

# Planes de igualdad y conciliación en las universidades públicas catalanas<sup>(1)</sup>

**Helena Ysàs Molinero**

**Departamento de Derecho Público y de Ciencias Histórico Jurídicas. Universitat Autònoma de Barcelona**

Helena.Ysas@uab.cat

La aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) determina la obligación, también para las Universidades, de aprobar planes de igualdad para garantizar el respeto de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, aprobando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Sin embargo, con anterioridad ya se había fijado el objetivo de que las Universidades catalanas aprobaran planes de igualdad<sup>(2)</sup>. La mayor parte de las Universidades catalanas aprobaron sus planes de igualdad a lo largo de los años 2007 y 2008, aunque, en algún caso, como el de la Universidad Autónoma de Barcelona, se aprobó con anterioridad -2006-, y la mayoría de ellos dedican un capítulo a las medidas de conciliación de la vida profesional y familiar de sus trabajadores<sup>(3)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> El presente texto es un extracto de la comunicación presentada bajo el título de “La conciliación de la vida laboral y familiar en las universidades públicas catalanas: negociación colectiva y planes de igualdad”, presentada al Seminario Internacional: políticas de conciliación, permisos parentales y empleo, celebrado en Vigo los días 19 y 20 de octubre de 2011.

<sup>(2)</sup> Así, el V Plan de acción y desarrollo de las políticas de mujeres en Cataluña (2005-2007) tiene entre sus objetivos la sensibilización de la comunidad educativa en la perspectiva de género y el Plan de investigación e innovación (2005-2008) incluye entre sus acciones prioritarias el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la ciencia para que las perspectivas de acción y promoción de las mujeres estén en el mismo nivel que las de los hombres. En esta misma línea se publicó en 2006 la “Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en la universidad”, con el objetivo de establecer una metodología para diseñar e implantar planes de igualdad de oportunidades en las universidades públicas, aprobación a la que se habían comprometido los rectores con la fecha límite de 31 de diciembre de 2007. Y es que los planes de igualdad de las universidades no se limitan a establecer medidas para alcanzar la igualdad en el ámbito laboral, sino que abarcan un conjunto mucho más amplio de materias dirigido no sólo a los trabajadores sino a todos los sujetos que interactúan en el entorno universitario.

<sup>(3)</sup> Es oportuno plantearse la reflexión sobre si las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral deben formar parte de los planes de igualdad (así lo prevé la LOIEMH, en su artículo 46.2: “(...) los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de (...) la conciliación laboral, personal y familiar”). La incorporación de las medidas de conciliación en los planes de igualdad conlleva el peligro de dirigir en exceso estas medidas a las mujeres y contribuir a perpetuar el desequilibrio en la asunción de las tareas reproductivas, generando también una cierta exclusión de los hombres respecto a las medidas en cuestión. Sin embargo, no incluir las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en los planes de igualdad sería desconocer la realidad social en que vivimos (ignorando que las diferencias por razón de sexo en el empleo son en realidad un reflejo del distinto papel que hombres y mujeres asumen en el seno de la familia. AGUILERA IZQUIERDO, R., *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, RMTAS, núm. 2, 2007, p. 69) y en que efectivamente las oportunidades de las mujeres son las que se ven más fuertemente mermadas en caso de escasez de medidas de conciliación porque son las mujeres las que asumen de forma todavía mayoritaria las tareas de cuidado de menores y personas dependientes. Vid., más extensamente RIVAS VALLEJO, P., “La conciliación de la vida familiar y laboral” en VIVAS LARRUY, A. (dir.), *La discriminación por razón de sexo tras 25 años de la Constitución española*, Cuadernos de Derecho Judicial, Consejo General del Poder Judicial, 2004. En este sentido debemos recordar que el artículo 44 de la LOIEMH establece que “los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que

