

LA PERCEPCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES RESPECTO A LA CONCILIACIÓN VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR: EL CASO DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Pérez Carbonell, Amparo

MIDE

Universitat de València

Amparo.perez@uv.es

Ramos Santana, Genoveva

MIDE

Universitat de València

Genoveva.ramos@uv.es

RESUMEN (español. 15 líneas máximo):

El objetivo principal de esta comunicación es dar a conocer las percepciones que tanto los trabajadores como las trabajadoras de la Universitat de València (UVEG) tienen sobre la conciliación vida laboral, personal y familiar. A través de un muestreo no probabilístico por accesibilidad, se recogen 487 encuestas de abril a junio de 2012, entre el Personal Docente e Investigador (PDI) y el Personal de Administración y Servicios (PAS) de dicha Universidad. Concretamente, se diseña y aplica una encuesta ad hoc compuesta por 72 ítems, de los cuales 51 se presentan en una escala tipo Likert de 5 puntos (de Nada/Totalmente en desacuerdo a 5 Siempre/Totalmente de acuerdo). Las respuestas, han sido tratadas con análisis descriptivos básicos diferenciados por sexo. Los resultados obtenidos reflejan que las percepciones de los trabajadores y trabajadoras son cruciales para conocer el grado de aplicación real de las medidas desarrolladas en un plan que trabaja en pro de la igualdad y que se debe seguir investigando sobre la relación trabajo-familia como un constructo con varias dimensiones y bidireccional para conseguir aportar las medidas que permitan el equilibrio o ajuste entre el trabajo, la vida personal y familiar.

PALABRAS CLAVE: género, conciliación, trabajo, universidad, resolución de conflictos

ABSTRACT (inglés, 15 líneas máximo):

The main objective of this paper is to present perceptions that both workers and workers of the University of Valencia (UVEG) have on reconciling work, personal and family. Through a non-probability sampling for accessibility, 487 surveys from April to June 2012, between the Teaching and Research Staff (PDI) and the Administration and Services (PAS) of the University are collected. Specifically, we designed and implemented an ad hoc survey consists of 72 items, of which 51 are presented in a Likert scale of 5 points (Nada/Strongly Disagree to 5 Always / strongly agree). The responses have been treated with basic descriptive analyzes by sex. The results show that perceptions of workers are crucial to determine the degree of actual implementation of the measures developed in a plan that is working towards equality and to be further research on work-family relationship as a construct multi-dimensional and two-way for measures to bring the balance or adjustment between work, personal and family life.

KEYWORDS: gender, conciliation, labour, universities, conflict resolution

INTRODUCCIÓN

Incorporar la perspectiva de género al estudio de la conciliación de la vida laboral, personal, y familiar de los trabajadores/as de una institución como la Universitat de València implica conocer las diferentes percepciones que sus trabajadores y sus trabajadoras tienen ante lo que es y supone la conciliación.

En la Guía Rápida sobre Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) y de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social (2008), se señala que la conciliación es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona. Así pues, desde esta premisa y siguiendo a Martín (2009) consideramos, en este estudio, que la conciliación es el conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales las cuales tienen como objetivo el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa. Es un modo de organizar el entorno laboral que facilita a hombres y mujeres la realización del trabajo remunerado y la aceptación de sus responsabilidades personales y familiares.

Cada vez son más las personas que evalúan positivamente de su trabajo el valor añadido que les puede ofrecer la empresa o institución en lo referente a mejorar su calidad de vida, es decir, medidas que ayuden a un mejor equilibrio de todos los aspectos de su vida. Sin embargo, para muchas empresas e instituciones las dificultades de compaginación entre vida personal, familiar y laboral, deben solucionarse de forma privada, siendo además, las mujeres, más que las familias y más que la sociedad, las que tienen dicha responsabilidad. Desde dicha visión – empresarial e institucional-, las medidas de conciliación se orientan a veces a mejorar la gestión de la organización o su imagen exterior, sin poner realmente en práctica estrategias adecuadas que facilitan la satisfacción personal y la motivación para el trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores afectados (Presser, 2004). Por ello, nos encontramos como resultados de distintas investigaciones previas que muchas mujeres viven su desarrollo profesional/laboral de manera conflictiva, produciéndose un estado de continua tensión como resultado de intentar asumir las responsabilidades del ámbito familiar y del laboral y tener que elegir en todo momento la prioridad de cada uno de ellos (Maganto y Bartau, 2004; Méda, 2002; Milú, 2004; Tobío, 2005; Westing y Ryan, 2011).

Desde nuestra perspectiva la conciliación es hacer compatible tener familia (desde un sentido amplio: familia extensa que puede incluir abuelos/as, tíos/as, primos/as y otros parientes consanguíneos o afines) y tener trabajo para ambos sexos. Así, los trabajadores y trabajadoras universitarias deberían conciliar porque compartirían los espacios y los tiempos, especialmente los familiares, que implican atención a hijos/as o a mayores, desde la corresponsabilidad, por lo que las medidas de conciliación desarrolladas en esta institución deberían adecuarse a las necesidades de hombres y mujeres para que puedan asumir, en condiciones equitativas, el trabajo doméstico y de cuidados del mismo modo que el laboral (Bustelo y Lombardo, 2007).

Por ello y con la experiencia del personal de la Universitat de València, puesto que el I Plan de Igualdad de la Institución Académica (2010-2012)¹ había finalizado en ese momento, consideramos fundamental realizar un estudio que tuviera en su foco de análisis la visión y percepción de los trabajadores/as acerca de sus trabajos, de los sistemas de apoyo que se ponen al servicio de la conciliación, de los sistemas de apoyo para la familia, y de los sistemas y modelos de horarios laborales, entre otros aspectos (Casado y Gómez, 2006; Guirao, 2010).

¹ Aprobado por Consejo de Gobierno de la Universitat de València el 1 de diciembre de 2009

Dicho estudio surge en el marco de un Proyecto de investigación² denominado “Diseño y validación de un instrumento para valorar la percepción de hombres y mujeres respecto a la conciliación vida laboral y familiar”, en el que uno de sus objetivos principales es conocer la percepción que tanto los trabajadores como las trabajadoras de la Universitat de València (UVEG) tienen de la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.

Asimismo creemos importante también apuntar que en el tercer eje –de los cinco que consta- el Primer Plan de Igualdad aparece como objetivos que la Universitat ha de asegurar la igualdad en las medidas de conciliación (6.4): Promoviendo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todo el personal de la Universitat facilitando la efectividad de los permisos, excedencias, reducciones de jornada, prestaciones y otros derechos que en este sentido se reconocen en la normativa (6.4.1). Así como, fomentando la incorporación de los hombres, trabajadores de la UVEG en el ejercicio de las tareas domésticas y reproductivas de atención a los hijos/as y miembros de la familia en situación de dependencia (6.4.2).

MÉTODO

Participantes

A través de un muestreo no probabilístico por accesibilidad, se recoge la percepción de 487 trabajadores y trabajadoras entre Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de València (UVEG). Del total, un 38,6% son hombres y un 61,4% mujeres, con edades comprendidas entre 24 y 70 años, siendo la media de edad de los hombres de 49 años y la de las mujeres de 45 años.

De las 487 trabajadoras y trabajadores que responden, un 86,5% vive en pareja, siendo más elevado el porcentaje de trabajadores (91.40%) que el de trabajadoras (83.60%). Además, no tienen en -aproximadamente la mitad de los mismos- personas menores de 16 años a su cargo en su hogar pero si y en similar porcentaje entre ambos –un 49.70% las mujeres y un 40.90% los hombres- responsabilidad familiar con personas que viven fuera del mismo.

