDIDA 6.2. Aplicar mecanismos que faciliten la adaptación del horario docente a las necesidades de conciliación del PDI, por cuidado de menores o personas dependientes, en la medida en que las razones académicas y las necesidades del servicio lo permitan.</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> <td>Departamentos Escuelas, Institutos Facultades,</td> </tr> <tr> <td>Calendario</td> <td>Permanente</td> </tr> <tr> <td>Indicadores</td> <td>Número de solicitudes de conciliación de horario resueltas</td> </tr> </table>	EJE 6: CONCILIACIÓN		MEDIDA 6.1. Flexibilización de la jornada de trabajo por motivos familiares.		Responsabilidad	Gerencia Centros Departamentos	Calendario	Permanente	Indicadores	Número de solicitudes de flexibilización resueltas	MEDIDA 6.2. Aplicar mecanismos que faciliten la adaptación del horario docente a las necesidades de conciliación del PDI, por cuidado de menores o personas dependientes, en la medida en que las razones académicas y las necesidades del servicio lo permitan.		Responsabilidad	Departamentos Escuelas, Institutos Facultades,	Calendario	Permanente	Indicadores	Número de solicitudes de conciliación de horario resueltas
OBJETIVO 9: PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																																				
ACCIÓN 46: Adaptar la normativa reguladora de las relaciones laborales y funcionariales a las previsiones legales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.																																				
Responsabilidad	Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado																																			
	Gerencia																																			
	Sindicatos																																			
Calendario	Permanente																																			
Nivel de Ejecución	Realizada																																			
Proceso de Ejecución	La normativa reguladora de las relaciones laborales y funcionariales se ha adaptado a las previsiones legales en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.																																			
EJE 6: CONCILIACIÓN																																				
MEDIDA 6.1. Flexibilización de la jornada de trabajo por motivos familiares.																																				
Responsabilidad	Gerencia Centros Departamentos																																			
Calendario	Permanente																																			
Indicadores	Número de solicitudes de flexibilización resueltas																																			
MEDIDA 6.2. Aplicar mecanismos que faciliten la adaptación del horario docente a las necesidades de conciliación del PDI, por cuidado de menores o personas dependientes, en la medida en que las razones académicas y las necesidades del servicio lo permitan.																																				
Responsabilidad	Departamentos Escuelas, Institutos Facultades,																																			
Calendario	Permanente																																			
Indicadores	Número de solicitudes de conciliación de horario resueltas																																			

Tabla 13. Análisis Universidad de Málaga

4.3.8. UNIVERSIDAD DE SEVILLA

La Unidad de Igualdad de la Universidad de Sevilla, al igual que las de otras universidades andaluzas cuenta con una larga trayectoria en el desarrollo y el fomento de la igualdad de género en el contexto universitario.

El fruto de su trabajo ha originado la elaboración del “I Plan de Igualdad de Género de la US (2009-2012)” y del “II Plan de Igualdad (2014-2018)”. En este primer plan el ámbito 6 se ha denominado “Corresponsabilidad y Conciliación”. Éste tuvo como base el establecimiento de un objetivo estratégico y dos específicos (especificados en la

siguiente tabla explicativa), dando lugar al desarrollo de trece acciones que impulsarían que ayudarían a conseguir los objetivos propuestos a través de la concreción de sus tres medidas.

En este II Plan se modificó la nomenclatura del “Ámbito 6. Corresponsabilidad y Conciliación” en el primer plan pasando a integrarse esta área como un objetivo (1.2.) dentro del “Eje 1. Oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad”. Este objetivo se operativiza en trece medidas pendientes de implantar antes de la finalización de vigencia de este segundo plan. Además, la evaluación de la implantación y seguimiento de estas medidas se seguirá realizando anualmente a través de los informes que la Unidad para la Igualdad presentará al Consejo de Gobierno. Estas evaluaciones, como bien se especifican en el propio plan, conllevarán la reformulación de los objetivos, las líneas de actuación y acciones concretas si esta necesidad fuera puesta de manifiesto.

UNIVERSIDAD DE SEVILLA	
Dpto. Encargado	
Unidad para la Igualdad	
1er Paso Documentación disponible en la web	
<ul style="list-style-type: none"> • II Plan de Igualdad de la US (2014-2018) • I Plan de Igualdad de Género US (2009-2012) 	
I Plan de Igualdad de Género US (2009-2012)	
2º Paso Eje de Intervención	Ámbito 6: Corresponsabilidad Y Conciliación
3º Paso Objetivo Estratégico	6. Facilitar la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los miembros de la comunidad universitaria
4º Paso Objetivos Específicos	5º Paso ACCIONES
6. A) Favorecer un cambio cultural que propicie la corresponsabilidad y la conciliación.	1.- Analizar la normativa mínima aplicable en materia de conciliación y diseño de propuestas de mejora. 2.- Realizar campañas informativas sobre medidas legislativas a favor de la conciliación. 3.- Llevar a cabo acciones informativas y formativas dirigidas a los miembros de la comunidad universitaria que favorezcan el cambio cultural que conlleve ejercer la corresponsabilidad. 4.- Estudiar y valorar los horarios del PDI, incluidos horarios de reuniones y periodos lectivos, que, permitiendo la formación permanente y la investigación y sin menoscabo de la búsqueda de la excelencia que caracteriza a la Institución, facilitan la corresponsabilidad y la conciliación y sensibilizar sobre el fomento del uso de los mismos por el profesorado con cargas familiares. 5.- Estudiar y valorar los horarios y periodos vacacionales del PAS que faciliten la corresponsabilidad y la conciliación propiciando
II Plan de Igualdad de la US (2014-2018)	
Eje 1: Oportunidades para la Igualdad y no discriminación	
Objetivo 1.2. Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad	
MEDIDAS	
Medida. 1.2.1.	Elaborar directrices que propongan la celebración de las reuniones en el seno de la US de forma que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral.
Medida. 1.2.2.	Facilitar que la formación permanente del PAS y del PDI se realice permitiendo la conciliación de la vida familiar y laboral.
Medida. 1.2.3.	Realizar un estudio sobre el grado de satisfacción con las medidas de conciliación de la US y sobre sus propuestas de mejora.
Medida. 1.2.4.	Impulsar el incremento de los recursos del programa de atención a las personas de la comunidad universitaria con familiares dependientes a su cargo.
Medida. 1.2.5.	Promover convenios con entidades externas que ofrezcan condiciones ventajosas para los miembros de la comunidad universitaria que tienen personas dependientes a su cargo.