La mayoría de los planes de igualdad se fijan en el PDI como el colectivo que más dificultades padece en materia de conciliación<sup>(4)</sup> y en la afectación de las responsabilidades familiares en sus carreras profesionales y centran las medidas que recogen en cuestiones como la reincorporación de los trabajadores tras un período de ausencia por motivos familiares o los horarios. Es particularmente exhaustivo el I Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Universidad de Lleida (UdL) (2008-2011); se trata de un plan ambicioso, que declara la voluntad de no sólo velar por el respeto a la legalidad en materia de igualdad, sino de *“liderar el cambio social mediante nuevos modelos de estructura y de relaciones laborales que sean una referencia”*. Más allá de las clásicas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, el plan de igualdad de la UdL presenta la singularidad de mostrar también interés por la vertiente personal de la conciliación, manifestando que deben tenerse también en consideración las demandas de conciliación de las personas que no tengan cargas familiares. En este sentido, una de las medidas previstas es la realización de acciones para equilibrar el tiempo de trabajo productivo y reproductivo, mediante acciones entre las que se cuentan estudiar y hacer propuestas de flexibilización de los horarios para el PAS; favorecer que se tenga en cuenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el momento de confeccionar los horarios lectivos y que se garantice al profesorado que lo solicite y justifique el disfrute de la conciliación; favorecer que las clases de tarde y noche permitan al profesorado compatibilizar este horario con la vida personal y familiar, facilitando sistemas rotativos o limitando el número de días a la semana en que el profesorado podrá tener los horarios más inconvenientes; o reglamentar que las reuniones de los órganos de gobierno y otras de obligada asistencia para el desarrollo del trabajo no finalicen más allá de las 13 horas por la mañana y de las 17 horas por la tarde. Sin embargo, no deja de prestarse una especial atención a las necesidades familiares del personal de la UdL, con la previsión de ampliar las plazas de las actividades de ocio en los períodos escolares no lectivos cuando haya demanda suficiente o de crear –si las disponibilidades presupuestarias lo permiten– un servicio de guardería permanente para los hijos e hijas del personal de la UdL. Además, se pretenden optimizar las condiciones para el disfrute de los permisos de maternidad y paternidad, divulgando los derechos de trabajadores y trabajadoras en esta situación, estudiando medidas de flexibilización del período de vacaciones y reconociendo al personal de la UdL que ocupe un cargo y disfrute del permiso por maternidad/paternidad el mantenimiento en su nómina del complemento por cargo durante el período de disfrute del permiso.

Pero respecto al plan de igualdad de la UdL es particularmente interesante el eje dedicado a *“favorecer la promoción y la excelencia erradicando posibles desequilibrios indirectos en las actividades realizadas”*. En este sentido, se quieren estudiar y compensar los elementos que dificultan la actividad profesional de las mujeres del PDI y del PAS en comparación a los hombres. Para ello se pretende que se consideren computables a ciertos efectos los períodos de crianza y cuidado de personas dependientes o con ciertas enfermedades crónicas, que se reorganicen los períodos lectivos del PDI

---

*fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”*. Para De la Puebla Pinilla no debe sorprender que la LOIEMH dedique buena parte de las previsiones en materia de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales a la articulación de medidas de conciliación, puesto que *“es evidente que la efectiva igualdad en el empleo requiere inevitablemente que el trabajo no constituya un obstáculo insalvable e incompatible con la maternidad o con otras responsabilidades familiares”* a la vez que *“precisa de medidas y fórmulas que atribuyan esas responsabilidades en iguales condiciones y con idénticas consecuencias a trabajadores y trabajadoras”*. DE LA PUEBLA PINILLA, A., *“Instrumentos y garantías para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”* en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., *La Ley de Igualdad: Consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2007, p. 161.