Instrumentación

Realizada la revisión de distintos instrumentos de recogida de información de diversas investigaciones que bien directa o indirectamente miden o valoran la Conciliación vida laboral y familiar según hombres y mujeres, se diseña un cuestionario *ad-hoc* para trabajadores y trabajadoras de la UVEG del Personal de Administración y Servicios (PAS) y del Personal Docente e Investigador (PDI) para su aplicación online. Algunos de los instrumentos revisados para el diseño del mismo, fueron los que aparecen en la siguiente tabla 1:

Tabla 1.

Tabla resumen para la obtención de Instrumentos de valoración “Conciliación laboral y familiar”

<i>Autoría. Localización. Nombre/Tipo del instrumento, de investigación, del estudio...</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Ayuntamiento de Moncada -Área de la mujer. Blog Igualdad de oportunidades • Disponible en: http://www.moncada.es/opencms/moncada/es/servicios/Bienestar/Mujer/RecursosEducativos/
<ul style="list-style-type: none"> • Barbero, J. (2006). La conciliación de la vida laboral y familiar: el equilibrio más complejo. <i>Lex Nova La Revista</i> (Octubre- Noviembre 2006) • Disponible en: http://portalcorporativo.lexnova.es/revista_In/Revista46/06_Informe.pdf
<ul style="list-style-type: none"> • Carlson, D. S., Kacmar, M. K., y Williams, L. J. (2000). Construction and validation of a multidimensional measure of work-family conflict. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 56(2), 249-276.

² Código de Proyecto: UV-INV-AE11-40067

<ul style="list-style-type: none"> • Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J.H. y Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 68 131-164 • Scale Anticipated work-family (WFC) (adaptado de Carlson et al., 2000)
<ul style="list-style-type: none"> • Creartest.com - Test conciliación vida familiar y profesional. Evaluación de la unidad didáctica de "Conciliación vida laboral y familiar" • Disponible en: http://www.creartest.com/hacertests-55511-Educacion.php
<ul style="list-style-type: none"> • diariavasco.com Entrevista de interés • Teresa Jurado-Guerrero. «Cuanto más gana la mujer, más colabora el hombre en casa» • Disponible en: http://www.diariavasco.com/20100117/al-dia-sociedad/cuanto-gana-mujer-colabora-20100117.html
<ul style="list-style-type: none"> • Fortin, B. y G. Lacroix (1997). A Test of the Unitary and Collective Models of Household Labour Supply. <i>Cuadernos de relaciones laborales Economic Journal</i>, 107, 933-955. • Disponible en: http://www.ucm.es/BUCM/revistas/rta/11318635/articulos/CRLA0505110035A.PDF
<ul style="list-style-type: none"> • Gali Cinamon, R. (2005). Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Attributions Toward Life Roles and Self-Efficacy. Paper presented at the Conference of the American Psychological Association, Washington, DC, August 18-21
<ul style="list-style-type: none"> • Grzywacz, J. G., y Marks, N. F. (2000). Family, work, work-family spillover and problem drinking during midlife. <i>Journal of Marriage and the Family</i>, 62(2), 336-348.
<ul style="list-style-type: none"> • Grzywacz, J. G., y Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i>, 5(1), 111-126.
<ul style="list-style-type: none"> • Grzywacz, J.G. y Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit <i>Journal of Marriage and Family</i>, 65, 248- 262
<ul style="list-style-type: none"> • Instituto de la Mujer. TEST ACTUA DEL MINISTERIO • Disponible en: http://www.inmujer.es/ss/Satellite?pagename=InstitutoMujer%2FPPage%2FIMUJ_Home <ul style="list-style-type: none"> • Proyecto Transnacional "Equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional en España y en Noruega" -liderado por el Instituto de la Mujer junto a la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y la Asociación Noruega de Autoridades Locales y Regionales (KS) y cofinanciado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo y el Instituto de la Mujer • Disponible en: http://www.e-mujeres.net/noticias/proyecto-equilibrio-balance-guia-bp-conciliacion-y-ponencias-del-seminario-final
<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Nacional de Estadística (INE). La Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) del INE 2009-2010 • Disponible en: http://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm
<ul style="list-style-type: none"> • Maganto, J. M^a, Bartau, I. y Etxeberría, J. (2002). La participación en el trabajo familiar: un reto educativo social. <i>Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa</i>, 9, 2. • Disponible en: http://www.uv.es/RELIEVE/v9n2/RELIEVEv9n2_4.htm
<ul style="list-style-type: none"> • Marcenaro, O. y West, L. (2008). Una cuantificación de las asimetrías por género en materia de conciliación. <i>Investigaciones regionales</i>, 14. 107-130 • Disponible en: http://www.aecr.org/images/ImatgesArticles/2009/05%20Marcenaro.pdf
<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo e Inmigración 2011. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Año 2010. Capítulo VIII. Conciliación vida laboral y familiar • Disponible en: http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/IN8/index.htm
<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1999-2003). Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Madrid
<ul style="list-style-type: none"> • Moreno, B, Sanz, A.I., Rodríguez, A. y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). <i>Psicothema</i>, 21 (2), 331-337 • Disponible en: http://www.psicothema.com/pdf/3635.pdf
<ul style="list-style-type: none"> • Netemeyer, R. G., Boles, J.S., y McMurrin, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 81 (4),400-410
<ul style="list-style-type: none"> • Netemeyer, R. G., James. S. B., y McMurrin, R. C. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Scales, <i>Journal of Applied Psychology</i>, 18 (August), 400-410.
<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto ALL TOGETHER, promovido por la Conferencia de Regiones Periféricas Marítimas de Europa (CRPM). Tiene como objetivo promover una mayor participación de los hombres y padres europeos en las responsabilidades familiares y domésticas. Es interesante "El decálogo para los hombres europeos", plantea los beneficios de conciliar. (pp.76-77). • Disponible en: http://portalconcilia.com/?p=689
<ul style="list-style-type: none"> • Recio, P., Cuadrado, I. y Ramos, E. (2007). Propiedades psicométricas de la Escala de Detección del Sexismo en Adolescentes (DSA). <i>Psicothema</i>, 19 (3), 522-528
<ul style="list-style-type: none"> • Revista Educatio siglo XXI: Revista de la Facultad de Educación (Universidad de Murcia) N^o. 28, 1, 2010. Monográfico. Familia y Educación • Disponible en http://dialnet.unirioja.es/servlet/listaarticulos?tipo_busqueda=EJEMPLAR&revista_busqueda=6177&clave_busqueda=246915

En cuanto al pase de la encuesta, señalar que por un lado, se utilizó la plataforma de formación de la Universitat de València, *Aula Virtual (AV)*, para el diseño, elaboración y difusión de una encuesta desde la que se obtuvieron 53 respuestas. Y por otro lado, se diseñó una versión con la herramienta web para el diseño de encuesta “encuestafacil” (<http://www.encuestafacil.com/>) desde la que se obtuvieron 435 respuestas. Estas encuestas permanecieron abiertas durante dos meses, de abril a junio de 2012, periodo en el que se realizó la recogida de información.