	el uso de los mismos para el PAS con cargas familiares. 6.- Velar para que los cursos obligatorios o de promoción del PAS se realicen en horario laboral.	Medida. 1.2.6.	Difusión del programa de ludotecas de la US entre los miembros de la comunidad universitaria.
6. B) Impulsar y potenciar los servicios ofrecidos por el Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria (SACU) tendentes a la conciliación, y facilitar su uso.	7.- Analizar y difundir los recursos existentes facilitadores de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 8.- Impulsar mejoras en los servicios de escuelas infantiles ofrecidos por el SACU. 9.- Impulsar mejoras facilitadoras del periodo de lactancia a las madres miembros de la comunidad universitaria 10.- Impulsar medidas que faciliten el desarrollo de la tarea universitaria en los periodos de vacaciones escolares de menores mediante la consolidación y ampliación de plazas en los campamentos infantiles (Proyecto Búho). 11.- Impulsar mejoras en los programas que faciliten el desarrollo de la tarea universitaria compatible con la atención a mayores y/o menores dependientes mediante la consolidación de los programas de respiro familiar y de alojamiento de universitarios y universitarias con personas mayores, discapacitadas y padres/madres con descendientes a su cargo. 12.- Potenciar mejoras en otros servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Banco del tiempo, Bolsa de canguros, servicios de lavandería y plancha, comidas a domicilio...) 13 – Programa de ayudas para estudiantes en situaciones de especial vulnerabilidad.	Medida. 1.2.7.	Impulsar la consolidación y ampliación de las ayudas de acción social a las ludotecas.
		Medida. 1.2.8.	Realizar un estudio sobre la aceptación y viabilidad de disponer de salas de lactancia en las guarderías propias de la US.
		Medida. 1.2.9.	Promover la ampliación de los recursos de la acción social de la US destinadas a la conciliación.
		Medida. 1.2.10.	Realizar un estudio sobre la conveniencia de incorporar a la oferta del SADUS cursos de preparación al parto.
		Medida. 1.2.11.	Atención individualizada a casos concretos entre la comunidad universitaria con problemas de conciliación.
		Medida. 1.2.12.	Realizar un estudio de las necesidades y hacer una propuesta de medida de conciliación de la vida personal y laboral específica del PDI.
Medidas adoptadas durante el I Plan		Presentación de las Medidas	
2.6.1. Medidas de Conciliación Centradas en la Atención a la Infancia y Adolescencia	2.6.1.1 Programa de Escuelas infantil	Medida. 1.2.1.	Elaborar directrices que propongan la celebración de las reuniones en el seno de la US de forma que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral.
	2.6.1.2 Programa de Campamentos vacacionales (Verano, Navidad, Semana Santa y Feria)	Temporalización	2014-2018
2.6.2 Medidas de Conciliación Centradas en la Atención a la Dependencia	2.6.1.3 El Deporte como medida de Conciliación: Abono Infantil	Medida 1.2.2.	Facilitar que la formación permanente del PAS y del PDI se realice permitiendo la conciliación de la vida familiar y laboral.
	2.6.1.4 Ludotecas	Temporalización	2014-2018
	2.6.1.5 Bolsa de Canguros	Medida 1.2.3.	Realizar un estudio sobre el grado de satisfacción con las medidas de conciliación de la US y sobre sus propuestas de mejora.
2.6.3. Desarrollo Normativo y Ayudas de Acción Social en Materia de Conciliación.	2.6.2.1 Programa de Respiro Familiar	Temporalización	2014-2018
	2.6.2.2 Programa de Ocio y Tiempo Libre para Jóvenes en situación de Dependencia	Medida 1.2.4.	Impulsar el incremento de los recursos del programa de atención a las personas de la comunidad universitaria con familiares dependientes a su cargo.
	2.6.2.3 Convenios de plazas de residencia para mayores La Universidad de Sevilla mantiene diversos convenios con empresas	Temporalización	2014-2018
	2.6.3.1 Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Medida 1.2.5.	Promover convenios con entidades externas que ofrezcan condiciones ventajosas para los miembros de la comunidad universitaria que tienen personas dependientes a su cargo.
	2.6.3.2 Jornada flexible del Personal de Administración y Servicios	Temporalización	2014-2018
	2.6.3.3 Resolución de la Dirección de Recursos Humanos sobre la Adscripción Provisional a Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios Laboral	Medida 1.2.6.	Difusión del programa de ludotecas de la US entre los miembros de la comunidad universitaria.
	2.6.3.4 Procedimiento General de Gestión de Permisos, Licencias y Vacaciones del Personal de Administración y Servicios	Temporalización	Permanente
2.6.3.5 Ayudas de acción social centradas en la conciliación de la vida laboral y familiar			

Tabla 14. Análisis Universidad de Sevilla

4.3.9. UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA

La Unidad de Igualdad de la Universidad Internacional de Andalucía se creó en 2010, su trayectoria fomentando políticas de igualdad en el entorno universitario se plasma de manera muy visible en la siguiente imagen:

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



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

Figura 6. Hitos de la Incorporación de la perspectiva de género en UNIA (Diagnóstico de necesidades de conciliación de la UNIA)

Es en 2014 cuando se aprueba el “I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2014-2016” cuyo eje destinado a la conciliación del vida laboral, familiar y personal es el 4 y el cual recibe el mismo nombre. Se basa en un objetivo principal y cuatro objetivos específicos lo cuales engloban a dos acciones concretas. Además, desarrolla cuatro medidas. Éstas están ampliamente desarrolladas en el “Mapa de indicadores del I Plan”. Es importante destacar el trabajo realizado con relación área de conciliación (ver anexo 2) puesto que le otorgan una importancia muy destacable solo por el hecho de elaborar un diagnóstico exclusivo para este ámbito. En el siguiente cuadro se puede apreciar la “batería de necesidades de conciliación” que plantean y la “propuesta de medidas necesarias” para cubrir estas necesidades.

