

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA Y SU INCIDENCIA EN LA CARRERA INVESTIGADORA

CONCILIATION MEASURES IN PUBLIC UNIVERSITIES AND THEIR IMPACT ON RESEARCH CAREERS

PAULA M^a TOMÉ DOMÍNGUEZ

Profesora Ayudante Doctor de Derecho Administrativo

Universidad de Salamanca

ORCID: 0000-0002-5400-3114

EXTRACTO

Palabras clave: Igualdad; Administración Pública; conciliación; mujeres; universidad

Este trabajo pretende realizar un análisis de las medidas destinadas a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito profesional de la Administración pública, en concreto en las universidades públicas centrándose en las actuaciones dirigidas a garantizar una conciliación real entre la vida personal y profesional. Para ello partiendo del marco dado por textos normativos como la Ley Orgánica de Igualdad o el Estatuto Básico del Empleado Público, se realiza un análisis exhaustivo de la Ley Orgánica del Sistema Universitario¹ y de otras directrices que orientan la actuación del sistema universitario hacia la consolidación de una igualdad efectiva de hombres y mujeres en su proyección profesional.

ABSTRACT

Keywords: Equality; Public Administration; work-life balance; women; university.

This paper aims to carry out an analysis of the measures aimed at promoting equality between men and women in the professional field of the Public Administration, specifically in public universities, and focusing on the actions aimed at guaranteeing a real reconciliation between personal and professional life. To this end, based on the framework provided by normative texts such as the Organic Law on Equality, the Basic Statute of Public Employees, an exhaustive analysis of the Organic Law of the University System and other guidelines that guide the actions of the university system towards the consolidation of effective equality of men and women in their professional projection is finally carried out.

¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO DE ACTUACIÓN: MEDIDAS TRANSVERSALES PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL SECTOR PÚBLICO
3. LEY 2/2023, DE 22 DE MARZO, DEL SISTEMA UNIVERSITARIO Y RESOLUCIÓN DE 28 DE FEBRERO DE 2024 DE LA ANECA SOBRE ADAPTACIÓN DE CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA GARANTIZAR LA CONCILIACIÓN Y LA IGUALDAD EFECTIVA
4. CONCLUSIONES
5. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

Es conocido que la presencia de la mujer en el mundo laboral se ha visto incrementada en los últimos años, de lo cual da cuenta la evolución de la tasa de actividad femenina, que muestra importantes cambios ya que no sólo ha aumentado la presencia de la mujer en la esfera pública del trabajo, sino que ésta se halla presente de forma continuada, habiéndose quebrado la tendencia al abandono en determinadas edades, motivada por el matrimonio y la dedicación exclusiva al trabajo doméstico y a la crianza y educación de los hijos. Muchas son las causas que han influido en este aumento como son la mejora del nivel educativo, los cambios culturales acerca del papel de la mujer en la sociedad, el control generalizado de la natalidad, la búsqueda de la independencia económica...

De este modo, se aprecia cómo la mujer, si bien ha entrado completamente en el mercado laboral desde hace décadas, nunca ha salido del ámbito doméstico, pero lo que es más problemático es que el hombre no ha entrado en el ámbito privado de manera proporcional a cómo la mujer ha ocupado la esfera pública y laboral. Esto determina que existan problemas de corresponsabilidad y conciliación que se pretenden paliar con las actuaciones descritas, ya que la mujer ha asumido muchas más responsabilidades laborales pero la reducción de sus responsabilidades personales o domésticas no ha sido equivalente, provocando una sobrecarga de trabajo, físico y mental, que tiene un claro impacto en el bienestar y satisfacción vital¹.

Es decir, sigue existiendo una colisión entre las responsabilidades laborales y la vida familiar lo que provoca que muchas mujeres (por inercias culturales

¹ González Rodríguez, M., López Gaviño, F., Díez López, M., Morgado Camacho, B., “Conciliación laboral, familiar y personal y su relación con la satisfacción vital de las familias andaluzas”, en Vázquez Bermúdez, I. (Coord.): *Investigación y género. Inseparables en el presente y en el futuro*, Actas del IV Congreso Universitario Nacional, Sevilla, 2012, pp. 770-771. Las autoras señalan que “el hecho de que las mujeres hayan masculinizado (en sentido tradicional) sus patrones de trabajo, no ha tenido como consecuencia ni que los hombres hayan feminizado ni que las mujeres hayan masculinizado sus patrones de cuidado”. Este artículo igualmente sostiene, basándose en estudios previos y en el propio estudio realizado en el mismo, que tener un buen balance o equilibrio entre la vida personal y profesional, es decir, tener “resueltas las tensiones”

vinculadas a roles y estereotipos de género) se vean en la obligación de decantarse por una u otra opción y por su parte, las que optan por la conciliación disfrutan de medidas de flexibilidad como es la adaptación del requisito de presencialidad y el horario en el puesto de trabajo, la jornada laboral reducida, la concesión de las excedencias, días de permiso para trámites de adopción etc.