La encuesta como escala de valoración en su conjunto – ver Anexo 1. Cuestionario- presentó una fiabilidad medio-alta ($\alpha = .708$). Para ello, se realizó el análisis de consistencia interna de la escala de conciliación vida personal, familiar y laboral y sobre 51 de los 72 ítems incluidos en el cuestionario inicial y sobre 487 casos, puesto que se omitieron en este análisis los 13 ítems iniciales categórico de identificación y las preguntas abiertas del cuestionario.

Análisis

El estudio se ha desarrollado aplicando un método tipo survey con el propósito de *conocer la percepción que tanto los trabajadores como las trabajadoras de la UVEG tienen en general de la conciliación vida personal, familiar y laboral*. Para ello, se diseña y aplica una encuesta ad hoc para medir esta percepción.

La estrategia de análisis seguida ha sido dinámica, es decir, los análisis realizados se han ajustado a las características de las distribuciones empíricas de las variables y de los resultados obtenidos. Concretamente se desarrollan análisis descriptivo exploratorio diferenciados por la variable sexo. Todos los análisis se han ejecutado con el Paquete estadístico SPSS v. 19 y con Microsoft Excel, bajo la licencia de la Universitat de València.

Resultados

Los resultados obtenidos, mediante la aplicación de la encuesta y el análisis exploratorio nos permite observar que:

✓ Un poco más de la mitad de las mujeres de la UVEG, un 59.80%, señala estar bastante o totalmente de acuerdo con que *las medidas de conciliación son una estrategia de imagen pública*, porcentaje que se queda en un 46.00% en los hombres. Además un 72.60% de las mujeres están bastante o totalmente de acuerdo con el hecho de que estas medidas se *contemplan sólo por imperativo legal*, siendo un 56.90% de hombres los que también lo señalan.

✓ Cuando se les plantean a las trabajadoras de la UVEG si *las medidas de conciliación generan motivación*, un 30.10% señala estar bastante o totalmente de acuerdo con ello aunque un 31.30% dice no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo un 67.10% sí que opina estar bastante o totalmente de acuerdo con que *estas medidas mejoran la calidad de vida de las y los empleados*, y un 64% las que también dicen estar totalmente o bastante de acuerdo con que *reducen el nivel de estrés*. Los hombres siguen en mayor porcentaje esta percepción comentada por sus compañeras, así un 43% opina estar bastante o totalmente de acuerdo con que *generan motivación*, un 72.10% que *mejoran la calidad de vida* y un 66.60% que *reducen el nivel de estrés*. Además, son medidas que para un 50.80% de las mujeres y para un 57.60% de los hombres, *facilitan bastante o totalmente la igualdad de oportunidades en su respectivo desarrollo profesional* – ver tablas de 2 a 7-.

Tabla 2.
Ítem 20. *Las medidas de conciliación son una estrategia de imagen pública.*

	Hombre ($\bar{X} = 3.18$)	Mujer ($\bar{X} = 3.54$)
--	---	--

	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	21	12,7	20	7,7
Bastante Desacuerdo	26	15,8	30	11,6
Ni acuerdo Ni desacuerdo	42	25,5	54	20,8
Bastante Acuerdo	54	32,7	100	38,6
Totalmente Acuerdo	22	13,3	55	21,2
N	165	100,0	259	100,0

Tabla 3.
Ítem 21. Se contemplan sólo por imperativo legal.

	Hombre ($\bar{X}=3.42$)		Mujer ($\bar{X}= 3.86$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	13	7,9	6	2,3
Bastante Desacuerdo	23	13,9	20	7,7
Ni acuerdo Ni desacuerdo	35	21,2	45	17,4
Bastante Acuerdo	70	42,4	122	47,1
Totalmente Acuerdo	24	14,5	66	25,5
N	165	100,0	259	100,0

Tabla 4.
Ítem 22. Generan motivación en los empleados y empleadas.

	Hombre ($\bar{X} = 3.26$)		Mujer ($\bar{X}= 3.14$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	14	8,5	29	11,2
Bastante Desacuerdo	19	11,5	45	17,4
Ni acuerdo Ni desacuerdo	61	37,0	81	31,3
Bastante Acuerdo	52	31,5	70	27,0
Totalmente Acuerdo	19	11,5	34	13,1
N	165	100,0	259	100,0

Tabla 5.
Ítem 23. Mejoran la calidad de vida de los trabajadores / as.

	Hombre ($\bar{X} = 3.87$)		Mujer ($\bar{X}= 3.80$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	7	4,2	7	2,7
Bastante Desacuerdo	12	7,3	27	10,5
Ni acuerdo Ni desacuerdo	27	16,4	51	19,8
Bastante Acuerdo	69	41,8	98	38,0
Totalmente Acuerdo	50	30,3	75	29,1
N	165	100,0	258	100,0

Tabla 6.

Ítem 24. Reducen el nivel de estrés de los trabajadores/as.

	Hombre ($\bar{X} = 3.67$)		Mujer ($\bar{X} = 3.69$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	10	6,1	16	6,2
Bastante Desacuerdo	19	11,5	24	9,3
Ni acuerdo Ni desacuerdo	26	15,8	53	20,5
Bastante Acuerdo	70	42,4	97	37,6
Totalmente Acuerdo	40	24,2	68	26,4
N	165	100,0	258	100,0

Tabla 7.

Ítem 25. Facilitan la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de los trabajadores/as

	Hombre ($\bar{X} = 3.52$)		Mujer ($\bar{X} = 3.31$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	15	9,1	33	12,8
Bastante Desacuerdo	16	9,7	44	17,1
Ni acuerdo Ni desacuerdo	39	23,6	50	19,4
Bastante Acuerdo	58	35,2	72	27,9
Totalmente Acuerdo	37	22,4	59	22,9
N	165	100,0	258	100,0

✓ En lo referente a qué medidas de la UVEG les permite la conciliación nos encontramos que sin duda el disfrute de *días libres para situaciones familiares o personales* es la medida que señalan ambos grupos en mayor acuerdo. Es decir, se muestran en total o bastante acuerdo con dicha medida un 87.70% de los hombres y un 80.20% de las mujeres.

En la siguiente medida que señalan más acuerdo es sobre el hecho de que la institución les permite *disfrutar del permiso de maternidad* (lo señalan un 89.90% de mujeres) y del de paternidad (lo señalan un 77.90% de hombres), seguido del disfrute de *permiso de lactancia*, donde un 80.20% de mujeres dicen estar totalmente o bastante de acuerdo con que se les permite y un 63.80% de hombres también lo señalan. Entre las medidas que parece que las trabajadoras y los trabajadores de la Universitat tienen un menor acuerdo está que la *institución les dote de ayudas económicas para usar servicios de escuelas infantiles* (solo un 8.20% de las mujeres y un 10.50% de hombres dicen estar total o bastante de acuerdo con que esto se lo ofrezca la UVEG); que les ofrezca escuelas infantiles en sí (solo un 9.30% de mujeres y un 14.10 de hombres lo apuntan) o que les permita *disfrutar de trabajo a tiempo parcial* (señalan acuerdo tan solo un 36.80% de las mujeres y un 36.80% de hombres) – ver tablas de 8 a 21-.