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA		
Dpto. Encargado	UNIDAD DE IGUALDAD	
1er Paso Documentación disponible en la web	Diagnóstico sobre Igualdad 2010-2011 Diagnóstico de necesidades de conciliación de la UNIA (2015) Mapa de Indicadores del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres UNIA 2014-2016	
2º Paso Eje de Intervención	Eje 4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	
3er Paso Objetivos	4. Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas que integran la comunidad universitaria.	
Acciones	Objetivos por Acción	Medidas
Acción 4.1 Identificación de necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	<ul style="list-style-type: none"> Conocer las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal instauradas en la organización. 	1. Catálogo de las medidas de conciliación existentes en la UNIA.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Determinar las necesidades de conciliación de trabajadoras y trabajadores que puedan suponer un obstáculo para su pleno desarrollo profesional y personal. 	<p>2. Estudio para la identificación de necesidades en materia de conciliación de la comunidad universitaria, y en particular del PAS.</p>																		
<p>Acción 4.2. Fortalecimiento de la Estrategia de conciliación de la UNIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Promover el pleno desarrollo profesional y personal de trabajadoras y trabajadores y del conjunto de la comunidad universitaria. ○ Potenciar el uso corresponsable de las medidas de conciliación 	<p>1. Rediseño de la Estrategia de conciliación.</p> <p>2. Difusión de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</p>																		
<p>5º paso. Formato tabla de indicadores</p>	<div style="text-align: center; background-color: #003366; color: white; padding: 2px;">EJE 4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.</div> <div style="background-color: #009999; color: white; padding: 2px; margin: 2px;">Acción 4.1 Identificación de necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</div> <p>Medidas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Catálogo de las medidas de conciliación existentes en la UNIA. 2. Estudio para la identificación de necesidades en materia de conciliación de la comunidad universitaria, y en particular del PAS. <div style="background-color: #009999; color: white; padding: 2px; margin: 2px;">Acción 4.2. Fortalecimiento de la Estrategia de conciliación de la UNIA.</div> <p>Medidas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rediseño de la Estrategia de conciliación. 2. Difusión de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. <div style="text-align: center; background-color: #FFCC00; padding: 2px; margin: 2px;">EJE 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.</div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; font-size: 8px;"> <thead> <tr style="background-color: #FFCC00;"> <th colspan="2" style="text-align: center;">4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #FFCC00;">EJE ACTUACIÓN</td> <td style="background-color: #FFCC00;">4. FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFCC00;">OBJETIVO</td> <td style="background-color: #FFCC00;">INTEGRAR LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFCC00;">ACCIÓN</td> <td style="background-color: #FFCC00;">Acción 4.1. Identificación de necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFCC00;">MECÁNICA</td> <td style="background-color: #FFCC00;">1. Catálogo de las medidas de conciliación existentes en la UNIA.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFCC00;">PLAZO DE EJECUCIÓN</td> <td style="background-color: #FFCC00;">Vigencia del plan.</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFCC00;">ORGANISMO RESPONSABLE</td> <td style="background-color: #FFCC00;"></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFCC00;">ACTUACIONES</td> <td style="background-color: #FFCC00;"> 1. Diseño de un catálogo de medidas de conciliación con las que cuenta la UNIA. <ul style="list-style-type: none"> I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de medidas de conciliación para PAS, PDI y Alumnado. • Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan permiso de maternidad/paternidad. • Número de medidas de conciliación existentes en la UNIA. • Porcentaje de mujeres y hombres del PAS con personas mayores a su cargo. • Número de familias monoparentales, desagregadas por sexos. • Existencia de horarios que faciliten la conciliación. • Número de hijas/os por casa trabajadora de la UNIA. • Número de personas separadas o divorciadas, desagregado por sexo y número de hijas/os. • Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan excedencias después del nacimiento o adopción. I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de los recursos económicos, materiales y humanos. I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento de las medidas existentes por parte de la comunidad educativa, desagregado por sexos. • Tipo de documentación revisada. I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Mejora de las condiciones de trabajo de mujeres y hombres. </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #FFCC00;">INDICADORES DE EVALUACIÓN</td> <td style="background-color: #FFCC00;"></td> </tr> </tbody> </table> <p style="font-size: 8px; margin-top: 5px;">Universidad Internacional de Andalucía. Mapa de Indicadores para el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres 26</p>		4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.		EJE ACTUACIÓN	4. FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.	OBJETIVO	INTEGRAR LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.	ACCIÓN	Acción 4.1. Identificación de necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	MECÁNICA	1. Catálogo de las medidas de conciliación existentes en la UNIA.	PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.	ORGANISMO RESPONSABLE		ACTUACIONES	1. Diseño de un catálogo de medidas de conciliación con las que cuenta la UNIA. <ul style="list-style-type: none"> I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de medidas de conciliación para PAS, PDI y Alumnado. • Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan permiso de maternidad/paternidad. • Número de medidas de conciliación existentes en la UNIA. • Porcentaje de mujeres y hombres del PAS con personas mayores a su cargo. • Número de familias monoparentales, desagregadas por sexos. • Existencia de horarios que faciliten la conciliación. • Número de hijas/os por casa trabajadora de la UNIA. • Número de personas separadas o divorciadas, desagregado por sexo y número de hijas/os. • Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan excedencias después del nacimiento o adopción. I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de los recursos económicos, materiales y humanos. I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento de las medidas existentes por parte de la comunidad educativa, desagregado por sexos. • Tipo de documentación revisada. I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Mejora de las condiciones de trabajo de mujeres y hombres. 	INDICADORES DE EVALUACIÓN	
4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.																				
EJE ACTUACIÓN	4. FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.																			
OBJETIVO	INTEGRAR LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA.																			
ACCIÓN	Acción 4.1. Identificación de necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.																			
MECÁNICA	1. Catálogo de las medidas de conciliación existentes en la UNIA.																			
PLAZO DE EJECUCIÓN	Vigencia del plan.																			
ORGANISMO RESPONSABLE																				
ACTUACIONES	1. Diseño de un catálogo de medidas de conciliación con las que cuenta la UNIA. <ul style="list-style-type: none"> I. DIAGNÓSTICO <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de medidas de conciliación para PAS, PDI y Alumnado. • Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan permiso de maternidad/paternidad. • Número de medidas de conciliación existentes en la UNIA. • Porcentaje de mujeres y hombres del PAS con personas mayores a su cargo. • Número de familias monoparentales, desagregadas por sexos. • Existencia de horarios que faciliten la conciliación. • Número de hijas/os por casa trabajadora de la UNIA. • Número de personas separadas o divorciadas, desagregado por sexo y número de hijas/os. • Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan excedencias después del nacimiento o adopción. I. REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de los recursos económicos, materiales y humanos. I. RESULTADOS <ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento de las medidas existentes por parte de la comunidad educativa, desagregado por sexos. • Tipo de documentación revisada. I. IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Mejora de las condiciones de trabajo de mujeres y hombres. 																			
INDICADORES DE EVALUACIÓN																				