Sin embargo, y a pesar de estas medidas, sigue siendo muy complicado el equilibrio entre la vida laboral y personal, por lo que para que estas actuaciones sean eficaces es fundamental, en primer lugar, un cambio en la mentalidad que permita modificar la cultura de presencialidad en los puestos de trabajo, que ha sido el modo operante hasta el momento actual, a un trabajo por objetivos basado en la responsabilidad y motivación de los trabajadores, en los sectores en los que sea posible, y una adecuación de las medidas a la realidad social que permita una efectiva conciliación y corresponsabilidad, con especial atención a situaciones concretas como la discriminación añadida que sufre la mujer que vive en el mundo rural.²

En definitiva, lo que se debe garantizar es que aquellas mujeres que quieran desarrollar una carrera profesional, vean facilitada la conciliación de la misma con su vida personal y familiar, de ahí la necesidad de implementar medidas reales de corresponsabilidad y de revisar, en última instancia, un sistema de valores exclusivamente masculino que permita asumir desde un punto de vista social y cultural que las responsabilidades familiares son cosa compartida entre el hombre y la mujer y que se deben implementar políticas que permitan que esto sea una realidad que no entorpezca el desarrollo profesional de las personas, sean mujeres u hombres.

El desarrollo profesional de las mujeres, la experiencia de trabajo y la tenencia de ingresos regulares no solo es vital para que sean independientes y puedan decidir libremente sobre sus opciones vitales si no que también contribuye a su autoestima personal al verse como una aportación fundamental a la familia. Además, ello también contribuye a estructurar su vida, dotándose de un “perfil social de sí mismas” o de un “ámbito de autoidentificación” que es muy importante para el bienestar psicológico de la mujer, más allá de otras autoidentificaciones

entre ambas responsabilidades (con corresponsabilidad efectiva, medidas públicas de apoyo etc.) contribuye de manera clara y directa al nivel de satisfacción vital, lo cual redundará en una mayor salud física y psicológica. Además, de las encuestas y análisis empírico concreto realizado en esta investigación se extrae que la mayor parte de las responsabilidades domésticas recaen en la mujer y que aquellas que tienen dificultades para conciliar tienen una percepción de estrés laboral media-alta y que disponen de poco o nulo tiempo de ocio personal, en pareja o familiar (pp. 780 y 781).

² Tomé Domínguez, P.M., “La consecución de la igualdad efectiva como vector de desarrollo sostenible del Medio Rural: empleo, servicios públicos y conciliación”, en González Bustos, M.A. (Dir.): *Agenda 2030: desarrollo sostenible e igualdad*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2021, p. 450.

vinculadas a la esfera de la familia y la pareja, tradicionalmente arraigadas³. En esta línea también otros autores señalan que el trabajo ya no es solo una forma de subsistencia, tanto para hombres como para mujeres supone ya una parte de la propia construcción de identidad vinculado más al concepto, en muchas ocasiones, de carrera profesional que de medio de subsistencia⁴.

De esta manera conviene resaltar algunos datos (2023) que prueban la ausencia de igualdad y corresponsabilidad en la conciliación⁵: El desempleo es mayor entre las mujeres (17%) que entre los hombres en general (13,7%), el porcentaje de mujeres que dejaron su trabajo para el cuidado de menores o personas dependientes, incapacitadas o mayores fue del 91,85% frente al 8,15% de hombres que dejaron su empleo por el mismo motivo. Además, siguiendo la misma fuente citada, el 73,54% de los contratos a jornada parcial se firmaron con mujeres (si profundizamos en los motivos, el 92,94% de mujeres manifiestan que lo hicieron para poder realizar tareas de cuidados frente al 7,06% de los hombres). Esto determina, además, que la falta de conciliación tiene un enorme impacto sobre la natalidad ya que el 44% de las mujeres entre 20 y 44 años aún no ha tenido hijos/as y el 58% de las mujeres que residen en España asegura que tener hijos/as representa un obstáculo para la vida profesional. Esto conlleva cambios demográficos muy importantes ya que muchas mujeres posponen o directamente descartan la maternidad, lo que provoca una modificación en la estructura demográfica comprometiendo la sostenibilidad de nuestras sociedades⁶. En particular, según la Encuesta de Fecundidad elaborada por el INE en el año 2018 los motivos que esgrimían las mujeres para tener menos hijos o postergar la maternidad son principalmente las dificultades para conciliar esta tarea con su vida profesional y motivos económicos, cuestiones que están, a su vez, íntimamente relacionadas⁷.