Si seguimos ahondando en los resultados obtenidos también podemos observar que de forma específica:

- Un 63.40% de las mujeres muestran estar total o bastante en desacuerdo con que la Universitat les dota de *ayudas económicas para el uso de servicios como pueden ser el de escuelas infantiles* para sus hijas/os y además un 76.60% señala que no les facilita o dota de *escuelas infantiles en los centros o facultades*. Este porcentaje desciende a un 43.50% de hombres respecto al tema de ayudas en el uso de servicios de escuelas infantiles y de un 63.20% respecto al disfrute de escuelas infantiles. Además en estos últimos, la respuesta ante el tema de ayudas para servicios de escuelas llega en la

opción de ni de acuerdo/ni en desacuerdo en un 40.50% siendo tan solo de un 23.70% entre las mujeres.

- Un 70.10% de hombres sí que señalan estar total o bastante en desacuerdo con que la institución les permita *disfrutar de centros de deportes*, siendo el porcentaje de mujeres que lo señalan el 63.80%.

Tabla 8.
Ítem 27. Flexibilidad horaria (Flexibilidad en el horario de comienzo y finalización de la jornada laboral, cambio de horarios de docencia...)

	Hombre ($\bar{X} = 3.50$)		Mujer ($\bar{X} = 3.60$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	22	13,3	24	9,3
Bastante Desacuerdo	17	10,3	33	12,7
Ni acuerdo Ni desacuerdo	18	10,9	29	11,2
Bastante Acuerdo	73	44,2	111	42,9
Totalmente Acuerdo	34	20,6	61	23,6
NS/NC	1	,6	1	,4
N	165	100,0	259	100,0

Tabla 9.
Ítem 28. Trabajo a tiempo parcial

	Hombre ($\bar{X} = 3.02$)		Mujer ($\bar{X} = 3.03$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	36	22,0	62	24,0
Bastante Desacuerdo	26	15,9	31	12,0
Ni acuerdo Ni desacuerdo	34	20,7	60	23,3
Bastante Acuerdo	38	23,2	57	22,1
Totalmente Acuerdo	26	15,9	38	14,7
NS/NC	4	2,4	10	3,9
N	164	100,0	258	100,0

Tabla 10.
Ítem 29. Reducción de jornada por maternidad/paternidad

	Hombre ($\bar{X} = 4.04$)		Mujer ($\bar{X} = 4.00$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	10	6,1	18	7,0
Bastante Desacuerdo	3	1,8	17	6,6
Ni acuerdo Ni desacuerdo	32	19,6	34	13,2
Bastante Acuerdo	47	28,8	75	29,2
Totalmente Acuerdo	67	41,1	105	40,9
NS/NC	4	2,5	8	3,1
N	163	100,0	257	100,0

Tabla 11.
Ítem 30. Excedencia laboral

	Hombre ($\bar{X} = 3.94$)		Mujer ($\bar{X} = 3.89$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	12	7,4	23	8,9
Bastante Desacuerdo	8	4,9	14	5,4
Ni acuerdo Ni desacuerdo	31	19,0	46	17,9
Bastante Acuerdo	41	25,2	68	26,5
Totalmente Acuerdo	69	42,3	97	37,7
NS/NC	2	1,2	9	3,5
N	163	100,0	257	100,0

Tabla 12.
Ítem 31. Días libres para situaciones familiares/personales excepcionales o asuntos propios

	Hombre ($\bar{X} = 4.32$)		Mujer ($\bar{X} = 4.16$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	6	3,7	13	5,1
Bastante Desacuerdo	4	2,5	12	4,7
Ni acuerdo Ni desacuerdo	9	5,5	23	8,9
Bastante Acuerdo	58	35,6	84	32,7
Totalmente Acuerdo	85	52,1	123	47,9
NS/NC	1	,6	2	,8
N	163	100,0	257	100,0

Tabla 13.
Ítem 32 Elección libre de los turnos de trabajo

	Hombre ($\bar{X} = 2.71$)		Mujer ($\bar{X} = 2.47$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	38	23,3	87	33,9
Bastante Desacuerdo	35	21,5	49	19,1
Ni acuerdo Ni desacuerdo	39	23,9	57	22,2
Bastante Acuerdo	41	25,2	42	16,3
Totalmente Acuerdo	8	4,9	20	7,8
NS/NC	2	1,2	2	,8
N	163	100,0	257	100,0

Tabla 14.
Ítem 33. Trabajo a distancia o trabajo en casa

	Hombre ($\bar{X} = 2.77$)		Mujer ($\bar{X} = 2.49$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	55	33,7	103	40,1
Bastante Desacuerdo	20	12,3	34	13,2
Ni acuerdo Ni desacuerdo	24	14,7	38	14,8

Bastante Acuerdo	38	23,3	56	21,8
Totalmente Acuerdo	23	14,1	26	10,1
NS/NC	3	1,8		
N	163	100,0	257	100,0

Tabla 15.
Ítem 34. Permiso de lactancia

	Hombre ($\bar{X} = 4.10$)		Mujer ($\bar{X} = 4.38$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	3	1,8	4	1,6
Bastante Desacuerdo	5	3,1	7	2,7
Ni acuerdo Ni desacuerdo	45	27,6	32	12,5
Bastante Acuerdo	36	22,1	67	26,1
Totalmente Acuerdo	68	41,7	139	54,1
NS/NC	6	3,7	8	3,1
N	163	100,0	257	100,0

Tabla 16.
Ítem 35. Permiso de maternidad/paternidad

	Hombre ($\bar{X} = 4.25$)		Mujer ($\bar{X} = 4.56$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	5	3,1	3	1,2
Bastante Desacuerdo	3	1,8	4	1,6
Ni acuerdo Ni desacuerdo	26	16,0	17	6,6
Bastante Acuerdo	44	27,0	56	21,8
Totalmente Acuerdo	83	50,9	175	68,1
NS/NC	2	1,2	2	,8
N	163	100,0	257	100,0

Tabla 17.
Ítem 36. Calendario de vacaciones flexible

	Hombre ($\bar{X} = 2.42$)		Mujer ($\bar{X} = 2.19$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	52	31,7	94	36,6
Bastante Desacuerdo	46	28,0	76	29,6
Ni acuerdo Ni desacuerdo	25	15,2	45	17,5
Bastante Acuerdo	27	16,5	28	10,9
Totalmente Acuerdo	14	8,5	14	5,4
NS/NC				
N	164	100,0	257	100,0

Tabla 18.
Ítem 37. Escuelas infantiles

	Hombre ($\bar{X}= 2.14$)		Mujer ($\bar{X}= 1.73$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	79	48,5	172	66,9
Bastante Desacuerdo	24	14,7	25	9,7
Ni acuerdo Ni desacuerdo	34	20,9	29	11,3
Bastante Acuerdo	13	8,0	15	5,8
Totalmente Acuerdo	10	6,1	9	3,5
NS/NC	3	1,8	7	2,7
N	163	100,0	257	100,0

Tabla 19.
Ítem 38. Centros de deportes

	Hombre ($\bar{X}= 3.85$)		Mujer ($\bar{X}= 3.73$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	11	6,7	19	7,4
Bastante Desacuerdo	9	5,5	18	7,0
Ni acuerdo Ni desacuerdo	29	17,7	54	21,0
Bastante Acuerdo	59	36,0	91	35,4
Totalmente Acuerdo	56	34,1	73	28,4
NS/NC			2	,8
N	164	100,0	257	100,0

Tabla 20.
Ítem 39. Centros de vacaciones para los hijos/as

	Hombre ($\bar{X}= 2.86$)		Mujer ($\bar{X}= 2.96$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	35	21,3	54	21,0
Bastante Desacuerdo	17	10,4	41	16,0
Ni acuerdo Ni desacuerdo	65	39,6	67	26,1
Bastante Acuerdo	32	19,5	57	22,2
Totalmente Acuerdo	13	7,9	31	12,1
NS/NC	2	1,2	7	2,7
N	164	100,0	257	100,0