Tabla 15. Análisis UNIA

4.3.10. UNIVERSIDAD DE PABLO OLAVIDE

La Oficina para la Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide se instauró en 2010, a pesar de tener sólo ocho años de trayectoria su buen trabajo se puede observar en la amplia documentación generada. Actualmente está en vigencia su “II Plan de Igualdad (2017-2020)” el cual está basado en los resultados de la implantación de las medidas desarrolladas durante el “I Plan de Igualdad (2013-2015)”. Estos resultados han sido recogidos ampliamente en el “Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la UPO”.

En la tabla que a continuación se expone se realiza un comparativa entre los objetivos, metas, acciones e indicadores establecidos al inicio y los que en la actualidad están aun pendientes de implantar.

Destacar el apartado disponible en la web dedicada exclusivamente a “Corresponsabilidad” donde se pueden consultar las principales medidas recogidas en la legislación vigente e implantadas en la UPO en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE (Sevilla)			
Dpto. Encargado		Oficina para la Igualdad. Vicerrectorado de Cultura y Compromiso Social	
1er Paso Documentación disponible en la web		<ul style="list-style-type: none"> • <i>II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UPO 2017-2020</i> • <i>Versión resumida Ejes y Acciones II Plan de Igualdad</i> • <i>Informe de Evaluación Final: I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UPO, 2013-2015</i> • <i>I Plan de Igualdad de la UPO.</i> • <i>Estudio diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.</i> • <i>Normativa Estatal en Materia de Conciliación</i> • <i>Normativa vigente en materia de Conciliación y mejoras conseguidas por las Universidades</i> 	
I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2013-2015)		II Plan de Igualdad (2017-2020)	
Eje de Intervención			
Eje 5. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal			
Objetivos	9. Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras de las UPO		1. Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de PDI, PAS y los/as estudiantes de la UPO. 2. Difundir entre la comunidad universitaria las medidas de conciliación existentes en la UPO. 3. Fomentar la corresponsabilidad como elemento necesario para la igualdad de hombres y mujeres.
Meta	Acciones	Indicadores	Acciones
9.1 Que la comunidad universitaria conozca las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar existentes en la UPO	9.1.1. Elaborar y difundir una guía informativa que recoja las medidas de conciliación existentes en la UPO	Elaboración, publicación en la página web de la Oficina para la Igualdad y actuación de la guía informativa Nº de visitas y vistas únicas a la publicación de la guía en la web (07/04/2016) Nivel de Ejecución: En Proceso Actualmente, en octubre de 2018 ya se pueden consultar en la web todas las medidas de conciliación existentes en la UPO.	Acción 5.1. Actualizar en la página web de la OPI, y en la web de Recursos Humanos y en CEUPO, una sección sobre conciliación y corresponsabilidad con las medidas existentes en la UPO.
	9.2 Que se favorezca la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de quienes componen la comunidad universitaria	9.2.1. Poner en marcha mecanismos que permitan el intercambio de experiencias y servicios para favorecer la conciliación. 9.2.2. Favorecer la flexibilidad de los horarios de trabajo y de los cursos de formación continua 9.2.3. Realizar un análisis de los puestos de trabajo desempeñados por los trabajadores/as de la UPO	Acción 5.2. Incluir en las convocatorias y normativas relacionada con los/as estudiantes medidas de conciliación, como por ejemplo en la convocatoria de cambio de grupo. Acción 5.3. Impulsar como criterio en la elección del POD, sobre todo en lo referente al horario, a las mujeres y hombres docentes con hijos/as menores de 3 años y personas dependientes a su cargo.
			Nº de servicios ofertados mediante esta acción Nº de personas, por sexo, que se benefician de la medida Nivel de Ejecución: Realizada Nº de horas flexibles de trabajo Nº de acciones formativas realizadas fuera y dentro del horario de trabajo flexible Nivel de Ejecución: Realizada Nº de puestos analizados, por sexo de la persona que lo desempeña

