

Perspectiva comparada: medidas de conciliación de la universidad de Lausanne para el personal académico y el personal de la administración y servicios

Magdalena Rosende

Université de Lausanne⁽¹⁾

Magdalena.Rosende@unil.ch

Índice

Introducción

1. Igualdad de derechos y articulación de la vida laboral y familiar en algunas políticas sociales

Bajas familiares

Políticas de acogida colectiva de menores y sistema escolar

Tiempo de trabajo asalariado

2. Participación femenina y masculina en el mercado de trabajo

Modalidades de la articulación trabajo – familia en Suiza

3. Las medidas de conciliación de la Universidad de Lausanne

Personal académico

Personal administrativo y de servicios

Política de la igualdad

Medidas de conciliación para el personal académico

Personal con contrato temporal

Acogida de menores

Medidas de conciliación para el personal administrativo y servicios

Conclusión

Introducción

En Suiza, el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar ha cobrado una gran importancia en las agendas políticas durante la primera década del siglo XXI. A pesar de abarcar una gran variedad

⁽¹⁾Socióloga. Encargada de investigación. Université de Lausanne, Bâtiment Anthropole, CH-1015 Lausanne. Magdalena.Rosende@unil.ch

de medidas y de términos (*work-life balance, conciliación travail-famille*), la organización cotidiana del trabajo asalariado y de las tareas doméstico-familiares se ha convertido en una cuestión socio-económica de primera importancia⁽²⁾. Los desafíos económicos y demográficos que conoce el país, ya sea en el ámbito de la protección social y la correspondiente «necesidad» de reformar el sistema de seguridad social, o en el ámbito laboral con el anuncio de la carencia de mano de obra fruto del envejecimiento de la población activa. Más aun, la conciliación de la vida laboral y familiar se ha convertido en un tema ineludible en los debates sobre la promoción y la realización de la igualdad entre hombres y mujeres. Pero el objetivo principal de esta política no reside en un reparto diferente del trabajo asalariado y doméstico entre las parejas, de modo que la doble jornada no siga siendo una prerrogativa femenina, sino que la meta de las medidas de conciliación es incrementar el empleo femenino. En regla general, las disposiciones adoptadas no cuestionan el modelo dominante de la carrera laboral, definido por un trabajador de sexo masculino, ni la atribución del trabajo doméstico, o sea las tareas de cuidado y de bienestar de los miembros del hogar, a las mujeres.

En el mundo académico, las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar se amparan a la política de igualdad establecida a nivel nacional o provincial, y siguen orientadas por el modelo masculino de participación en el mercado de trabajo. Basado principalmente en los resultados de estudios sobre el personal académico y administrativo de la Universidad de Lausanne, este artículo presenta desde una perspectiva comparada las disposiciones actuales de la conciliación. El primer punto propone un marco general y trata de la igualdad de derechos y de la articulación del trabajo asalariado y doméstico en algunas políticas sociales. A continuación, presentamos la participación de las mujeres y de los hombres en el mercado de trabajo, ya que Suiza esta ausente de las encuestas y los informes europeos. La tasa de actividad femenina sitúa este país a proximidad de los países nórdicos, pero esta posición resulta de las características del empleo femenino. Más de la mitad de las mujeres ocupadas trabajan a tiempo parcial. A partir del examen de las medidas de conciliación para el personal académico y administrativo de la Universidad de Lausanne, vamos después a observar la filosofía de la política de igualdad en las universidades suizas. Definidas por la igualdad de oportunidades, las disposiciones adoptadas conducen a las mujeres a adaptarse al modelo dominante de la carrera laboral y a experimentar una «doble jornada» o a convertirse en trabajadoras de segunda categoría y cargar con la totalidad de las tareas doméstico-familiares.

1. Igualdad de derechos y articulación de la vida laboral y familiar en algunas políticas sociales

En comparación con varios países de la Unión Europea, el establecimiento de la igualdad de mujeres y hombres es relativamente reciente en Suiza. Hasta 1970, las disparidades entre los sexos son grandes en varios ámbitos, en la esfera política en particular. A partir de 1971, asistimos a una progresión sin antecedentes de los derechos políticos y sociales de las mujeres. Así, en 1981, diez años después de que se otorgue el derecho de voto y de elegibilidad a la población femenina, entra en vigor el artículo que promueve la igualdad de las mujeres y los hombres en la Constitución helvética. De hecho, el artículo 8⁽³⁾ promulga la igualdad de derecho y la no discriminación por razón de sexo en el campo de la familia, de la educación y del trabajo asalariado.

⁽²⁾El secretariado de estado de economía propone una plataforma electrónica de políticas públicas relativas al tema de la conciliación de la vida laboral y familiar para las PYMES del sector privado. <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02021/index.html?lang=fr>

⁽³⁾ Constitución federal, capítulo 2 «Derechos fundamentales».

Esta modificación del marco constitucional ocasiona varias reformas legales, ya que obliga a adaptar las leyes civiles al principio de igualdad (código civil, seguridad social, etc.)⁽⁴⁾. En la misma década, en 1988, se crea el *Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes* –el equivalente del observatorio nacional de la igualdad–. En el ámbito laboral, esta dinámica impulsa la aprobación, en 1995, de la Ley federal de la igualdad de mujeres y hombres, el principal dispositivo legal de lucha contra la discriminación por razón de sexo (contratación, condiciones laborales, remuneración, formación continua, promoción laboral, y despido).

Bajas familiares

Finalmente, en el año 2005, después de varios referéndums, se aprueba la Ley sobre el seguro de maternidad. Hasta esa fecha, las prestaciones por maternidad dependían del sector laboral y de la empresa en la que trabajara la mujer que daba a luz⁽⁵⁾. Con la adopción de esta ley, las trabajadoras tienen derecho a una baja mínima de 14 semanas, remunerada a la altura de 80 % del sueldo. Algunas administraciones públicas conceden hasta 20 semanas (remuneradas a 100%).

Cabe subrayar que el derecho laboral –ley⁽⁶⁾, convenios colectivos o de empresa – no contempla la articulación de la vida laboral y familiar, en particular las bajas familiares. De hecho, la baja por paternidad depende del sector de actividad y del tipo de empresa. En las administraciones públicas, la baja suele ser de 1 a 2 días, aunque puede llegar a 15 días⁽⁷⁾. La excedencia por maternidad o por paternidad (a disposición del padre o de la madre) no está generalizada, ni remunerada y cuando existe, los convenios no garantizan el puesto de trabajo del asalariado/a. Por último, la baja por adopción tampoco está regulada a nivel federal, depende del sector de actividad laboral y de los convenios laborales; las prestaciones por adopción son muy variables.

