XII Encuentro Estatal de Defensores Universitarios

Mesa de Trabajo nº 1 - Conciliación de la vida académica, laboral y familiar

COORDINADORES:

Rosa María Galán Sánchez (Universidad Complutense)
Carlos María Alcover de la Hera (Universidad Rey Juan Carlos)

CONCLUSIONES:

1. Contexto:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Plan Concilia (plan integral de conciliación de la vida laboral y familiar en la Administración General del Estado), de 2005.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y su Normalización con los demás países de la UE: Libro Blanco.

2. Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar persiguen:

- Un incremento equilibrado de la eficacia y la productividad en el trabajo.
- Junto con la mejora sustancial de la calidad de vida –en todos los ámbitos: personal, familiar, relacional y social– de las personas trabajadoras.
- Estas políticas y prácticas se dirigen a las distintas Administraciones, empresarios y agentes e interlocutores sociales con el objetivo de diseñar estructuras y estrategias organizacionales capaces de generar condiciones de trabajo específicas que favorezcan la consecución del doble objetivo señalado.
- Aunque suelen orientarse hacia los colectivos más vulnerables o desfavorecidos: mujeres, inmigrantes, jóvenes, etc., en realidad pueden incluir a todos los tipos de trabajadores.
- Hay que tener en cuenta que las medidas de flexibilidad y conciliación pueden ser requeridas por cualquier trabajador/a en un momento dado de su vida.

3. Sus medidas se encuentran relacionadas fundamentalmente con:

- Horarios de trabajo (reducción, flexibilidad, etc.).
- Licencias, permisos, excedencias y otras suspensiones.
- Condiciones retributivas e igualdad salarial.
- Sistemas de movilidad protegida.
- Incremento de sistemas de teletrabajo y uso de TICs.
- Programas de igualdad en promoción y desarrollo de carrera profesional.
- Medidas asistenciales, de acción social y de facilitación en tareas de cuidado
- Otras medidas de prevención de riesgos.

4. En contextos universitarios se pueden identificar cuatro colectivos diferenciados, aunque comparten algunos aspectos comunes:

- Estudiantes.
- Personal de Administración y Servicios.
- Personal investigador en formación.
- Personal Docente e Investigador.

Estudiantes. Posibles medidas:

- Medidas homogéneas, que eviten la falta de equidad e igualdad de trato.
- Flexibilización de horarios y turnos.
- Flexibilización en la presencialidad y el trabajo a distancia: métodos mixtos.
- Consideración en igualdad de estudiantes que trabajan y con situaciones personales y familiares que lo justifiquen.

Personal de Administración y Servicios. Posibles medidas:

- Incremento del teletrabajo cuando sea factible.
- Incremento de la flexibilidad horaria.
- Aumento de dotaciones económicas destinadas a medidas de acción social.

Personal investigador en formación. Posibles medidas:

- Adopción de medidas efectivas para prevenir situaciones de abuso/explotación.
- Dedicar una especial consideración a colectivos desfavorecidos (becarios FPI, FPU, proyectos, artículos 83): jóvenes, mujeres, precarios…

Personal Docente e Investigador. Posibles medidas:

- Flexibilidad en la asignación de la docencia y horarios, cuando esté justificado.
- Mayor definición de la carrera profesional.
- Mayor agilidad en los procesos de sustitución por bajas maternales/ paternales.
- Mejor definición de los criterios de concesión de estancias en el extranjero por las universidades y de su evaluación por la ANECA.

Sugerencias generales:

- Utilización responsable y razonable de las medidas de conciliación.
- Especial atención hacia colectivos más desfavorecidos o vulnerables.
- Creación de unidades o servicios específicos que valoren en cada universidad las solicitudes de medidas de conciliación.
- Fomentar una cultura de la conciliación que conciencie a la comunidad universitaria de sus potenciales beneficios.

Universidad de Zaragoza, 30 de octubre de 2009.