Por ello, existe una clara necesidad de eliminar impedimentos o dificultades que las mujeres puedan encontrarse a la hora de desarrollarse plenamente en el ámbito personal y profesional lo que también, si redundaría en una conciliación y corresponsabilidad efectiva, conlleva un mayor bienestar en el desarrollo de

³ González Rodríguez, M., López Gaviño, F., Díez López, M., Morgado Camacho, B., “Conciliación laboral, familiar y personal...”, op.cit., p. 770. Señalan las autoras que esto es muy relevante para la identidad e independencia de la mujer ya que “los cambios de actividad que se afianzan en cambios de identidad tienden a perpetuarse”.

⁴ Olaguibe, L. H. y Olaguibe, J., “La conciliación de la vida laboral y familiar en Argentina a partir de la experiencia española: Hacia una política pública basada en la corresponsabilidad y solidaridad familiar”, *Prudentia Iuris*, núm. 91, 2021, p. 106.

⁵ *Vid.* Las estadísticas publicadas por el Instituto de la Mujer en su página web en el Informe “Mujeres en cifras (1983-2023). Disponible en: <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Home.htm>

⁶ Olaguibe, L. H. y Olaguibe, J., “La conciliación de la vida laboral...”, op.cit., p. 105.

⁷ INE. *España en cifras*, 2019. Madrid, p. 10.

Disponible en: https://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2019/38/

los hijos⁸. Igualmente, organismos internacionales como la OIT inciden en la necesidad de fomentar la conciliación y corresponsabilidad en la gestión de las responsabilidades familiares y laborales entre mujeres y hombres, poniendo énfasis en la “corresponsabilidad social” también, de tal modo que el Estado, la sociedad y las empresas se impliquen en esta tarea⁹.

Así mismo, diversas encuestas y estudios determinan que las mujeres continúan empleando mucho más tiempo en tareas domésticas y de cuidados que los hombres hoy en día, pero no solo en nuestro país si no también a nivel europeo. Buena cuenta de ello da la base de datos del EIGE (European Institute for Gender Equality), en cuya última encuesta disponible sobre responsabilidades de cuidados en general, a la pregunta de “¿Usted emplea más, menos o la misma cantidad de tiempo que su pareja a las tareas vinculadas a los cuidados?” prácticamente el 80% de las mujeres respondieron que dedicaban mucho más tiempo que su pareja a esta cuestión¹⁰. Igualmente, la European Quality of Life Survey nos indica este patrón y es que, subrayando un dato de los múltiples que arroja, 8 de cada 10 mujeres señala que asume la responsabilidad de cocinar y realizar tareas domésticas diariamente frente a 3,5 de cada 10 hombres¹¹.

En este sentido, existen varias normas dedicadas a paliar esta situación de manera directa o desde un ámbito más sectorial, cuyas medidas concretas analizaremos a lo largo de este texto, en concreto centrándonos en las acciones dedicadas al fomento de la igualdad y conciliación en el Sector Público (particularmente en la universidad pública). En primer lugar, se aprobó la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en España, que precedió a la ley del año 2007 conocida como la Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva

⁸ Olaguibe, L. H. y Olaguibe, J., “La conciliación de la vida laboral...”, op.cit., p. 107.

⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), OIT-PNUD. *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago de Chile, 2009. Disponible en: <https://www.undp.org/es/mexico/publicaciones/trabajo-y-familia-hacia-nuevas-formas-de-conciliacion-con-corresponsabilidad-social>

¹⁰ European Institute for Gender Equality (EIGE). *Gender Statistics Database*. Disponible en: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_livcond_care_gencare_eqls_childcarerespon

¹¹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *European Quality of Life Survey EQLS*, 2016. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/en/data-catalogue/european-quality-life-survey> Igualmente, es recomendable consultar la siguiente sección monográfica del INE (“Conciliación, trabajo y familia”, actualizado en 2024) en la que se describen los datos extraídos de numerosas encuestas que corroboran una asunción femenina de las responsabilidades familiares y domésticas muy superior a la masculina. Disponible en:

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472488&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

de mujeres y hombres, en adelante LOI), decisiva para impulsar las actuaciones públicas en este sentido.