		Nivel de Ejecución: Realizada		personas dependientes a su cargo.																														
	9.2.4. Estudiar la posibilidad de la aplicación del teletrabajo a través de un cuestionario específico administrado a toda la comunidad universitaria	Nº de personas que solicitan el teletrabajo como medida de conciliación – según sector y sexo-. Nº de personas que hacen uso de la medida – según sector y sexo-.																																
		Nivel de Ejecución: Realizada																																
	9.2.5. Facilitar que se lleven a cabo medidas de conciliación vigentes, así como otras que le favorezcan, tales como los cambios de turno de trabajo, elección de fechas para el disfrute de las vacaciones, toma de permisos, etc.	Nº de medidas de conciliación solicitadas, por sector y sexo. Nº de medidas de conciliación concedidas, por sector y sexo.																																
		Nivel de Ejecución: Realizada	Acción 5.4. Valorar la inclusión de medidas de acción positiva en determinadas convocatorias y solicitudes para mujeres y hombres con hijos/as menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo.	Nº de convocatorias que incluyen esta acción.																														
	9.2.6. Priorizar, según disponibilidad presupuestaria, la cuantía de las ayudas económicas para las personas con hijos/as y responsables de personas en situación de dependencia.	% de aumento de ayudas económicas efectuado																																
		Nivel de Ejecución: Por realizar																																
	9.2.7. Garantizar que el personal de la UPO se beneficie de los servicios de guardería en relación a las plazas ofertadas.	Nº de plazas que se reservan en la guardería de la UPO para el personal de la universidad Nº de trabajadores/as de la UPO que consiguen plaza en la guardería																																
		Nivel de Ejecución: Realizada	Acción 5.5. Favorecer un Acuerdo de Conciliación en el Personal Docente e Investigador/a con hijos/as menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo.	Nº de medidas a las que se acoge el PDI desagregadas por sexo. Nº de solicitudes de flexibilización resueltas desagregadas por sexo / Nº total de solicitudes realizadas.																														
	9.2.8. Favorecer una mejora de los permisos existentes por maternidad/paternidad, lactancia, cuidado de personas enfermas, acompañamiento a familiares a citas médicas y permisos especiales	Nº de permisos incluidos Nº de días que se han ampliado los permisos ya existentes Nº de personas, por sector y sexo, que solicitan y hacen uso de las medidas																																
		Nivel de Ejecución: Realizada																																
Presentación de indicadores	<p>META 9.1</p> <p>QUE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA CONOZCA LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR EXISTENTES EN LA UPO</p> <p>ACCIÓN 9.1.1 Elaborar y difundir una guía informativa que recoja las medidas de conciliación existentes en la UPO.</p> <p>Órgano responsable: Gerencia.</p> <p>Órganos implicados: Vicerrectorado de Estudiantes, Deporte y Medio Ambiente. Vicerrectorado de Planificación Docente y Profesorado. Vicerrectorado de Cultura, Participación y Compromiso Social. Oficina para la Igualdad. Juntas de Personal y Comités de Empresa del PAS y el PDI funcionario y laboral de la UPO.</p> <p>Acción dirigida a: Toda la comunidad universitaria.</p> <p>Calendarización: Anual.</p> <p>Indicadores: Elaboración, publicación en la página Web de la Oficina para la Igualdad y actualización de la guía informativa. Número de vistas y vistas únicas a la publicación de la guía en la web.</p>																																	
	<p>EJE 5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL</p> <p>Acciones</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Acción 5.1. Actualizar en la página web de la UPI, y en la web de Recursos Humanos en CUIPO, una sección sobre conciliación y corresponsabilidad con las medidas vigentes en la UPO.</td> <td>██████████</td> <td>██████████</td> <td>██████████</td> <td>██████████</td> </tr> <tr> <td>Acción 5.2. Incluir en las convocatorias y normativas relacionadas con los/as estudiantes medidas de conciliación, como por ejemplo en la convocatoria de cursos de grado.</td> <td>██████████</td> <td>██████████</td> <td>██████████</td> <td>██████████</td> </tr> <tr> <td>Acción 5.3. Inspeccionar como criterio en la selección del PDI, sobre todo en lo referente al horario, a las mujeres y hombres docentes con hijos/as menores de 3 años y personas dependientes a su cargo.</td> <td>██████████</td> <td>██████████</td> <td>██████████</td> <td>██████████</td> </tr> <tr> <td>Acción 5.4. Valorar la inclusión de medidas de acción positiva en determinadas convocatorias y solicitudes para mujeres y hombres con hijos/as menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo.</td> <td>██████████</td> <td>██████████</td> <td>██████████</td> <td>██████████</td> </tr> <tr> <td>Acción 5.5. Favorecer un Acuerdo de Conciliación en el Personal Docente e Investigador/a con hijos/as menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo.</td> <td>██████████</td> <td>██████████</td> <td>██████████</td> <td>██████████</td> </tr> </tbody> </table>					2017	2018	2019	2020	Acción 5.1. Actualizar en la página web de la UPI, y en la web de Recursos Humanos en CUIPO, una sección sobre conciliación y corresponsabilidad con las medidas vigentes en la UPO.	██████████	██████████	██████████	██████████	Acción 5.2. Incluir en las convocatorias y normativas relacionadas con los/as estudiantes medidas de conciliación, como por ejemplo en la convocatoria de cursos de grado.	██████████	██████████	██████████	██████████	Acción 5.3. Inspeccionar como criterio en la selección del PDI, sobre todo en lo referente al horario, a las mujeres y hombres docentes con hijos/as menores de 3 años y personas dependientes a su cargo.	██████████	██████████	██████████	██████████	Acción 5.4. Valorar la inclusión de medidas de acción positiva en determinadas convocatorias y solicitudes para mujeres y hombres con hijos/as menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo.	██████████	██████████	██████████	██████████	Acción 5.5. Favorecer un Acuerdo de Conciliación en el Personal Docente e Investigador/a con hijos/as menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo.	██████████	██████████	██████████	██████████
	2017	2018	2019	2020																														
Acción 5.1. Actualizar en la página web de la UPI, y en la web de Recursos Humanos en CUIPO, una sección sobre conciliación y corresponsabilidad con las medidas vigentes en la UPO.	██████████	██████████	██████████	██████████																														
Acción 5.2. Incluir en las convocatorias y normativas relacionadas con los/as estudiantes medidas de conciliación, como por ejemplo en la convocatoria de cursos de grado.	██████████	██████████	██████████	██████████																														
Acción 5.3. Inspeccionar como criterio en la selección del PDI, sobre todo en lo referente al horario, a las mujeres y hombres docentes con hijos/as menores de 3 años y personas dependientes a su cargo.	██████████	██████████	██████████	██████████																														
Acción 5.4. Valorar la inclusión de medidas de acción positiva en determinadas convocatorias y solicitudes para mujeres y hombres con hijos/as menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo.	██████████	██████████	██████████	██████████																														
Acción 5.5. Favorecer un Acuerdo de Conciliación en el Personal Docente e Investigador/a con hijos/as menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo.	██████████	██████████	██████████	██████████																														