<sup>(4)</sup> En este sentido, en el apartado de diagnóstico del plan de igualdad de la Universidad de Lleida, se constata que, aunque el PDI tenga, en general, mayor flexibilidad horaria, las condiciones de conciliación son peor valoradas por el personal docente e investigador puesto que esta flexibilidad o el teletrabajo no son siempre considerados como elementos que favorezcan la conciliación sino que, todo lo contrario, aumentan la disponibilidad horaria para trabajar.

para posibilitar la formación permanente en horarios que permitan la conciliación de la vida profesional con la familiar y garantizar que los cursos obligatorios o de promoción destinados al PAS se realicen dentro de su horario laboral para hacer posible la conciliación.

Presentan también notables elementos de interés los dos planes de igualdad elaborados hasta la fecha por la Universidad de Barcelona (UB): 2008 y 2011. Alguna de las medidas coincide con las que contiene el plan de igualdad de la UdL, como por ejemplo la identificación e implementación de instrumentos para que la distribución de la docencia sea sensible a las necesidades del profesorado que tenga a su cargo hijos pequeños o personas dependientes, a través de una relación de recomendaciones sobre las preferencias para escoger horarios; también se plantea la necesidad de evitar reuniones en horarios y fechas conflictivas y, en general, racionalizar los horarios y elaborar un estudio sobre los usos del tiempo en la UB que facilite la compatibilidad de los tiempos de la vida cotidiana. Coinciden también los planes de igualdad de la UB en la necesidad de visibilizar en el momento de la contratación y de forma periódica al personal ya contratado, de las condiciones y derechos laborales relacionados con la maternidad/paternidad. Presenta particular interés la acción prevista encaminada a conseguir que una baja maternal/paternal y/o una reducción de jornada no repercuta en una sobrecarga para los otros miembros del departamento o de la unidad, puesto que ello genera situaciones de tensión y con frecuencia reincorporaciones anticipadas; se especifica que en todos estos casos se deberán intentar cubrir las bajas.

En algunas Universidades se observa con preocupación la menor asistencia de profesorado con responsabilidades familiares y particularmente de las mujeres con responsabilidades familiares a congresos de investigación. Para intentar revertir esta tendencia encontramos en el plan de igualdad de la UB el compromiso de estudiar la posibilidad de implantación de ayudas económicas y/o estratégicas para favorecer la presencia de las mujeres en los congresos de investigación, por ejemplo con la dotación de bolsas para profesoras investigadoras con hijos menores de seis años para cubrir específicamente los gastos adicionales que surgen para la contratación de cuidadores durante la asistencia a congresos. La UB limitaba esta posible medida a las mujeres “hasta que no se alcance la absoluta corresponsabilidad en el cuidado” en su primer plan de igualdad; sin embargo en el segundo corrige esta limitación e incluye también como beneficiarios a los hombres. En esta misma línea, el segundo plan de igualdad de la UB plantea estudiar la posibilidad de implantar ayudas económicas que faciliten la movilidad internacional de toda la familia. Otra medida particularmente interesante que se incorporó en el segundo plan de igualdad de la UB consiste en el compromiso de establecer un período (de duración a determinar) sin carga docente ni tareas de gestión después del disfrute de un permiso por maternidad o paternidad o para el cuidado de un menor o de una persona dependiente. Esta medida, inspirada en la práctica de algunas universidades nórdicas y anglosajonas, pretende favorecer la concentración en tareas de investigación y en publicaciones del profesorado universitario después de una interrupción en su actividad laboral por motivos familiares, lo que se antoja una medida muy adecuada para minimizar los perjuicios que dichas interrupciones suponen para la carrera profesional de quienes se acogen a ellas.