Esta primera norma del año 1999 partía de aquellos preceptos constitucionales que inspirarán toda la normativa en materia de igualdad, sin perjuicio de otros, hablamos del art. 14 CE donde se consagra el principio de igualdad, el art. 39.1 CE que estipula que los poderes públicos están obligados a asegurar la protección jurídica, económica y social de la familia y, por supuesto, el art. 9.2. CE que impone el deber de los poderes públicos de remover todo obstáculo que impida la consecución de la igualdad y libertad del individuo y garantizar que estas se ejerzan en plenitud. A partir de esta ley se aborda por fin y por primera vez (impulsados por lo establecido en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Pekín en 1995 en materia de reparto de responsabilidades laborales y personales), la reconfiguración del mercado de trabajo como consecuencia de la incorporación de la mujer al mismo de manera masiva, ordenando un conjunto de situaciones y relaciones sociales y laborales que hasta el momento no habían sido de la suficiente entidad y extensión como para merecer una nueva aproximación legislativa¹².

Como medidas novedosas, se incluye una ampliación del permiso de maternidad (hoy denominado “permiso por nacimiento para la madre biológica”) en dos semanas y se da la opción, no es obligatorio, de que el padre pueda disfrutar de un permiso de paternidad (hoy denominado “permiso del progenitor diferente de la madre biológica”, nótese la significación que tiene la modificación terminológica) simultáneo al permiso de maternidad, de hasta 10 semanas. También se regularán por primera vez los permisos por adopción y acogimiento y el derecho a la reducción de jornada para atender a personas dependientes, entre otras cuestiones. En definitiva, se intenta proteger a la mujer de tal manera que, en la mentalidad de aquel momento, pueda hacerse cargo de las responsabilidades familiares sin ver peligrar su puesto de trabajo o sin que afecte de una manera tan grave a su desempeño laboral. Posteriormente, como veremos, las medidas evolucionan hacia una real corresponsabilidad y conciliación, dotando de derechos al hombre que le permitan también asumir las responsabilidades familiares y personales, sin comprometer su esfera laboral.

A continuación se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) y de manera paralela el Gobierno aprobó el denominado Estatuto del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, EBEP) en el que se introdujeron y adoptaron en la Función Pública las medidas de acción positiva reconocidas en la

¹² Olaguibe, L. H. y Olaguibe, J., “La conciliación de la vida laboral...”, op.cit., p. 109.

Ley de tal forma que el Estatuto constituye el texto jurídico donde se recogen los derechos y deberes de las empleadas y empleados públicos orientados a conseguir la igualdad y no discriminación en las Administraciones Públicas¹³. Texto que ha de completarse con otras disposiciones como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, fundamentalmente. Así, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), que necesita de desarrollo y de adaptación por parte de las Universidades, también ha aportado una nueva visión y encamina la actuación de estas entidades hacia un contexto más igualitario y justo. Todas estas normas vigentes en este momento han aportado numerosas medidas y avances en términos de igualdad y no discriminación para conseguir la conciliación y responsabilidad sin frenar el desempeño profesional, cuestiones que analizaremos a continuación.

2. MARCO DE ACTUACIÓN: MEDIDAS TRANSVERSALES PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

Del conjunto de medidas establecidas en los textos legales¹⁴ y que inciden sobre la igualdad podemos destacar que existen algunas actuaciones, así denominadas por esta autora, como *Medidas garantistas de la igualdad y no discriminación*, que se basan en los preceptos constitucionales tales como el art. 23.2 CE relativo el derecho de acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad y el art. 103.3 CE que reconoce el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad¹⁵. Dichos preceptos se encuentran interrelacionados con el art. 14 CE que recoge el derecho a la igualdad y no discriminación, el cual disfruta de una protección jurisdiccional especial (art. 53.2 CE). En concreto, como ya es sabido, el art. 23.2 CE no garantiza el derecho a ser candidato a un cargo o función pública ni a ocuparlo y desempeñar sus funciones, sino que remite a una ley la regulación de los requisitos de acceso y los procedimientos basados en los criterios de mérito y capacidad adoptados de manera

¹³ González Bustos, M. A.: “Los derechos de los empleados públicos a la luz de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”, en Figueruelo Burrieza, A., Ibáñez Martínez, M. L., Merino Hernández, R.M. (ed.): *Igualdad ¿para qué? A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Comares, Granada, 2007, p. 215.