5. PROPUESTAS DE MEJORA Y CONCLUSIONES

Llegados a este punto es necesario contrastar y reflexionar sobre las medidas implantadas (o en proceso) más favorecedoras que fomentan conciliación de la vida

laboral, familiar y personal. Antes me gustaría resumir en la siguiente tabla los planes publicados (y publicados) que tiene cada universidad:

	I PLAN DE IGUALDAD	II PLAN DE IGUALDAD	PLAN CONCILIA
Universidad de Almería. UAL	En elaboración		
Universidad de Cádiz. UCA	✓		
Universidad de Córdoba. UCO	✓		✓
Universidad de Granada. UGR	✓		✓
Universidad de Huelva. UHU	✓		
Universidad de Jaén. UJA	✓	✓	
Universidad de Málaga. UMA	✓	✓	
Universidad de Sevilla. US	✓	✓	
Universidad Internacional de Andalucía. UNIA	✓		Diagnóstico de necesidades
Universidad Pablo de Olavide UPO	✓	✓	Normativa y mejoras

Como se puede observar de las diez universidades analizadas, la UCO dispone actualmente de un Plan Concilia dirigida a toda la comunidad universitaria, la organización de la UGR es diferente puesto que diferentes Dptos. tienen elaborado su propio Plan de conciliación tomando como base la línea de actuación de su Plan de Igualdad. Destacar que la UNIA tiene publicado su diagnóstico de necesidades de conciliación y la UPO dos documentos que incluyen la normativa Estatal en Materia de Conciliación y la normativa vigente en esta materia junto con las mejoras conseguidas por las Universidades. Asimismo, el resto de universidad proponen una batería de acciones enfocadas a el diseño de un plan de conciliación ajustado a sus necesidades. Además, todos de manera explícita o implícitamente, en todas las acciones planteadas por las diez universidades destacan la importancia de difundir guías informativas, catálogos, formar y concienciar en corresponsabilidad con relación a las medidas ya instauradas. Este aspecto, según mi criterio, es uno de los más relevantes puesto que tener publicadas en la web de la propia unidad y/o en la web de gestión de personal una sección exclusiva de conciliación es la única vía por la cual un/a usuario/a puede saber a qué tiene derecho o no. Se puede dar el caso de que haya medidas que no sean solicitadas, exclusivamente por su desconocimiento.

Al mismo tiempo y de manera paralela, todas universidades ofrecen una gran variedad de medidas de acción social a sus trabajadores/as dirigidas a ampliar la dotación económica y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y profesional como por ejemplo las planteadas por parte de la UHU en diferentes áreas:

Educativa: a) Compensación de matrícula por Estudios Universitarios en Universidades Públicas b) Ayudas para Libros y Material Escolar.

Asistencia: a) Ayudas para cuidado de hijos/as menores de tres años b) Ayudas para la Escuela Infantil c) Ayudas por Tratamientos Médicos d) Ayudas para discapacidades Físicas, Psíquicas o Sensoriales.

Anticipo Reintegrable/Préstamos: a) Préstamos para Adquisición de la Primera Vivienda b) Préstamos Reintegrables c) Situaciones extraordinarias e imprevistas.

A continuación, voy a exponer de manera global las medidas de conciliación más destacadas según cada tipología:

TIPOLOGÍA DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Medidas que amplían y mejoran la normativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar - Permiso por enfermedad terminal del cónyuge, pareja o hijo e hija. - Permiso para sometimiento a técnicas de reproducción asistida - Permiso por cuidado de hijos menores de 16 meses - Permiso para asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial para hijos o hijas con discapacidad - Ampliación del permiso por maternidad, adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento - Permiso en caso de adopción internacional para desplazamiento a país de origen - Permiso por traslado del domicilio habitual - Ausencia recuperable para acompañar a familiares o personas dependientes a una cita médica - Ausencia recuperable para asistencia a centros escolares de los hijos o hijas - Permiso retribuido en caso de interrupción del embarazo sin incapacidad transitoria - Ausencia del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares - Licencia no retribuida - Ampliar hasta completar el mes, el periodo de permiso por paternidad (por nacimiento o adopción) a todo el personal. - Dejar constancia en la Hoja de Servicios del PDI cuando la menor carga docente de un curso se debe a la baja por maternidad/paternidad.
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Medidas de Flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo</p>	<p style="text-align: right;">Dirigidas especialmente a PDI Y PAS:</p> <p><u>Turno - Horario.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de un sistema de priorización en la elección de horario y turnos quienes tengan personas dependientes a su cargo. - Impulsar como criterio en la elección del POD, sobre todo en lo referente al horario, a las mujeres y hombres docentes con hijos/as menores de 3 años y personas dependientes a su cargo. - La franja horaria lectiva para el PDI que tenga hijos/as menores de 12 años a su cargo, o familiares dependientes en primer grado de consanguinidad, se desarrollará entre las 9:30 h. y las 20:30 h. - En la elección de los horarios docentes, el PDI que tenga hijos/as menores de 12 años a su cargo, o familiares dependientes en primer grado de consanguinidad, con alternancia rotativa entre los/las progenitores/as en el caso de que ambos pertenecieran al PDI, ajustar su horario para concentrar la carga lectiva en horario de mañana y, preferentemente, en un máximo de tres tardes para garantizar el ejercicio de su corresponsabilidad. - Negociación del horario. <p><u>Flexibilización.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilización de la jornada de trabajo por motivos familiares - Facilitar el cambio puntual de turno de trabajo por motivos familiares - Teletrabajo en el área de Administración. Computar número de horas semanales de teletrabajo. Habilitar mecanismos de reporte que aseguran cumplimiento de funciones/ objetivos desde espacios físicos diferentes al puesto de trabajo. - Bolsa de 40 horas utilizadas tanto en la parte flexible del horario como en la parte obligatoria. - Cómputo anual de horas. - Banco de horas anual de para asuntos personales como ir al médico, gestiones personales y familiares, etc. <p><u>Otros.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Reducción de jornada por estudios - Traslado por motivos de salud propios, del cónyuge, pareja o hijo e hija. - Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar. <p style="text-align: right;">Dirigidas al Alumnado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promoción de medidas para facilitar las condiciones del alumnado con cargas familiares (menores o dependientes a su cargo) o de trabajo como incluir la opción de no presencialidad en todas las asignaturas entre otras. - Incluir en las convocatorias y normativas relacionada con los/as estudiantes medidas de conciliación, como por ejemplo en la convocatoria de cambio de grupo.

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes</p>	<p style="text-align: right;">Programas dirigidos a personas con menores a su cargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Campamentos vacacionales - Escuelas infantiles en los campus (0-3 años) - Abono infantil para actividades deportivas en horario de tarde - Ludotecas en los centros o campus - Programa de ayuda "El día sin cole" - Servicio de canguros <p>Todos estos programas se pueden llevar a cabo través del reconocimiento como prácticas profesionales del alumnado de las distintas titulaciones que participen en esta iniciativa.</p> <p style="text-align: right;">Programas dirigidos a personas dependientes a su cargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De respiro familiar - De ocio y tiempo libre para jóvenes en situación de dependencia - Realización de convenios para la obtención de plazas en residencias de mayores o centros de día - Promover convenios con entidades externas que ofrezcan condiciones ventajosas para los miembros de la comunidad universitaria que tienen personas dependientes a su cargo. <p style="text-align: right;">Otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alojamiento de estudiantes con personas mayores y/o con discapacidad. - Ayudas específicas a estudiantes con cargas familiares, especialmente a mujeres estudiantes con hijos/as. - Realizar un estudio sobre la aceptación y viabilidad de disponer de salas de lactancia en las guarderías propias de la US. - Valorar la inclusión de medidas de acción positiva en determinadas convocatorias y solicitudes para mujeres y hombres con hijos/as menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo. <p>Todas las medidas propuestas en este apartado dedicado a la dependencia estarían, enfocado a facilitar a la comunidad universitaria la atención y cuidado de menores y personas dependientes, promoviendo los servicios necesarios o subvenciones y ayudas para su consecución.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Medidas de conciliación que configuran una cultura empresarial que valora el que su personal tenga articulada su vida laboral como familiar</p>	<p style="text-align: right;">Formación y Reuniones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación dentro del horario de trabajo que permitan la conciliación. Especialmente los cursos de promoción. - Prioridad en los cursos de formación para personas que se reincorporen después de permisos o excedencias por motivos familiares - Fomentar los cursos on-line, dando prioridad para que accedan a personas con cargas familiares acreditadas - Reuniones que coincidan con horario de los servicios de cuidado a personas dependientes y que no interfieran en la vida personal, ni familiar de los/as asistentes, con fijación estimada del tiempo de duración previsto. - Reuniones con videoconferencia - Incrementar la oferta formativa online dirigida al PDI, al PAS y al alumnado - Realización de una programación formativa en materia de conciliación ajustada al perfil del puesto de trabajo <p style="text-align: right;">Otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cubrir todos los permisos de maternidad/paternidad que se asuman entre el PAS con personal sustituto, previniendo así que las personas con este derecho renuncien parcialmente al mismo por evitar que compañeros/as tengan que asumir sus responsabilidades - Fomentar el disfrute de permisos derivados del ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar, por parte de los hombres pertenecientes tanto a PDI como a PAS. - Valorar entre los criterios para la contratación o subcontratación de empresas o entidades: que promuevan la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género, así como la conciliación. . - Realizar un estudio sobre el grado de satisfacción con las medidas de conciliación y sus propuestas de mejora. - Creación de una página web informativa sobre medidas de conciliación Favorecer un Acuerdo de Conciliación en el PDI con hijos/as menores de 3 años y con personas dependientes a su cargo.

En este apartado las medidas son muy variadas puesto que lo que prima es la calidad de vida de las personas trabajadoras.

- Programa de ayuda (comedores escolares y guarderías)
- Ayudas de acción social
- Promoción de medidas para facilitar las condiciones de estudio a las mujeres estudiantes con cargas familiares.
- Realizar un estudio sobre salud laboral desde la perspectiva de género
- Crear y mantener la Sala de Lactancia a disposición de toda la Comunidad Universitaria
- Establecimiento de los convenios que permitan a las mujeres pertenecientes al PDI, PAS y alumnado disponer de los medios técnicos y profesionales necesarios para el seguimiento de los cursos de preparación al parto en los propios campus de la Universidad.

... y personalmente, la que considero más importante que es:

Atención individualizada a casos concretos entre la comunidad universitaria con problemas de conciliación.