Políticas de acogida colectiva de menores y sistema escolar

En lo que refiere a las políticas públicas de acogida de menores, Suiza no ocupa la primera fila de los países occidentales. Hasta hace poco, la acogida de menores se consideraba como una prerrogativa individual y estaba ausente de las agendas políticas. La política familiar es muy escasa, se limita a prestaciones familiares⁽⁸⁾ (mínimo de 200 y 250 francos por niño/a). Varios estudios concluyen de manera no sorprendente a una insuficiencia evidente de guarderías y centros de acogida infantil (OFS, 2008). Según la última encuesta realizada a nivel nacional (Iten *et al.*, 2005), en 2005, faltaban 50'000 plazas de acogida de menores de 6 años (guardería o sistema de acogida privado)⁽⁹⁾.

⁽⁴⁾En 1988, se modifica el régimen matrimonial. En 1997, se revisa la Ley de vejez e invalidez y se adopta el sistema del «splitting» y del «bonus educativo». Dicho de otra manera, se reconoce el trabajo desempeñado en el hogar en el cálculo de la renta de vejez de las mujeres que han interrumpido su actividad laboral. Al mismo tiempo, se eleva la edad de jubilación de las mujeres (de 62 a 65 años). En Suiza, las prestaciones de jubilación se componen de dos rentas provenientes de dos regímenes diferentes: el seguro de vejez e invalidez completado por el seguro de pensión (régimen de capitalización individual).

⁽⁵⁾Los convenios colectivos o de empresa regulan las prestaciones por maternidad en el sector privado, mientras que los convenios públicos (ley sobre el personal de las administraciones municipales, provinciales o federal) codifican las indemnizaciones percibidas. La legislación laboral obliga a una baja mínima de 8 semanas. En las administraciones públicas, la baja máxima era de 16 semanas.

⁽⁶⁾La Ley federal sobre el trabajo se limita al sector industrial, artesanado y comercio.

⁽⁷⁾Administración pública del canton de Ginebra.

⁽⁸⁾El mínimo se sitúa en 200 francos (aproximadamente 150 €) por menor de 15 años, y 250 francos (aproximadamente 190€) por niño de 15 a 25 años. Cabe señalar la ausencia de prestaciones armonizadas a nivel federal.

⁽⁹⁾La tasa de menores acogidos por adultos (en el sistema público o privado de guarderías, asistentes maternas, etc.) ha pasado de 14% en 1991 a 40% en 2007.

La escasez de plazas de acogida colectiva de menores, el coste de la acogida de menores, así como las políticas fiscales acarrearán varias parejas a optar por una reducción de la participación laboral femenina o la interrupción momentánea/provisoria de la actividad asalariada de la mujer.

Las características del sistema escolar suizo constituyen una traba importante para compatibilizar la vida laboral y familiar. Por una parte, la jornada escolar es interrumpida y por otra, los horarios escolares de los menores de menos de 15 años son discordantes. Según el nivel de estudios, el inicio de la jornada escolar oscila entre las 8h00 y las 9h00 y acaba entre las 15h30 y las 17h00, con una interrupción de 11h30 o 12h00 hasta las 14h00 de la tarde. La mayoría de las escuelas públicas no poseen comedor colectivo. Las guarderías y los centros de acogida infantil son las únicas estructuras colectivas en proveer comida a los menores de menos de 15 años. De modo que, la mayoría de los niños/as escolarizados comen en casa⁽¹⁰⁾.

Tiempo de trabajo asalariado

Según lo establecido en el artículo 9 de la Ley federal sobre el trabajo, el horario semanal oscila entre 45 horas en el sector industrial, artesanal y del comercio y 50 horas para los otros trabajadores. Aunque, la negociación colectiva hace que, por regla general, el horario semanal laboral oscile entre 40 y 42 horas (ya sea en el sector privado o en el público). Por regla general, la jornada laboral de los trabajadores/as a tiempo completo oscila entre 8 y 9 horas. Todas las tentativas de reducir el horario semanal a 40 horas han fracasado en los referéndums públicos. Más aún, las reformas de la legislación laboral están marcadas por el desarrollo de la flexibilidad en la gestión de la mano de obra, ya sea en el sector de los servicios o en el sector industrial. Desde 2008, las empresas no necesitan solicitar autorización para contratar trabajadores/as entre las 6h00 y las 23h00. Por último, cabe señalar que la legislación laboral no incluye el derecho a un horario reducido para desempeñar las tareas de cuidado (de niños o de adultos dependientes), ya sea en los convenios públicos, los convenios colectivos o de empresa⁽¹¹⁾.

En resumen, las políticas de acogida de menores, la organización del sistema escolar así como la legislación relativa al tiempo laboral, no permiten una gestión armonizada del empleo y de las tareas doméstico-familiares. Más aun, en un país en el cual la intervención estatal en las esferas laborales y doméstica es limitada, la articulación del trabajo asalariado y de las tareas doméstico-familiares quedan a cargo de los individuos. De hecho, la organización cotidiana de los tiempos –laboral, escolar, actividades extraescolares, etc.– se convierte en un rompecabezas para muchas madres de menores de 15 años.

2. Participación femenina y masculina en el mercado de trabajo

Desde el punto de vista de la tasa de empleo femenino y masculino, Suiza se encuentra dentro de los primeros países occidentales (Eurostat, 2010)⁽¹²⁾. Las tres últimas décadas del siglo XX se caracterizan por un aumento importante de la participación femenina en el mercado de trabajo (Branger *et al.*, 2003). Hoy en día, las mujeres representan casi la mitad de la población activa (46%). El avance observado se explica en gran parte por la progresión del sector servicios, el aumento del nivel de estudios femenino y el desarrollo del empleo a tiempo parcial. En 2009, la tasa de actividad