Tabla 21.
Ítem 40. Ayudas económicas para hacer uso de servicios de escuelas infantiles

	Hombre ($\bar{X}= 2.54$)		Mujer ($\bar{X}= 2.17$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	53	32,5	120	46,7
Bastante Desacuerdo	18	11,0	43	16,7
Ni acuerdo Ni desacuerdo	66	40,5	61	23,7
Bastante Acuerdo	12	7,4	9	3,5
Totalmente	5	3,1	12	4,7

Acuerdo				
NS/NC	9	5,5	12	4,7
N	163	100,0	257	100,0

✓ En cuanto a los servicios que ha usado o usa y que son ofrecidos no por la institución en la que trabaja sino por la sociedad, podemos a nivel general destacar que por la respuesta que ofrecen tanto las mujeres como los hombres, hablamos en efecto de una población que tiene pocas cargas de familiares mayores y que por tanto se centran tan solo en el uso de servicios y ayudas destinados a hijos/as. Además, son el grupo de mujeres las que presentan sobre estos servicios o ayudas las respuestas de su uso siempre o casi siempre. Así vemos como son quienes señalan en mayor porcentaje hacer uso siempre o casi siempre del comedor escolar (un 60.80% de mujeres y un 42.90% de hombres lo señalan); de personal doméstico para tareas de casa (un 54.90% de mujeres y un 48.50% de hombres); de actividades extraescolares (un 52.50% de mujeres y un 36.20% de hombres); de ayuda de familiares (un 44.00% de mujeres y un 23.40% de hombres) y de persona que cuida a sus hijos/as (un 32.20% de mujeres y un 21.40%) - ver tablas de 22 a 32-.

Tabla 22.
Ítem 42. Aula matinal para niños y niñas menores de 3 años

	Hombre ($\bar{X}=1.71$)		Mujer ($\bar{X}=2.24$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	124	76,1	146	57,3
Bastante Desacuerdo	7	4,3	18	7,1
Ni acuerdo Ni desacuerdo	7	4,3	21	8,2
Bastante Acuerdo	6	3,7	25	9,8
Totalmente Acuerdo	19	11,7	45	17,6
N	163	100,0	255	100,0

Tabla 23.
Ítem 43. Comedor escolar

	Hombre ($\bar{X}=2.87$)		Mujer ($\bar{X}=3.49$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	69	42,3	79	31,0
Bastante Desacuerdo	6	3,7	7	2,7
Ni acuerdo Ni desacuerdo	18	11,0	14	5,5
Bastante Acuerdo	18	11,0	19	7,5
Totalmente Acuerdo	52	31,9	136	53,3
N	163	100,0	255	100,0

Tabla 24.
Ítem 44. Actividades extraescolares

	Hombre ($\bar{X}=2.75$)		Mujer ($\bar{X}=3.24$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	64	39,3	73	28,6

Bastante Desacuerdo	4	2,5	11	4,3
Ni acuerdo Ni desacuerdo	36	22,1	37	14,5
Bastante Acuerdo	26	16,0	50	19,6
Totalmente Acuerdo	33	20,2	84	32,9
N	163	100,0	255	100,0

Tabla 25.
Ítem 45. Centros de atención socioeducativa y ludotecas

	Hombre ($\bar{X}=1.57$)		Mujer ($\bar{X}=1.89$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	109	66,9	144	56,5
Bastante Desacuerdo	20	12,3	34	13,3
Ni acuerdo Ni desacuerdo	30	18,4	49	19,2
Bastante Acuerdo	3	1,8	16	6,3
Totalmente Acuerdo	1	,6	12	4,7
N	163	100,0	255	100,0

Tabla 26.
Ítem 46. Centros residenciales (para personas mayores y/o personas con discapacidad)

	Hombre ($\bar{X}=1.31$)		Mujer ($\bar{X}=1.35$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	144	88,3	220	86,3
Bastante Desacuerdo	3	1,8	6	2,4
Ni acuerdo Ni desacuerdo	5	3,1	13	5,1
Bastante Acuerdo	7	4,3	6	2,4
Totalmente Acuerdo	4	2,5	10	3,9
N	163	100,0	255	100,0

Tabla 27.
Ítem 47. Centros de día (para personas mayores y/o personas con discapacidad)

	Hombre ($\bar{X}=1.07$)		Mujer ($\bar{X}=1.29$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	158	96,9	229	89,8
Bastante Desacuerdo	-	-	3	1,2
Ni acuerdo Ni desacuerdo	4	2,5	8	3,1
Bastante Acuerdo	1	,6	4	1,6
Totalmente Acuerdo	-	-	11	4,3
N	163	100,0	255	100,0

Tabla 28.
Ítem 48. Programas de estancia diurna y respiro familiar

	Hombre ($\bar{X}=1.01$)	Mujer ($\bar{X}=1.16$)
--	---	--

	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	162	99,4	240	94,1
Bastante Desacuerdo	1	,6	2	,8
Ni acuerdo Ni desacuerdo	-	-	4	1,6
Bastante Acuerdo	-	-	5	2,0
Totalmente Acuerdo	-	-	4	1,6
N	163	100,0	255	100,0

Tabla 29.
Ítem 49. Persona contratada para el cuidado de hijos/as

	Hombre ($\bar{X}=2.13$)		Mujer ($\bar{X}=2.53$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	92	56,4	121	47,5
Bastante Desacuerdo	11	6,7	11	4,3
Ni acuerdo Ni desacuerdo	25	15,3	41	16,1
Bastante Acuerdo	17	10,4	30	11,8
Totalmente Acuerdo	18	11,0	52	20,4
N	163	100,0	255	100,0

Tabla 30.
Ítem 50. Contratación directa para el cuidado de familiares dependientes.

	Hombre ($\bar{X}=1.60$)		Mujer ($\bar{X}=1.85$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	122	74,8	178	69,8
Bastante Desacuerdo	7	4,3	8	3,1
Ni acuerdo Ni desacuerdo	17	10,4	26	10,2
Bastante Acuerdo	12	7,4	16	6,3
Totalmente Acuerdo	5	3,1	27	10,6
N	163	100,0	255	100,0

Tabla 31.
Ítem 51. Persona empleada para las tareas domésticas.

	Hombre ($\bar{X}=3.10$)		Mujer ($\bar{X}=3.40$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	52	31,9	55	21,6
Bastante Desacuerdo	8	4,9	19	7,5
Ni acuerdo Ni desacuerdo	24	14,7	41	16,1
Bastante Acuerdo	29	17,8	48	18,8
Totalmente Acuerdo	50	30,7	92	36,1
N	163	100,0	255	100,0

Tabla 32.

Ítem 52. Ayuda de familiares.

	Hombre ($\bar{X} = 2.45$)		Mujer ($\bar{X} = 3.02$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	60	36,8	68	26,7
Bastante Desacuerdo	19	11,7	27	10,6
Ni acuerdo Ni desacuerdo	46	28,2	48	18,8
Bastante Acuerdo	26	16,0	56	22,0
Totalmente Acuerdo	12	7,4	56	22,0
N	163	100,0	255	100,0

✓ Cuando a los encuestados y encuestadas se les pregunta por aspectos más concretos de posibles influencias entre el trabajo y el ambiente familiar, observamos una tendencia de contestación muy similar entre las trabajadoras y los trabajadores de la UVEG, sin bien las respuestas de las mujeres tienden a ser un poco más altas en general. Al respecto, decir que solo en una de las respuestas - *cuando estoy en casa suelo estar preocupado/a en cuestiones del trabajo*- se muestra una opinión más diferenciada entre mujeres y hombres.