Expuestas las mejoras analizadas en torno a la documentación revisada me gustaría concluir que considero que lo importante no es la imposición de medidas puesto que el hecho de que en un centro estén implantadas unas mejoras no tienen que ser generalizables a otra entidad y/o contexto. Es adecuado tener en cuenta como otros centros trabajan en pro de la calidad de vida de su comunidad, en esta caso universitaria, pero lo relevante es poder negociar con las personas que realmente desempeñan sus puestos de trabajo puesto que ellas son las que realmente saben y conocen de primera mano que medidas son la que le ayudan a conciliar su vida familiar, personal y laboral.

La hoja de ruta pasa por la elaboración de un diagnóstico que sea un fiel reflejo de su situación, traduciendo estos resultados en un plan de igualdad donde todas las partes implicadas tengan voz y voto para luego a su vez desarrollar desde esta base un plan de conciliación que pueda evaluarse y revisarse de tal manera que su finalidad se cumpla. Que no sea un documento en un estante polvoriento que sólo se utiliza para cubrir el expediente.

Sensibilizar, formar y concienciar acerca de la importancia de conciliar y actuar desde la corresponsabilidad son la única vía que puede hacer que ese mundo sea un poco más igualitario donde todos y todas tengamos cabida.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS³⁸.

Ver anexo 3.

³⁸ Toda la documentación y legislación referenciada y consultada está hipervinculada anotada en notas al pie de página del presente trabajo.

7. ANEXOS.

7.1. ANEXO 1. DERECHOS DE CONCILIACIÓN SEGÚN I PLAN CONCILIA UCO³⁹.

1. Flexibilidad horaria y reducción de jornada	<p>1.1. Distribución de la jornada y flexibilidad horaria 1.2. Reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros 1.3. Reducción de jornada por guarda legal menor, mayor o persona con discapacidad 1.4. Permiso, flexibilidad horaria y reducción de jornada por violencia de género 1.5. Reducción de jornada por enfermedad grave de familiares de primer grado</p>
2. Permisos retribuidos y licencia	<p>2.1. Permiso por riesgo durante el embarazo de riesgo o durante la lactancia natural 2.2. Permiso para las funcionarias en estado de gestación (para 2016) 2.3. Permiso por nacimiento de hijo 2.4. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar. 2.5. Permiso para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto 2.6. Permiso/reducción de jornada por lactancia de hijo 2.7. Permiso/reducción de jornada por hospitalización del neonato 2.8. Permiso por deberes de conciliación de la vida laboral y familia 2.9. Permiso por matrimonio 2.10. Permiso por cuidado de hijos menores de 16 meses 2.11. Permiso para asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial para hijos con discapacidad 2.12. Permiso por asuntos particulares 2.13. Permiso por traslado del domicilio 2.14. Permiso para asistencia a examen 2.15. Permiso por parto 2.16. Permiso por adopción y por guarda con fines de adopción o acogimiento 2.17. Permiso por paternidad 2.18. Licencia no retribuida</p>
3. Excedencias	<p>3.1. Excedencia voluntaria por interés particular 3.2. Excedencia voluntaria por agrupación familiar 3.3. Excedencia para el cuidado de hijos y familiares 3.4. Excedencia por razón de violencia de género</p>
4. Movilidad geográfica	<p>4.1. Movilidad por violencia de género 4.2. Movilidad por agrupación familiar 4.3. Movilidad de trabajador con discapacidad</p>
5. Carrera profesional	<p>5.1. Derecho a compatibilizar la producción científica con el cuidado de hijos 5.2. Derecho a la formación/permisos y excedencias para conciliar</p>
6. Medidas de Acción Social	<p>-</p>

³⁹ Datos extraídos de "I Plan Concilia de la Universidad de Córdoba" Pág. 16

7.2. ANEXO 2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CONCILIACION DE LA UNIA

Batería de necesidades de conciliación

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

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

7.3. ANEXO 3. BIBLIOGRAFÍA.

- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.* (s.f.). Obtenido de http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf
- Conrad, P. (1982). Sobre la medicalización de la anormalidad y el control social. *Psiquiatría Crítica. La política de la salud mental*, 129-159.
- Durán, M. Á. (2017). La imposible neutralidad de la ciencia. (C. G. Sainz, Ed.) *Unidades de Igualdad. Género y Universidad*.
- Estudio diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.* (2011). Obtenido de https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/INFO_RME_ESTUDIO_DIAGNOSTICO_SITUACION_IGUALDAD.pdf
- García, C. (2017). Las Unidades de Igualdad de las universidades públicas españolas. (C. G. Sainz, Ed.) *Unidades de Igualdad. Género y Universidad*.
- Género, G. d. (2007). Obtenido de file:///Users/imac/Library/Mobile%20Documents/com~apple~CloudDocs/01%20ESTHER/Master%20Igualdad/SRM042_TFM/BIBLIOGRAFIA/Bibliografica%20definitiva/100904_%20glosario.pdf
- Género, G. d. (2007). <https://www.gob.mx/inmujeres>. (I. N. Mexico, Ed.) Obtenido de file:///Users/imac/Library/Mobile%20Documents/com~apple~CloudDocs/01%20ESTHER/Master%20Igualdad/SRM042_TFM/BIBLIOGRAFIA/Bibliografica%20definitiva/100904_%20glosario.pdf
- Guilliam, C. (1982). *In a different voice: psychological theory and women's development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hernández, M. R. (s.f.). Modelos de Desarrollo de Unidades de Igualdad en la Universidad Pública.
- Herramienta de Apoyo nº6: "Conciliación de la Vida Laboral"*. (s.f.). Obtenido de http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta_Apoyo_6__conciliacion_vida_laboral.pdf
- Instituto Andaluz de la Mujer. (2011). La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/recursos/guia/guia-igualdad-universidades-iam.pdf>
- Igualdad en la Empresa. Recursos en Línea.* (s.f.). Obtenido de <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/enlaces/home.htm>
- Instituto Andaluz de la Mujer. (2011). La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.