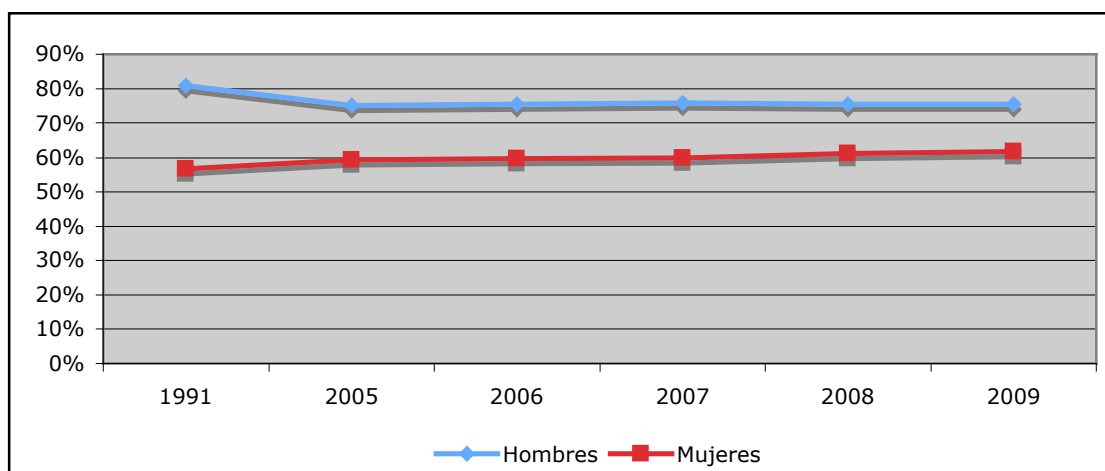
⁽¹⁰⁾ En Ginebra, una ciudad que ocupa una posición líder en este tema, solo el 30% de los menores de 15 años comen en un comedor colectivo.

⁽¹¹⁾ Por solo citar un ejemplo, en la administración pública a la que pertenece el personal de la Universidad de Lausanne, la medida aparece solamente en una directiva.

⁽¹²⁾ En 2009, la tasa media de empleo femenino (15-64 años) de la UE27 es de 58,6%, de 58,3% en la zona Euro y de 73,8% en Suiza. Suiza ocupa el tercer puesto detrás de Islandia y Noruega, con 76,5% y 74,4% respectivamente (Eurostat, 2010).

femenina se aproxima al 62% (contra menos del 50% en las décadas 1970-1980). Dicho de otro modo, más de la mitad de las mujeres de 15 a 64 años desempeñan un trabajo asalariado o buscan un empleo.

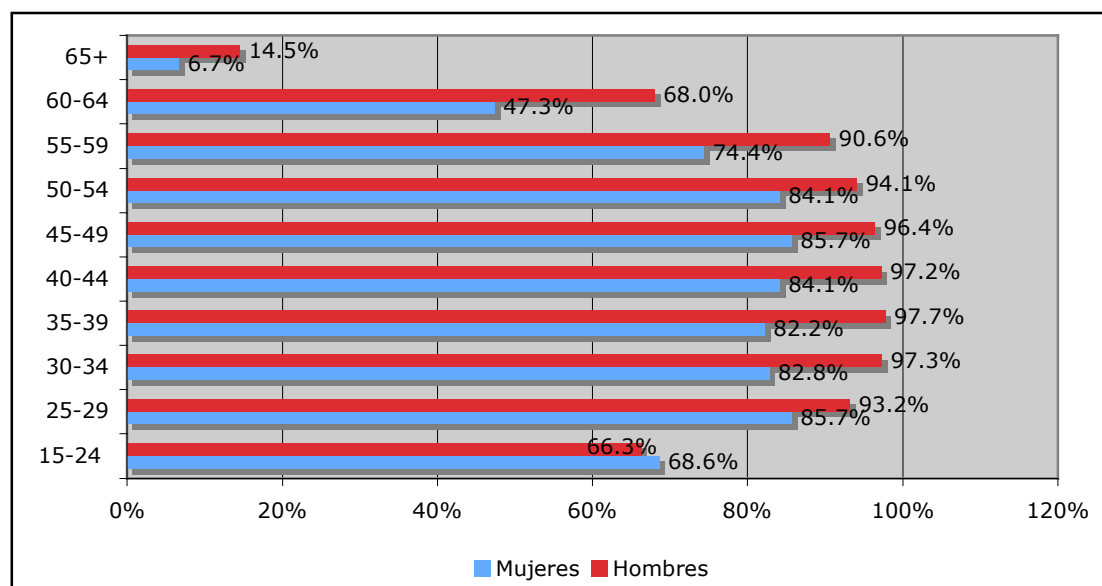
Figura 1 - Tasa de actividad femenina y masculina de 1991 a 2009



(Fuente: Encuestas sobre la población activa)

Pero un poco más de 10 puntos separan las mujeres de los hombres. Más aun, si consideramos la tasa de actividad por categoría de edad, las desigualdades entre los sexos aumentan entre 30 y 44 años, o sea durante la edad reproductora. El trabajo de cuidado a los menores ocasiona fuertes discrepancias en el empleo femenino y masculino.

Figura 2 – Tasa de actividad por edad y sexo en 2009

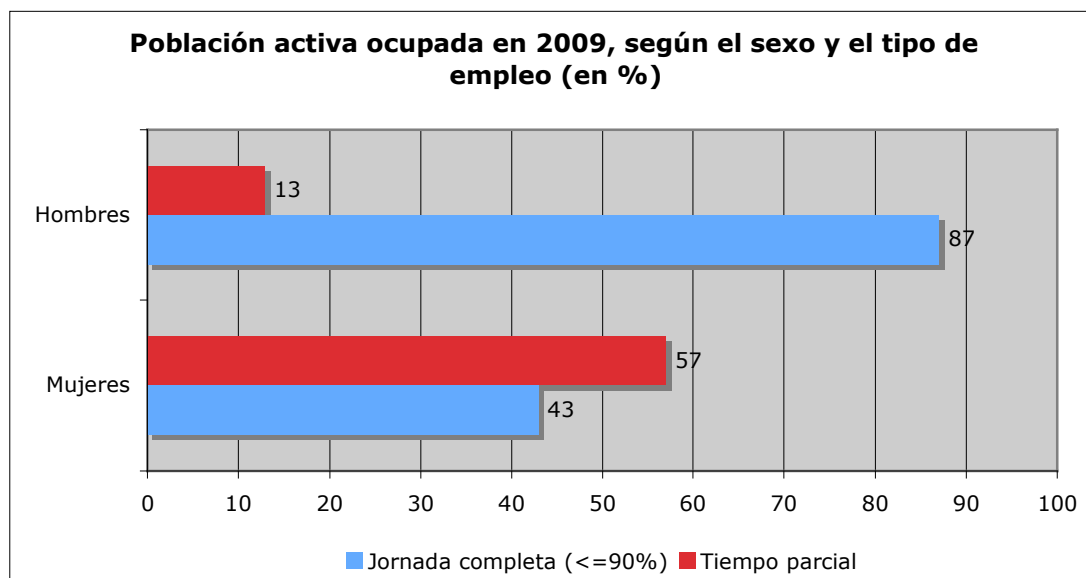


(Fuente: Encuesta sobre la población activa 2009)