Las acciones recogidas en el I Plan para la igualdad de oportunidades de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) para el período 2007-2010 son en parte coincidentes y sin duda menos ambiciosas que las de la UB. Éstas se centran esencialmente en los horarios, y consisten en la previsión de que las reuniones se convoquen y finalicen en un horario que facilite la conciliación entre la vida laboral y familiar; que se garantice que las clases de tarde y noche permitan al personal de la UPC seguir compatibilizando este horario con la dedicación a la vida personal y familiar; garantizar que los horarios de cada persona sean rotativos por cursos y que los horarios más inconvenientes, al inicio y al final del día, en ningún caso ocupen más de dos días a la semana, extendiendo la necesidad de esta regulación a las clases y los exámenes que tengan lugar en sábado; y, finalmente, intentar que las clases que necesariamente se deban impartir a partir de las 19 horas no recaigan en profesorado con hijos o hijas menores de 12 años.

De forma menos detallada pero con los mismos objetivos se recogen las acciones a emprender en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Universidad Pompeu Fabra (UPF) en el Plan de igualdad Isabel de Villena para el período 2008-2010. Sus objetivos consisten en la creación de un grupo de trabajo dedicado a revisar las medidas de conciliación existentes y a proponer nuevas medidas; promover un código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo; instar a los departamentos e institutos a tener en cuenta las cargas familiares del profesorado a la hora de asignar los horarios de clases; y a llevar a cabo acciones específicas de comunicación con el objetivo de promover la cultura de la corresponsabilidad en el ámbito familiar, objetivo compartido con el plan de igualdad de la UdL.

La Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) fue pionera en la elaboración de un plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres en 2006; a pesar de ello, ni el primer plan, para el bienio 2006-2007, ni el segundo (quadrienio 2008-2012) son comparables a los planes de otras universidades catalanas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. De hecho, no se dedica un apartado específico a esta materia y sólo encontramos algunas medidas en relación al objetivo de reducir el impacto de las responsabilidades de cuidado de personas en la trayectoria profesional. En concreto, en el primer plan se preveía promover el acceso a la formación de las personas que se incorporen a su puesto de trabajo después de un período de permiso por cuidado de una persona dependiente o después de una baja por larga enfermedad; la implementación de mecanismos para que la elaboración de los planes docentes sea sensible a las necesidades específicas del profesorado que se encuentra al cuidado de personas dependientes; y finalmente la incorporación en las normativas de acceso a plazas del criterio de considerar como no computables los períodos de inactividad imputables al cuidado de personas dependientes. El II Plan de acción para la igualdad no incluyó nuevas medidas en relación al primero.

En cuanto a la Universidad de Girona (UdG), que aprobó su plan de igualdad en 2009, prevé la aplicación de medidas para que las diferencias de género en relación a las responsabilidades familiares no reviertan negativamente en el recorrido profesional del PDI y del PAS, así como medidas para que el cuidado de personas dependientes tenga el mínimo impacto en el currículum académico o profesional y en la promoción interna de las trabajadoras<sup>(5)</sup>, dando por supuesta la realidad de que es en este colectivo en quien estas circunstancias tienen mayor incidencia. En este sentido se prevé que se supervise y se apoye la reincorporación al puesto de trabajo después de períodos de inactividad. Finalmente, se pretende que las medidas para facilitar la conciliación del tiempo y de las responsabilidades familiares y laborales sea una opción deseable para hombres y mujeres y evitar que sea una forma de mantener y favorecer los roles tradicionales que mujeres y hombres ejercen en la sociedad.

Por su parte, el I Plan de igualdad de la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona (URV), para el período 2007-2010, no contiene medida alguna en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Los planes de igualdad de las distintas universidades –aunque de forma desigual– han planteado la adopción de medidas de carácter innovador y sumamente útil para alcanzar el objetivo de la conciliación. Sin embargo, los datos publicados sobre la efectiva aplicación de tales medidas son insuficientes para poder conocer el grado de ejecución de las mismas.

---

<sup>(5)</sup> En este sentido, la dificultad de conciliación de la vida familiar y laboral se apunta como una de las causas principales que dificultan el acceso de las mujeres a los cargos de gestión académica. Vid. TOMÀS FOLCH, M. y GUILLAMÓN RAMOS, C., *Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica*, Revista de Educación, núm. 350, 2009.