¹⁴ González Bustos, M. A.: “La trascendencia del sistema de función pública en el desarrollo de la igualdad” en *Formación y objeto del Derecho antidiscriminatorio de género: perspectiva sistemática de la igualdad desde el Derecho público*, Atelier, Barcelona, 2010, pp. 239-243.

¹⁵ Belando Garín, B., “Igualdad efectiva en la administración pública” en Ventura Franch, A., García Campá, S.: *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2018, p. 772.

razonable y proporcional¹⁶. Estas bases constitucionales son las que posibilitan desarrollos legislativos sectoriales específicos posteriormente, así como modificaciones importantes de la legislación laboral y del EBEP, siendo este último el que interesa abordar en más profundidad en este momento debido al objeto de este trabajo. No obstante, antes de proceder a un análisis más exhaustivo, sectorializado y pormenorizado del despliegue sectorial de cada uno de estos preceptos, cabe reseñar que al referirnos al sector público incluimos, lógicamente, a personal laboral al servicio de las administraciones públicas, que además se verá vinculado por determinados aspectos del EBEP (tal y como señala el art. 7 EBEP), sin perjuicio de su sujeción a la legislación laboral y demás normas convencionalmente aplicables, cuestiones que se determinarán seguidamente para cada supuesto.

Así, como primera medida concreta a destacar, queremos señalar que, para garantizar la participación de la mujer en los procesos selectivos de acceso a la función pública, se establece la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de selección (arts. 53 de la LOI y 60 EBEP) velando así por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos (art. 61 EBEP). Es importante subrayar que la LOI supuso incidir por primera vez de manera decisiva en todas las leyes y políticas públicas que se aprobaran en nuestro país, de tipo autonómico y local y del ámbito sectorial que fuera con el fin de hacer extensiva la garantía del principio de igualdad y no discriminación. En cierta manera, fue el “código” que permitió orientar las políticas públicas y las leyes en cuanto a su enfoque igualitario¹⁸.

Otra medida reseñable es que las convocatorias de pruebas selectivas deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género (art. 55 LOI), informe que analizará los distintos elementos de la convocatoria (requisitos, pruebas...) para establecer si existe discriminación por razón de sexo, el cual se considera obligatorio y vinculante (art. 55 LOI en relación con la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas a elaborar por el Gobierno). Igualmente,

¹⁶ En general sobre la aplicación del principio de igualdad en los procesos de acceso a la función pública, existe numerosa jurisprudencia del Tribunal Constitucional entre la que destacamos las sentencias: SSTC 138/200, 99/1999, 10/1998, 353/1993, 115/1996...

¹⁷ Castillo Blanco, F. (Dir.), Quesada Lumbreras, J.E. (Coord.), *Manual de Empleo Público*, Iustel, Madrid, 2009, pp. 253-262. En este sentido, también cabe mencionar la STC 27/1991, de 14 de febrero, que establece que el principio de igualdad no prohíbe el establecimiento de diferencias, lo que prohíbe es que éstas no tengan un fundamento objetivo y razonable o que no guarden relación con el mérito y la capacidad considerados de una forma adecuada y proporcionada de conformidad con las funciones a desarrollar.

¹⁸ Olaguibe, L. H. y Olaguibe, J., “La conciliación de la vida laboral...”, op.cit., p. 112.

se establece el deber de elaborar y aplicar los planes de igualdad¹⁹, obligación que se extiende a las empresas con más de 50 trabajadores por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo²⁰.