Como vemos en la figura 2, a partir de 30 años, hay más de diez puntos de diferencia entre mujeres y hombres. La división sexual del trabajo sigue definiendo las pautas del empleo femenino y masculino. Dicho de otro modo, las mujeres son las principales encargadas de llevar a cabo el trabajo doméstico en el hogar, o sea las tareas domésticas y de cuidado de los menores y/o adultos dependientes.

Una característica del empleo femenino en Suiza reside en el trabajo a tiempo parcial⁽¹³⁾, un tipo de modalidad laboral que ha conocido un desarrollo importante a partir de los años 1980. En 2009, una tercera parte de la población activa ocupada trabaja a tiempo parcial. Pero más de la mitad (57%) de las mujeres activas trabajan a tiempo parcial, contra solamente 13% de los hombres activos.

Figura 3



Fuente (Encuesta sobre la población activa 2009)

Es necesario señalar que una mujer de cada cuatro tiene una tasa de ocupación inferior al 50% de la jornada completa. Esta modalidad –tiempo parcial inferior al 50%– es muy escasa entre los hombres (sólo el 5% de los hombres ocupados).

Estos datos cobran aun más relevancia al señalar que el empleo parcial es considerado como la medida idónea de conciliación de la vida laboral y familiar (Messant *et al.*, 1991). Sin embargo, una proporción importante de mujeres asalariadas a tiempo parcial no consigue compaginar las exigencias laborales con las tareas doméstico-familiares. La compatibilidad de los horarios laborales, escolares y domésticos es más escasa que lo supuesto a primera vista. Presentado como el resultado de la demanda femenina, de las madres de menores de 15 años, el empleo a tiempo parcial corresponde también a la oferta del mercado de trabajo. En el sector de los servicios, del comercio y de la limpieza en particular, pero también en el sector del cuidado de adultos/ancianos dependientes en particular, el tiempo parcial no permite una gestión armonizada de la vida laboral y de las tareas doméstico-familiares. Pero sobre todo, el trabajo a tiempo parcial convierte a las mujeres en trabajadoras de segunda categoría en cuanto a condiciones de trabajo y protección social y acentúa la representación dominante del trabajo femenino, según la cual las mujeres son las principales encargadas de las tareas doméstico-familiares.

Modalidades de la articulación trabajo – familia en Suiza

En Suiza, la modalidad dominante de la organización del trabajo asalariado y doméstico entre las parejas hasta finales de la última década del siglo XX corresponde al modelo burgués tradicional (Buhler, 2002). En la mayoría de los casos, el hombre asume el rol de proveedor principal de los recursos económicos de la familia (*male breadwinner*) y la mujer es ama de casa y encargada del bienestar familiar (*female carer*) (Crompton, 1999)⁽¹⁴⁾. En 1992, 60% de las madres de un menor de 6 años eran amas

⁽¹³⁾ Definido como el empleo con una tasa de ocupación laboral inferior al 89% de la jornada completa).

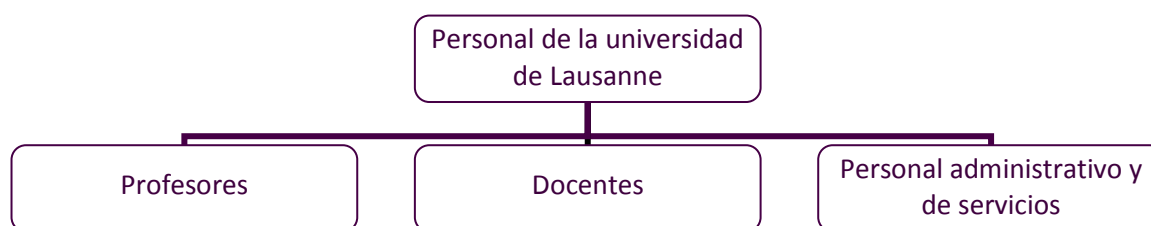
de casa, o sea «inactivas» según las convenciones estadísticas. La proporción actual es del 30% (OFS, 2008: 68). En 2007, 4 madres de menores de 15 años de cada 5 ejercen una actividad laboral. Pero la mayoría de ellas trabaja a tiempo parcial. Aproximadamente 70% de las madres de menores de 15 años trabajan a tiempo parcial (OFS, 2008). De modo que el modelo dominante de la división del trabajo de las parejas residentes en Suiza reúne una mujer ocupada a tiempo parcial y un hombre a jornada completa. Dicho de otro modo, esta situación corresponde al modelo familiar denominado «burgués contemporáneo» (Buhler, 2002). Esta división del trabajo es en menor grado el fruto de una libre elección que el resultado de la organización social: en 2005, una gran parte de las madres de menores de 15 años asalariadas indicaban deber limitar el horario laboral para poder atender a los niños/as. Y el 31% de las amas de casa madres de un menor de 15 años contestaba desear ejercer una actividad laboral (OFS, 2008: 75).

En conclusión, la conciliación de la vida laboral y familiar queda a cargo de las iniciativas individuales, de la organización de las mujeres en la mayoría de los casos, que desarrollan estrategias variadas para llevar a cabo el empleo y las tareas doméstico-familiares.

3. Las medidas de conciliación de la Universidad de Lausanne

Antes de entrar en el terreno de las medidas de conciliación adoptadas por la Universidad de Lausanne, es necesario presentar brevemente la estructura y la composición del personal de esta última. Suiza cuenta con nueve universidades⁽¹⁵⁾ entre las cuales se encuentra la de Lausanne⁽¹⁶⁾. Cabe señalar que las universidades están organizadas sobre el modelo alemán, denominado modelo de Humboldt, según el cual la actividad docente está a manos de un personal variado. Dicho de otra manera, la docencia no está limitada a los profesores titulares, sino que acapara personas con estatus diferentes. Asimismo, una gran parte del personal docente trabaja con contrato temporal. La figura siguiente presenta la estructura del personal de la universidad de Lausanne.