En general para este bloque de preguntas queremos destacar que más de la mitad de las mujeres preguntadas señalan estar total o bastante de acuerdo con que:

- *“tener un buen día en el trabajo mejora su estado de ánimo y por tanto atiende mejor sus responsabilidades familiares o personales” (un 82.50%).*
- *“cuando las cosas van bien en su vida familiar/personal, su punto de vista con respecto al trabajo mejora” (un 75.80%).*
- *“el trabajo le ayuda a sentirse una persona realizada y esto le ayuda a desenvolverse en su vida familiar/personal” (un 71.40%).*
- *“la vida familiar/personal le hace sentirse feliz y esto le ayuda a cumplir con el trabajo” (un 70.30%).*
- *“el estrés del trabajo a menudo le hace estar irritable cuando llega a casa” (un 62.10%).*
- *“el trabajo le proporciona una sensación de logro y esto le ayuda a desenvolverse en su vida familiar/personal (un 61.30%).*
- *“las habilidades que desarrolla en el trabajo le ayudan a desenvolverse en su vida familiar/personal” (un 53.10%).*

Entre el grupo de hombres que responden podemos decir que más de la mitad está total o bastante de acuerdo con que:

- *“tener un buen día en el trabajo mejora su estado de ánimo y por tanto atiende mejor sus responsabilidades familiares o personales” (un 82.20%).*
- *“cuando las cosas van bien en su vida familiar/personal, su punto de vista con respecto al trabajo mejora” (un 69.30%).*
- *“la vida familiar/personal le hace sentirse feliz y esto le ayuda a cumplir con el trabajo” (un 68.10%).*
- *“el trabajo le ayuda a sentirse una persona realizada y esto le ayuda a desenvolverse en su vida familiar/personal” (un 64.40%).*
- *“el trabajo le proporciona una sensación de logro y esto le ayuda a desenvolverse en su vida familiar/personal” (un 56.40%).*

Destacar también que para este tipo de preguntas el mayor porcentaje de personas que muestra estar total o bastante en desacuerdo es más elevado entre los hombres. De hecho más de la

mitad y aproximadamente la mitad de los mismos señala estar total o bastante en desacuerdo con:

- “la rigidez de su horario hace que le resulte complicado atender a sus obligaciones domésticas” (un 61.90%).
- “a menudo le resulta difícil concentrarse en el trabajo por estar preocupado por asuntos domésticos” (un 47.80%).

Cuestiones en las que también se encuentra el mayor porcentaje de desacuerdos entre las mujeres, aunque con un menor porcentaje. Así, es un 48.10% de las mismas las que señalan estar total o bastante en desacuerdo con que “la rigidez de su horario le hace que le resulte complicado atender a sus obligaciones domésticas” y un 37.90% las que tienen la misma opinión al responder ante el planteamiento de que “a menudo le resulta difícil concentrarse en el trabajo por estar preocupado por asuntos domésticos” – ver tablas de 33 a 45-.

Tabla 33.

Ítem 54. El estrés de mi trabajo a menudo me hace estar irritable cuando llego a casa.

	Hombre ($\bar{X}=3.02$)		Mujer ($\bar{X}=3.47$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	22	13,5	21	8,2
Bastante Desacuerdo	43	26,4	32	12,5
Ni acuerdo Ni desacuerdo	28	17,2	44	17,2
Bastante Acuerdo	49	30,1	124	48,4
Totalmente Acuerdo	21	12,9	35	13,7
N	163	100,0	256	100,0

Tabla 34.

Ítem 55. A menudo me resulta difícil concentrarme en mi trabajo porque estoy preocupado por mis asuntos domésticos.

	Hombre ($\bar{X}=2.79$)		Mujer ($\bar{X}=2.92$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	18	11,0	23	9,0
Bastante Desacuerdo	60	36,8	74	28,9
Ni acuerdo Ni desacuerdo	32	19,6	73	28,5
Bastante Acuerdo	45	27,6	72	28,1
Totalmente Acuerdo	8	4,9	14	5,5
N	163	100,0	256	100,0

Tabla 35.

Ítem 56. Siento que el trabajo me deja sin el tiempo que necesito para estar con mi pareja/familia o amistades.

	Hombre ($\bar{X}=2.98$)		Mujer ($\bar{X}=3.24$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	20	12,3	23	9,0
Bastante Desacuerdo	49	30,1	52	20,3
Ni acuerdo Ni desacuerdo	31	19,0	58	22,7
Bastante Acuerdo	41	25,2	86	33,6

Acuerdo				
Totalmente Acuerdo	22	13,5	37	14,5
N	163	100,0	256	100,0

Tabla 36.

Ítem 57. La rigidez de mi horario de trabajo hace que me resulte complicado atender a mis obligaciones domésticas.

	Hombre ($\bar{X}=2.37$)		Mujer ($\bar{X}=2.65$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	32	19,6	34	13,3
Bastante Desacuerdo	69	42,3	89	34,8
Ni acuerdo Ni desacuerdo	37	22,7	79	30,9
Bastante Acuerdo	20	12,3	41	16,0
Totalmente Acuerdo	5	3,1	13	5,1
N	163	100,0	256	100,0

Tabla 37.

Ítem 58. Tener un buen día en el trabajo mejora mi estado de ánimo (lo que me permite atender mejor mis responsabilidades familiares o personales).

	Hombre ($\bar{X}=4.09$)		Mujer ($\bar{X}=4.12$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	2	1,2	4	1,6
Bastante Desacuerdo	3	1,8	6	2,3
Ni acuerdo Ni desacuerdo	24	14,7	35	13,7
Bastante Acuerdo	84	51,5	122	47,7
Totalmente Acuerdo	50	30,7	89	34,8
N	163	100,0	256	100,0

Tabla 38.

Ítem 59. Las habilidades desarrolladas en el trabajo me ayudan a desenvolverme en mi vida familiar o personal.

	Hombre ($\bar{X}=3.23$)		Mujer ($\bar{X}=3.51$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	11	6,7	8	3,1
Bastante Desacuerdo	21	12,9	29	11,3
Ni acuerdo Ni desacuerdo	65	39,9	83	32,4
Bastante Acuerdo	51	31,3	96	37,5
Totalmente Acuerdo	15	9,2	40	15,6
N	163	100,0	256	100,0

Tabla 39.

Ítem 60. Mi trabajo me ayuda a sentirme una persona realizada y esto me ayuda a desenvolverme en mi vida familiar/personal.

	Hombre ($\bar{X}=3.70$)	Mujer ($\bar{X}=3.80$)
--	---	--

	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	4	2,5	8	3,1
Bastante Desacuerdo	14	8,6	22	8,6
Ni acuerdo Ni desacuerdo	40	24,5	43	16,8
Bastante Acuerdo	74	45,4	124	48,4
Totalmente Acuerdo	31	19,0	59	23,0
N	163	100,0	256	100,0

Tabla 40.

Ítem 61. Mi trabajo me proporciona una sensación de logro y esto me ayuda a desenvolverme en mi vida familiar.