Figura 4



A finales del 2008, el personal de la universidad era de casi un total de 3000 personas (2'925), repartidas en dos grupos. El personal académico con 1856 personas⁽¹⁷⁾ y representa el 64% del personal total. Le sigue el personal administrativo y de servicios (1060 personas), cuya proporción en relación al personal total es de 36%. Las mujeres constituyen la mitad del personal de la universidad, pero la proporción femenina difiere según la categoría del personal: suponen el 60% entre el personal administrativo y de servicios, (51%) trabaja a tiempo parcial (Rosende, 2010)⁽²⁰⁾, en la mayoría de los casos

⁽¹⁴⁾ El modelo de «hombre-cabeza de familia, ganador del pan/mujer-ama de casa cuidadora de los miembros de la familia» (Torns, 2008: 69).

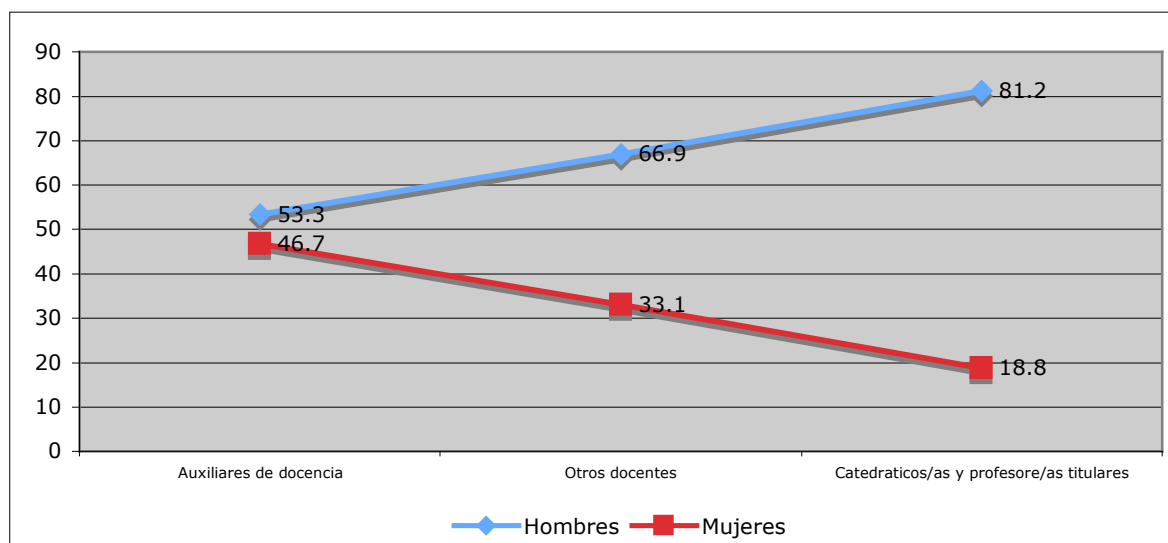
⁽¹⁵⁾ Genève, Lausanne, Fribourg, Neuchâtel, Bâle, Berne, Zurich, St-Gall, Lugano.

⁽¹⁶⁾ En 2008, la universidad cuenta con 11'500 estudiantes (<http://www.unil.ch/central/page43594.html>).

⁽¹⁷⁾ Los profesores universitarios (catedráticos/as y profesores titulares) suman 725 personas; auxiliares de docencia y docentes sin título de profesor reúnen 1131 personas.

contra 38% entre el personal académico. La proporción femenina en el personal académico disminuye a lo largo de los grados académicos.

Figura 5 – proporción femenina y masculina en el personal académico en 2009



Fuente (Estadísticas de la Universidad de Lausanne)

Personal académico

Las universidades suizas cuentan con dos categorías de docentes: los profesores y los docentes (sin título de profesor). Los profesores trabajan con el título de catedrático/a o de profesor de universidad: son profesores titulares. Al lado de éstos, en cantidad mínima, trabajan los profesores auxiliares (con contrato de trabajo temporal, y generalmente en pre-titularización o *tenure track*).

La segunda categoría, los docentes, reúne en 2009, 1131 personas y representa el 38,7% del personal total. Los docentes ejercen con títulos diferentes. En el primer escalón de la jerarquía académica, encontramos los auxiliares de docencia (responsables de los trabajos prácticos con los estudiantes), sin doctorado. Contratados por la universidad por 5 años⁽¹⁸⁾ durante los cuales escriben la tesis de doctorado, son candidatos/as a una carrera académica. En 2009, suman más de 600 personas. Los siguen los docentes de grado y de master, con doctorado y títulos variados: *maitre assistant*, *maître d'enseignement et de recherche*, *privat-docent*, *chargé d'enseignement*, *chargé de cours*⁽¹⁹⁾. En la mayoría de los casos, estos docentes trabajaban sin titularización, con contratos temporales (de 1, 2 o 4 años) y muy a menudo a tiempo parcial.

Personal administrativo y de servicios

El personal administrativo y de servicios constituye la infraestructura de la universidad y reúne una cantidad considerable de profesiones: administrativa, técnica, informática, técnicos de laboratorio, de limpieza, etc. Esta categoría compone una población muy heterogénea desde el punto de vista de la profesión. Los ejecutivos y cargos medios representan el 10% del total (Rosende, 2010). Las mujeres representan dos terceras partes del personal (62%). El personal administrativo y de servicios es reclutado por regla general con un contrato de trabajo fijo, aunque los contratos temporales están en ascenso desde hace varios años. Por último, cabe señalar que la categoría reúne una proporción importante de trabajadores/as a tiempo parcial: en 2009, un poco más de la mitad del personal

⁽¹⁸⁾ Con tres contratos (de 1 año, 2 años, 2 años).

⁽¹⁹⁾ Según las informaciones de Sabine Kradolfer, estos títulos no tienen equivalente en el Estado español.

a tiempo parcial «largo» (51-90%). El empleo parcial es más frecuente entre el personal femenino que entre el masculino: tres mujeres de cada cinco trabaja a tiempo parcial contra una tercera parte de los hombres (Rosende, 2010).

Política de la igualdad

A inicios de los años 1990, la Universidad adopta medidas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, pero hay que esperar al inicio del siglo XXI para que la política de igualdad conozca un desarrollo importante⁽²¹⁾. Sobre todo, es oportuno indicar que esta política se limita al personal académico. El *Bureau de l'égalité des chances*, el correspondiente Observatorio para la Igualdad de la UAB, fue creado en el 2001. Los recursos humanos de esta entidad se componen de una directora (tiempo completo) y una administrativa (a media jornada), y desde el año 2008 de una coordinadora de proyectos (tiempo completo pero con contrato temporal). Órgano independiente, adjunto al rectorado, el *Bureau de l'égalité des chances* tiene varias misiones: la igualdad de oportunidades de las mujeres y hombres en la universidad en general, la promoción de las mujeres en el profesorado⁽²²⁾ y en los puestos de responsabilidad, favorecer las candidatas a una carrera académica (*young researchers* o investigadoras jóvenes), favorecer el equilibrio entre actividad laboral y responsabilidades familiares, y por último luchar contra la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, en todos los cuerpos (estudiantes incluidos). Es importante señalar que la promoción femenina en el cuerpo docente está definida como una intención y no como un proyecto.

Hasta el 2008, la mayoría de las actividades del observatorio estaban impulsadas y financiadas por el Programa federal de igualdad de oportunidades en las universidades⁽²³⁾, cuyo objetivo principal es aumentar la proporción de profesoras (catedráticas y profesoras titulares) en las universidades suizas. En 1998, el porcentaje femenino se sitúa en el 7%, el objetivo es ascenderlo al 14% en 2006.

El programa federal de igualdad incluye tres módulos. El módulo 1 se refiere a medidas de incitación económica a la contratación de profesoras. Cada vez que la universidad recluta una catedrática, el rectorado recibe una subvención (en Lausanne, la subvención es de 40'000 francos o sea unos 30'000 euros, a disposición del observatorio de la igualdad). Aunque las incitaciones económicas provocaron varias resistencias, este tipo de medida tiene como principal efecto poner en debate el tema de la transparencia en la selección de catedráticos/as o de profesores/as universitarios/as. El módulo 2 alude a medidas de apoyo a las jóvenes investigadoras (*young researchers*), es decir a las candidatas a una carrera académica, entre las cuales figuran el mentorado⁽²⁴⁾, cursos y conferencias de sensibilización en el tema de la igualdad, jornadas de información destinadas a las alumnas de bachiller. Por último, el módulo 3 apunta a medidas de «conciliación» de la vida laboral y familiar. En la práctica, la conciliación se refiere a la acogida de menores. Este último módulo ha permitido la creación o el desarrollo de guarderías universitarias. Últimamente, las medidas persiguen otro objetivo, la ayuda a las parejas *Dual career couple*, es decir a las parejas que ejercen una actividad académica (profesor-investigador). Según los datos estadísticos existentes, una proporción importante de investigadoras

⁽²⁰⁾Según la encuesta realizada en la primavera de 2009 sobre una muestra representativa del personal administrativo y de servicios.

⁽²¹⁾El principio de igualdad está integrado en varios textos legales: Ley sobre la universidad (2004); Reglamento de aplicación de la ley universitaria; Directiva sobre la igualdad del 1 marzo de 2006; Plan estratégico de la universidad (2006-2011).

⁽²²⁾Cf. Plan de desarrollo de la universidad (2006-2011), capítulo «promoción femenina en el cuerpo docente».

⁽²³⁾En vigor desde el año 2000.

⁽²⁴⁾Existen varias modalidades del modelo clásico, de persona a persona, o el mentorado de grupo.

conviven con investigadores y forman una pareja tándem, o sea una pareja caracterizada por una doble carrera académico/científica. En la práctica, se trata de una ayuda económica a la pareja del profesor/a recientemente contratado/a para llevar a cabo los trámites relativos a la búsqueda de un empleo correspondiente al que tenía antes de llegar a Lausanne.

Hoy en día, las universidades actúan bajo el tercer programa federal⁽²⁵⁾. Cada programa tiene una dotación de 15 a 16 millones de francos (entre 11 y 12 millones de euros) repartidos entre todas las universidades del país.

Según las evaluaciones del primer módulo, en el año 2004, las mujeres ocupaban el 11% de las cátedras y plazas de profesores titulares, porcentaje que sitúa a suiza por primera vez en la media de los países de la OCDE. En 2010, la proporción femenina se sitúa en el 15,8%.

En conclusión, y para volver al tema de la igualdad, cabe decir que la promoción de la igualdad ha sido institucionalizada en todas las universidades. Al inicio del programa, sólo cuatro de las nueve universidades tenían un observatorio de la igualdad. A finales de 2002, todas las universidades disponen de un órgano semejante.

Medidas de conciliación para el personal académico

El personal académico pertenece al personal de la administración pública. Cuando trabaja con contrato de trabajo fijo tiene derecho a varias bajas familiares. La baja por maternidad es de 16 semanas durante las cuales la trabajadora percibe el 100% del sueldo asegurado. Las madres tienen derecho a un permiso de lactancia de un mes suplementario. La baja por adopción es de 2 meses (con sueldo remunerado al 100%). En caso de enfermedad infantil, la baja es de 5 días (máximo anual). En lo que refiere a los padres, existe una baja por paternidad de 5 días. Por último, existe una excedencia por maternidad o paternidad (a disposición del padre o madre) de seis meses a un año (sin sueldo). En la práctica, la excedencia se concede fácilmente a las madres, a continuación de la baja por maternidad (por ejemplo tres meses suplementarios), más difícilmente a los padres. El convenio del personal de las administraciones públicas no contempla medidas relativas al tiempo de trabajo. Sin embargo, existe una Directiva provincial relativa al personal de la administración pública que menciona la posibilidad de organizar el tiempo de trabajo, la introducción del modelo de horario laboral anual y la promoción del tiempo parcial masculino. La aplicación de esta directiva depende de los servicios y no es automática. Además, no disponemos de estadísticas sobre este aspecto y no podemos decir si el personal que solicita una reducción del tiempo de trabajo lo consigue o no. Según un estudio llevado a cabo sobre el personal académico de la universidad de Lausanne, son varios los profesores que solicitan una reducción del horario laboral, aunque no se conocen los motivos de esta solicitud (Fassa, Kradolfer et Paroz, 2008). Es oportuno destacar que el programa federal de igualdad de oportunidades impulsa dos tipos de medidas de «conciliación» para el personal académico: la prolongación del contrato de trabajo del personal temporal (en caso de maternidad durante la actividad docente o de investigación), y el desarrollo de la acogida de menores en las guarderías universitarias (por vía de subvenciones directas o indirectas al padre o a la madre).