	Hombre ($\bar{X}=3.51$)		Mujer ($\bar{X}=3.56$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	6	3,7	14	5,5
Bastante Desacuerdo	19	11,7	24	9,4
Ni acuerdo Ni desacuerdo	46	28,2	61	23,8
Bastante Acuerdo	70	42,9	119	46,5
Totalmente Acuerdo	22	13,5	38	14,8
N	163	100,0	256	100,0

Tabla 41.

Ítem 62. Las competencias que generalmente aplico en mis actividades familiares me ayudan para resolver de un modo más adecuado mis responsabilidades laborales.

	Hombre ($\bar{X}=2.85$)		Mujer ($\bar{X}=3.22$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	15	9,2	20	7,8
Bastante Desacuerdo	33	20,2	19	7,4
Ni acuerdo Ni desacuerdo	81	49,7	115	44,9
Bastante Acuerdo	29	17,8	89	34,8
Totalmente Acuerdo	5	3,1	13	5,1
N	163	100,0	256	100,0

Tabla 42.

Ítem 62.1. Cuando estoy en casa suelo estar preocupado/a (no para de pensar) en cuestiones del trabajo.

	Hombre ($\bar{X}=3.18$)		Mujer ($\bar{X}=3.02$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	7	4,8	18	8,1
Bastante Desacuerdo	40	27,6	59	26,7
Ni acuerdo Ni desacuerdo	35	24,1	60	27,1
Bastante Acuerdo	46	31,7	69	31,2
Totalmente Acuerdo	17	11,7	15	6,8

Acuerdo				
N	145	100,0	221	100,0

Tabla 43.

Ítem 63. *Mi vida familiar/personal me hace sentir feliz y esto me ayuda a cumplir con mis responsabilidades en el trabajo.*

	Hombre ($\bar{X}=3.69$)		Mujer ($\bar{X}=3.86$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	3	1,8	6	2,3
Bastante Desacuerdo	15	9,2	14	5,5
Ni acuerdo Ni desacuerdo	34	20,9	56	21,9
Bastante Acuerdo	88	54,0	115	44,9
Totalmente Acuerdo	23	14,1	65	25,4
N	163	100,0	256	100,0

Tabla 44.

Ítem 64. *Cuando las cosas van bien en mi vida familiar/personal, mi punto de vista con respecto a mi trabajo mejora.*

	Hombre ($\bar{X}=3.80$)		Mujer ($\bar{X}=4.00$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	3	1,8	1	,4
Bastante Desacuerdo	8	4,9	10	3,9
Ni acuerdo Ni desacuerdo	39	23,9	51	19,9
Bastante Acuerdo	81	49,7	119	46,5
Totalmente Acuerdo	32	19,6	75	29,3
N	163	100,0	256	100,0

Tabla 45.

Ítem 65. *Estaría dispuesto/a a dejar mi trabajo si mi pareja ganara suficiente dinero para sostener a la familia.*

	Hombre ($\bar{X}=2.03$)		Mujer ($\bar{X}=1.77$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	79	48,5	147	57,4
Bastante Desacuerdo	38	23,3	60	23,4
Ni acuerdo Ni desacuerdo	19	11,7	19	7,4
Bastante Acuerdo	16	9,8	20	7,8
Totalmente Acuerdo	11	6,7	10	3,9
N	163	100,0	256	100,0

✓ Por último, en relación a las cuestiones que se destinan a recoger percepciones de las trabajadoras y de los trabajadores sobre aquello que estarían dispuestas/os a hacer para

conciliar su vida laboral, personal y familiar. De nuevo hay una similitud de tendencia entre mujeres y hombres, y como suele ser común, las mujeres presentan niveles de puntuación más altos a excepción de la primera pregunta que pasamos a comentar.

- Nos referimos a que un 80.80% de mujeres señala estar total o bastante en desacuerdo con la afirmación de estar: “dispuesta a dejar mi empleo si mi pareja ganara suficiente dinero para sostener la familia” siendo un 71.80% de hombres los que afirman lo mismo.
- Un 41.80% de mujeres dicen estar total o bastante de acuerdo en “estar dispuestas a una reducción laboral y de salario para pasar más tiempo con sus hijos/as”, porcentaje que se queda en un 23.30% de hombres cuando opinan sobre lo mismo.
- Un 80.10% de mujeres señala estar total o bastante de acuerdo con que “les gusta su trabajo y no lo dejarían de forma voluntaria”, siendo el porcentaje de compañeros que afirman lo mismo un 79.20%.
- Si un 53.90% de mujeres señala estar de acuerdo total o bastante con que el “trabajar fuera de casa dificulta enormemente la conciliación”, un 37.40% de hombres es quien también lo opina así.
- Un 62.50% de trabajadoras están totalmente o bastante de acuerdo con que “solicitar permisos por maternidad o cuidado de hijos/as puede perjudicar su carrera profesional o su empleo”, hecho que ve así el 49.10% de los trabajadores.
- Casi un 80% de mujeres (un 79.70%) está de acuerdo –total o bastante- con la afirmación de que “trabaja fuera de casa porque le gusta su trabajo en sí mismo y porque a través de él se realiza como persona”. El porcentaje de hombres que opinan así, es de un 69.40%.- ver tablas de 46 a 50-.

Tabla 46.

Ítem 66. *Estaría dispuesto/a a una reducción de jornada laboral y de salario con tal de tener más tiempo con mis hijos/as.*

	Hombre ($\bar{X}=2.57$)		Mujer ($\bar{X}=2.98$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	42	25,8	45	17,6
Bastante Desacuerdo	32	19,6	46	18,0
Ni acuerdo Ni desacuerdo	51	31,3	58	22,7
Bastante Acuerdo	30	18,4	82	32,0
Totalmente Acuerdo	8	4,9	25	9,8
N	163	100,0	256	100,0

Tabla 47.

Ítem 67. *Me gusta mi trabajo y no lo dejaría de forma voluntaria.*

	Hombre ($\bar{X}=4.16$)		Mujer ($\bar{X}=4.21$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	5	3,1	4	1,6
Bastante Desacuerdo	10	6,1	17	6,6
Ni acuerdo Ni desacuerdo	19	11,7	30	11,7
Bastante Acuerdo	49	30,1	76	29,7
Totalmente Acuerdo	80	49,1	129	50,4
N	163	100,0	256	100,0

Tabla 48.

Ítem 68. Trabajar fuera de casa dificulta enormemente la conciliación de la vida laboral y familiar.

	Hombre ($\bar{X}=3.05$)		Mujer ($\bar{X}=3.37$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	16	9,8	11	4,3
Bastante Desacuerdo	44	27,0	62	24,2
Ni acuerdo Ni desacuerdo	42	25,8	45	17,6
Bastante Acuerdo	38	23,3	97	37,9
Totalmente Acuerdo	23	14,1	41	16,0
N	163	100,0	256	100,0

Tabla 49.

Ítem 69. Solicitar permisos por maternidad/paternidad o para el cuidado puntual de los hijos/as en situaciones particulares puede perjudicar la carrera profesional o la seguridad del empleo.

	Hombre ($\bar{X}=3.28$)		Mujer ($\bar{X}=3.52$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	16	9,8	23	9,0
Bastante Desacuerdo	26	16,0	37	14,5
Ni acuerdo Ni desacuerdo	41	25,2	36	14,1
Bastante Acuerdo	56	34,4	103	40,2
Totalmente Acuerdo	24	14,7	57	22,3
N	163	100,0	256	100,0

Tabla 50.