Personal con contrato temporal

El personal docente femenino con contrato temporal tiene derecho a una prolongación del contrato de trabajo de un año al percibir prestaciones por maternidad. La prolongación del contrato es efectiva si el parto sucede durante el contrato de trabajo. Cuando el parto se produce después de la finalización del contrato de trabajo, la situación es problemática. En este caso, la mujer no tiene derecho a la baja por maternidad, es decir que no cobra prestaciones por maternidad. Otro problema

⁽²⁵⁾ El primer programa se refiere a los años 2000-2003, el segundo a los 2004-2007 y el tercero a los 2008-2011.

relativo a las bajas por maternidad hace referencia a la maternidad por segunda vez durante el período de contratación. Por regla general, la prolongación del contrato está limitada a una baja por maternidad. Para las mujeres que cobran una baja por maternidad por segunda vez, la prolongación es negociada caso por caso. No hay reglamento ni directiva relativa a esta situación.

Acogida de menores

Actualmente, la universidad de Lausanne dispone de dos guarderías, pero el número de plazas es claramente insuficiente para cubrir la demanda (106 plazas). La lista de espera es de 200 niños y niñas por guardería. La universidad va a abrir una tercera guardería en 2013, con una capacidad de acogida de 45 plazas. Las guarderías están previstas para el personal de la universidad (académico, administrativo y de servicios) y el alumnado. La universidad subvenciona dos guarderías a la altura de la tercera parte del presupuesto y cede cada año 25'000 francos (aproximadamente 18'850 euros) al observatorio de la igualdad para el proyecto «subvenciones para la acogida de menores». Este dinero está reservado a los padres/madres con recursos económicos limitados (estudiantes, auxiliares docentes/jóvenes investigadores/as, etc.) y es repartido entre diez subvenciones directas a las madres o a los padres de menores. La subvención cubre una parte del coste de la acogida en la guardería. Por último, existe desde hace cinco años una escuela con horario continuo, pero con una capacidad muy limitada (dos clases de 22 alumno/as de 1° a 2° de ESO). El aspecto interesante es que funciona con horario continuo y acoge los niños/as durante las vacaciones escolares.

Medidas de conciliación para el personal administrativo y de servicios

El personal administrativo y de servicios se acoge a la legislación laboral del personal de la administración pública y disfruta de los mismos derechos que el personal académico con contrato fijo (bajas familiares y organización del tiempo laboral). Pero el personal administrativo y de servicios femenino con contrato temporal no tiene derecho a la prolongación del contrato de trabajo de un año cuando disfruta de una baja por maternidad. Como lo hemos de sobra señalado, el programa federal de igualdad está limitado al personal académico. Por último, el personal administrativo y de servicios disfruta de las mismas medidas de acogida de menores, que el resto del personal y el alumnado en lo que se refiere a las guarderías. Sin embargo, no tiene derecho a subvenciones para los gastos de la guardería.

Conclusión

En un país en el cual la intervención pública en la esfera laboral y familiar es escasa, las dificultades de la mujeres para compaginar el empleo y las tareas doméstico-familiares suelen dar cuenta, incluso justificar las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Las características del empleo femenino, el hecho que el trabajo a tiempo parcial esté muy desarrollado entre las mujeres, cualquiera que sea el nivel de cualificación, así como la escasez de estructuras de acogida colectiva de menores sostiene este argumento. Las soluciones planteadas en los últimos años son un claro ejemplo de la acepción dominante de la conciliación. Las medidas de conciliación, escasas, se refieren en la mayoría de los casos a las políticas de igualdad entre los sexos y se proponen facilitar a las mujeres una mejor organización de los tiempos sociales, del tiempo laboral y del tiempo doméstico en particular. El objetivo no consiste en repartir el trabajo asalariado y doméstico entre las parejas sino mantener o elevar el volumen de empleo femenino. En la universidad de Lausanne, el tema de la «conciliación» no es un tema prioritario en las agendas de las autoridades. De hecho, la articulación del trabajo asalariado y doméstico sigue siendo una prerrogativa femenina, en las representaciones y en la práctica de los trabajadores como lo ponen de relieve varios estudios sobre el personal académico y administrativo de las universidades de Ginebra y Lausanne (Dafflon Novelle, 2006 ; Barth *et* Ollagnier, 2006 ; Fassa *et al.*, 2008 ; Rosende, 2010). Sin embargo, estos estudios

muestran cómo a pesar de las transformaciones observadas en las conductas y posturas femeninas en el ámbito laboral, las mujeres siguen definidas como madres potenciales⁽²⁶⁾, y de modo corolario como las principales responsables del trabajo doméstico. En cambio, la paternidad potencial de los trabajadores se menciona raramente. Estas representaciones sostienen la política de gestión del personal en general, las prácticas de selección, contratación y de promoción en particular. Así, en la Universidad de Lausanne, una proporción importante del personal académico y administrativo, mayoritariamente compuesta de mujeres, es reclutada a tiempo parcial (Fassa *et al.*, 2008; Rosende, 2010).

Por otro lado, cuando se considera la situación familiar del personal de la universidad, la correlación entre responsabilidades familiares y trabajo a tiempo parcial no tiene base empírica. La tasa de madres entre el personal académico y administrativo oscila entre 37% y 50% según la categoría del personal⁽²⁷⁾. Más aun, entre el personal académico, las mujeres señalan en proporción superior a la de los hombres haber adaptado la vida privada a los imperativos de la carrera académica, aplazando o renunciado a la maternidad (Fassa *et al.*, 2008). Estos resultados hacen eco con los del estudio de la OCDE, titulado *Babies and bosses*, (OCDE, 2004): a inicios del siglo XX, en Suiza, aproximadamente el 40% de las mujeres de 40 años con estudios universitarios no tenían hijos.

En lo que se refiere a las tareas domésticas y de cuidado, los hombres salen beneficiados, ya que la mayor parte del trabajo doméstico es llevado a cabo por la pareja o externalizado (OFS, 2008 :70).