Ítem 70. Trabajo fuera de casa porque me gusta el trabajo en sí mismo y a través del trabajo me realizo como persona.

	Hombre ($\bar{X}=3.78$)		Mujer ($\bar{X}=4.11$)	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente Desacuerdo	7	4,3	5	2,0
Bastante Desacuerdo	14	8,6	18	7,0
Ni acuerdo Ni desacuerdo	29	17,8	29	11,3
Bastante Acuerdo	71	43,6	97	37,9
Totalmente Acuerdo	42	25,8	107	41,8
N	163	100,0	256	100,0

CONCLUSIONES

A modo de conclusión queremos resaltar algunas cuestiones relevantes que intentan dar respuestas al objetivo general que guía esta comunicación: conocer las percepciones que tanto los trabajadores como las trabajadoras de la Universitat de València (UVEG), tienen sobre la conciliación vida personal, familiar y laboral. Encuesta que responden una vez ha finalizado el Primer Plan de Igualdad implantado en su Universitat y que ha sido evaluado como satisfactorio en cuanto al número de medidas del mismo puestas en marcha.

Así pues:

- ✓ Se hace patente la falta de información por parte de los trabajadores y trabajadoras de la Universitat de València en lo referente a las medidas de conciliación que pueden utilizar. Es decir, existe por parte de la institución una escasa “publicidad” de dichas medidas pues aproximadamente la mitad de las y los mismos/os señalan no saber o no conocer las medidas que ésta les permite disfrutar.
- ✓ Un alto porcentaje de las mujeres piensan que las medidas de conciliación en este organismo se contemplan por imperativo legal, es decir, existe una visión no muy positiva de la imagen que aportan las mismas. Aunque tanto ellas como sus compañeros de trabajo son conscientes que dichas medidas de conciliación mejoran la calidad de vida y reducen el estrés laboral.
- ✓ Hay una tendencia de mayor preocupación por parte de las mujeres en lo referente a los temas de actividades extraescolares de sus hijos/as, sobre el uso del comedor escolar y sobre el hecho de pedir ayuda a otros familiares. Es decir, las mujeres parecen seguir encargándose de las tareas de responsabilidad, gestión, toma de decisiones... con respecto al cuidado de sus hijos/as. Son las trabajadoras en la UVEG las que en mayor porcentaje, señalan hacer uso de los servicios y ayudas que ofrece la sociedad en general (y no la institución en particular) puesto que precisan seguir trabajando y cuidando de su hogar.
- ✓ Las mujeres trabajadoras de la UVEG cuando están en casa suelen estar preocupadas por cuestiones del trabajo en mayor medida que los hombres. De ahí que les influye bastante el clima y ambiente laboral, así como los logros conseguidos de forma diaria en su trabajo. Ellas opinan que el trabajo les ayuda a sentirse una persona realizada y esto les facilita el desenvolverse en su vida personal y familiar en mayor porcentaje que a los hombres encuestados. Por tanto, podemos concluir que existe un esbordamiento o Spillover entre ambos contextos, puesto que se plantea una alineación de dichos ámbitos, del trabajo a la familia se pasan sentimientos, emociones y valores, al igual que del contexto familiar al trabajo. Es decir, hablamos de la búsqueda de un equilibrio o ajuste entre el trabajo y la familia que les permita estar integrados en los mismos.
- ✓ Para ambos géneros, cuando la vida familiar/personal les hace sentirse feliz esto les ayuda a cumplir con el trabajo y viceversa.
- ✓ Aunque hay un porcentaje mayor de mujeres que de hombres que opinan que trabajar fuera de casa dificulta la conciliación, éstas no están dispuestas a dejar su empleo en el caso supuesto que su pareja ganara más dinero, tampoco lo dejarían de forma voluntaria pues les gusta y a través de él dicen que se realizan como persona.

Estas conclusiones nos llevan a plantearnos la necesidad de seguir trabajando en este tipo de estudios, donde se investiga sobre la relación trabajo-familia como un constructo con varias dimensiones y bidireccional. Donde las percepciones de los trabajadores y trabajadoras son cruciales para conocer el grado de aplicación real de las medidas desarrolladas en un plan que trabaja en pro de la igualdad.

Hemos de ser conocedoras de las demandas que el contexto de trabajo exige a mujeres y a hombres, de los trabases que se producen entre ambos contextos, de los conflictos del trabajo con la familia, y de las demandas que el ámbito familiar exige al ámbito laboral. Dado que solo así se puede llegar a proponer medidas de conciliación visibles, reales y plausibles que permitan la conciliación familiar, personal y laboral de las personas.

En síntesis, toda trabajador/a que siente que le gusta su trabajo quiere estar bien en él y en su hogar, puesto que ello le aporta una sensación de tranquilidad y de logro.

A partir de la realización de este estudio creemos que el género convierte al ámbito laboral y familiar en contextos diferentes para hombres y mujeres de ahí que veamos la necesidad de que instituciones públicas, como las universidades, regulen y desarrollen multitud de estrategias y

medidas que permitan el máximo desarrollo profesional, personal y familiar de sus trabajadores y trabajadoras. Es necesario que estas instituciones se centren en medidas más equilibradas que reconocen e incluso enfatizan las relaciones o nexos positivos entre los roles desempeñados por sus trabajadores y trabajadoras en el ámbito familiar y en el laboral y los beneficios que se acumulan desde la participación en ambos roles, en tanto que se considera que el trabajo puede enriquecer la vida familiar como la familia puede enriquecer la vida laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bustelo, M. y Lombardo, E. (eds.). (2007). Políticas de Igualdad en España y en Europa. Afinando la mirada. Cátedra: Madrid.

Casado, E. y Gómez, C. (2006). Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI. Biblioteca Nueva: Madrid.

Guirao Mirón, C. (2010). La construcción social del problema de la conciliación vida familiar y laboral en España, 1999 a 2009. Tesis Doctoral. Universidad de Alicante.

I Plan de Igualdad de la Universitat de València 2010 – 2012. Aprobado en Consejo de Gobierno de 1 de diciembre de 2009. Disponible en http://www.uv.es/igualtat/PLAN_cas.pdf . Consultado: 10/02/ 2012.

Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) (2008). Guía Rápida sobre Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social: Sevilla.

Maganto, J. M^a y Bartau, I. (2004). Corresponsabilidad familiar. Ediciones Pirámide: Madrid.

Martin, M. P. (2009). La cuestión de la conciliación en España, en C. Martínez (coord.). Género y conciliación de la vida familiar y laboral. Ediciones Universidad de Murcia. Servicio de Publicaciones: Murcia.

Méda, D. (2002). El tiempo de las mujeres: conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres. Narcea: Madrid

Milú, E. (2004). La conciliación de la vida laboral y familiar. Mujeres en Red Disponible en <http://www.nodo50.org/mujeresred/spip.php?article78>. Consultado el 7/12/2010.

Presser, H. B. (2004). Employment in a 24/7 economy: Challenges for the family. En C. F. Epstein y A. Kalleberg (eds.) Fighting for time. Russell sage Foundation: Nueva York (46-76).

Tobío, C. (2005). Madres que trabajan: Dilemas y estrategias. Ediciones Cátedra: Madrid.

Westring, A. F. y Ryan, A. M. (2011). "Anticipated work-family conflict: A construct investigation". Journal of Vocational Behavior 79, (596-610)