La carga total de trabajo asalariado y doméstico está desigualmente distribuida entre las madres y los padres, y repercute sobre la situación laboral en general, la trayectoria profesional en particular (Levy *et al.*, 2006). Las entrevistas con varias asalariadas del personal administrativo, madres de menores de 10 años, muestran que la maternidad les condujo a solicitar un empleo con un horario laboral diferente o a tiempo parcial (Rosende, 2010). En este sentido, el empleo en la universidad entre el personal administrativo y de servicios les permite un arreglo mas armonizado de la vida laboral y familiar. Dicho de otro modo, el modelo normativo de división del trabajo laboral y doméstico en la pareja sigue vigente, ya que la pareja no modifica su disponibilidad hacia el trabajo asalariado. Al mismo tiempo, otras mujeres se quejan de la precariedad laboral, del hecho de conseguir mas a menudo que los hombres un empleo a tiempo parcial. Esta situación refiere a la vez al personal administrativo y de servicios y al personal académico. Tratándose de este último, el trabajo a tiempo parcial repercute sobre la producción científica, las posibilidades de construir una red de relaciones profesionales, y finalmente sobre la representación de la disponibilidad individual que acarrea esta modalidad laboral. El trabajo a tiempo parcial es sinónimo de inserción profesional menor y de ambiciones limitadas. Cabe indicar que existe una demanda masculina entre el personal académico, entre los jóvenes investigadores en particular, de trabajar a tiempo parcial. Pero las autoridades universitarias consideran esta práctica como una marca de menor implicación y como una forma de crítica a las normas profesionales y suelen rechazar las solicitudes masculinas (Fassa *et al.*, 2008). Sin embargo, cuando la demanda es femenina, el tiempo parcial es presentado como una medida favorable al mantenimiento de las mujeres en el mercado de trabajo y es acogida favorablemente.

En el mundo laboral en general, en la esfera académica en particular, una de las trabas a la igualdad de las mujeres y hombres reside en el modelo dominante de la carrera laboral. Cabe recordar que la carrera académica normativa refiere a una persona que se dedica a cuerpo y alma a la ciencia, que no rechaza hacer horas extras (Bagilhole and Goode, 2001). Este modelo de carrera es exclusivo, es

⁽²⁶⁾ En las entrevistas realizadas con las autoridades universitarias (decanato, rectorado), los ejecutivos/as o el personal académico y de servicios (Fassa, Kradolfer *et Paroz*, 2008).

⁽²⁷⁾ Según Fassa, Kradolfer *et Paroz* (2008), la tasa femenina es de 37,2% contra 51,2% entre los hombres. Según Rosende (2010), la tasa de madres y de padres entre el personal administrativo y de servicios es casi idéntica (50,2% y 49,3% respectivamente).

decir que se apoya sobre una separación estricta entre el trabajo profesional y el trabajo doméstico que se impuso con la industrialización. Mientras la selección y la contratación del personal académico siga orientada por este modelo, mientras las medidas de «conciliación» de la vida laboral y familiar apunten exclusivamente a las mujeres, la conciliación no parece ser otra cosa que «maldita» (Périvier et Silvera, 2010). Varias voces apuntan sin embargo a un modelo alternativo de carrera, el *job-sharing*. El *job-sharing* consiste en la promoción de puestos de trabajo de media jornada (repartir un empleo a jornada completa entre dos personas) y es un tema recurrente en los debates sobre la igualdad en el mundo académico.

Bibliografía

Bagilhole, B. and J. Goode (2001). «The contradiction of the myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarcal Support System in Academic Careers». *The European Journal of Women's Studies* 8(2), pp. 161-180.

Barth, E. et E. Ollagnier (2006), «Du doctorat à la carrière académique: les chances sont-elles égales ? Situation à la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université de Genève de 1991 à 2001», In E. Ollagnier et C. Solar (Eds.), *Parcours de femmes à l'université. Perspectives internationales*, L'Harmattan, Paris.

Branger, K., P. Gazareth, et J. Schön-Bühlmann (2003). *Vers l'égalité? La situation des femmes et des hommes en Suisse. Troisième rapport statistique*. Neuchâtel, Office fédéral de la statistique.

Bühler, E. (2002). *Atlas suisse des femmes et de l'égalité*. Zurich, Seismo.

Crompton, R. (1999). *Restructuring Gender Relations and Employment. The decline of the Male Breadwinner*. Oxford, Oxford University Press.

Dafflon Novelle, A. (2006), *Identification des obstacles institutionnels aux carrières académiques féminines*. Synthèse du rapport de recherche, Université de Genève, Genève.

Eurostat (2010). *Enquête sur les forces de travail. Le taux d'emploi dans l'UE27 en baisse à 64,6% en 2009*. Communiqué de presse n° 117.

Fassa, F., S. Kradolfer et S. Paroz (2008). *Enquête au royaume de Matilda. La relève académique à l'Université de Lausanne*. Université de Lausanne (Rapport de recherche).

Iten, R., S. Stern, S. Menegale, M. Filippini (2005). *Combien de crèches et de familles de jour faut-il en Suisse?* Zurich, INFRAS/Mecop/Tassinari Beratungen.

Levy, R., Gauthier, J.-A., Widmer, E. (2006). «Entre contraintes institutionnelle et domestique: Les parcours de vie masculins et féminins en Suisse», *Canadian Journal of Sociology*, 31(4), pp. 461-489.

Messant-Laurent, F., D. Cerqui, et al. (1991). «Temps partiel: piège ou panacée?» in B. Despland (ed.), *Femmes et travail*. Lausanne, Réalités sociales, pp. 163-169.

OCDE (2003). *Bébés et employeurs - Comment réconcilier travail et vie de famille (Volume 3) Nouvelle-Zélande, Portugal et Suisse*. Paris, Éditions OCDE

OFS (2010), *ESPA 2009 en bref. Principaux résultats de l'enquête suisse sur la population active*, Neuchâtel, Office fédéral de la statistique.

OFS (2008). *Les familles en Suisse. Rapport statistique 2008*. Neuchâtel, Office fédéral de la statistique.

Périvier, H. et R. Silvera (2010). «Maudite conciliation». *Travail, genre et sociétés*, 24, pp. 25-27.

Rosende, M. (2010). *La situation professionnelle des femmes et des hommes du personnel administratif et technique à l'Université de Lausanne. Résultats d'une enquête par questionnaire*. Université de Lausanne, Bureau de l'égalité des chances (Rapport de recherche).