En definitiva, la Administración tiene la obligación de fomentar la igualdad con carácter general y transversal, en este sentido se señala en los apartados a) y c) del art. 51 de la LOI que establece los criterios de actuación de las Administraciones Públicas que deberán remover los obstáculos que impidan esa igualdad efectiva y fomentar a través de diversas actuaciones que esta devenga una realidad²¹. Todas estas cuestiones impregnan toda la normativa en el ámbito de la universidad pública donde tanto el personal docente e investigador (PDI) como el personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PAS o PTGAS), siempre de carácter funcional, se beneficiará de todas estas prerrogativas. Al igual que lo hará de aquellas medidas concretas dirigidas a conciliar la vida personal, familiar y laboral recogidas en el EBEP e inspiradas por el texto de la LOI, cuyo régimen jurídico también es conocido (reducción de la jornada laboral—art. 48 EBEP—, situaciones de excedencias—art. 89 EBEP—, permisos por asunción de responsabilidades familiares y personales—arts. 48 y 49 EBEP—) etc. En este sentido, para el personal laboral que constituye una parte importante de los trabajadores de la Universidad pública, fundamentalmente en los estadios iniciales de la carrera investigadora y docente del PDI, algunos de esos preceptos no se aplican expresamente, es decir, si no existe previsión en el EBEP específica no se extenderá al personal laboral. En ese caso, se someterán a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante, ET) y a convenio colectivo aplicable. No obstante,

¹⁹ Vid. Fabregat Monfort, G., “La implantación de los planes de igualdad en la administración pública” en Pérez Alonso, M.A., Belando Garín, B., Alfonso Mellado C.L. (Coord.): *Derecho del Empleo Público*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013 y Cabeza Pereiro, J., “Los planes de igualdad: Balance y cambios normativos”, *Revista Derecho social y empresa*, núm. 12, 2020, pp. 11-13.

²⁰ El instrumento en el que se ha de negociar el plan es a través de la negociación colectiva (art. 31 y ss. del EBEP) ya que por medio de ella se establecen las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos constituyéndose para ello las Mesas de Negociación.

²¹ Vid. STS 16 de junio de 2022 (772/2022) sobre discriminación de una mujer trabajadora embarazada en una bolsa de empleo. La recurrente había aceptado la oferta de nombramiento temporal, que se realizó por vía telefónica cuando estaba embarazada de 33 semanas. El día en que debía incorporarse a su puesto de trabajo no pudo hacerlo por encontrarse de baja por incapacidad temporal. El Servicio Extremeño de Salud, del que dependía dicha bolsa de empleo, dejó sin efecto la oferta y anuló el llamamiento. Algo similar ocurre en la Sentencia de 26 de febrero de 2018 (rec. de casación núm. 1306/2017). Por tanto y según señala el TS, fruto del análisis de dichos casos y otros, “estimar que la mujer embarazada, o en situación de riesgo por embarazo, no tiene aptitud ni capacidad para ser contratada, supone tanto como negar la plena integración de la mujer embarazada en una bolsa de trabajo, pues la anulación del nombramiento posiciona a la mujer en condiciones de desventaja debido al embarazo y a la maternidad”.

esto no significa una disminución o reducción de derechos automática pues en muchos casos, los convenios públicos recogen derechos muy similares a los del EBEP o las propias administraciones públicas aplican por analogía lo previsto en el EBEP al personal laboral, siempre que no exista regulación específica que así lo acredite y en determinados supuestos y circunstancias.

Sin perjuicio de lo anterior, algunos de ellos merecen especial atención y análisis; en particular, el art. 48 EBEP recoge una serie de permisos a los que pueden acogerse los empleados públicos, entre ellos algunos son facilitadores de la conciliación y corresponsabilidad mencionadas como por ejemplo los permisos para la realización de pruebas prenatales y técnicas de preparación al parto, también en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción para la asistencia a la realización de los informes psicológicos y sociales que procedan (art. 48.e)), todos ellos por el tiempo indispensable para que se lleven a cabo. Otro tipo de permiso es el vinculado a la lactancia por descendiente menor de doce meses, donde se refleja ese permiso de hasta una hora de ausencia del trabajo, en reproducción de aquello previsto igualmente en el ET, incorporado como consecuencia del RDL 6/2019 (art. 48.f)), así como el permiso por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados (art. 48.g)) durante máximo dos horas diarias mientras dure esta situación, por razones de guarda legal (art. 48.h)) de menores de doce años o persona dependiente y por el “tiempo indispensable” por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (art. 48.j)).

Por su parte, el art. 49 EBEP regula los permisos por nacimiento, acogimiento, adopción o guarda con fines de adopción, que tendrán una duración de 19 semanas de acuerdo con la distribución establecida en los diferentes preceptos de este artículo. Es sabido que este permiso es intransferible y es un derecho individual de la madre y que tanto esta como el progenitor diferente de la madre biológica deben disfrutar del mismo durante las primeras seis semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores al nacimiento, acogida, adopción o guarda con fines de adopción y el resto del tiempo puede distribuirse dentro del primer año como consideren oportunos los progenitores, previo acuerdo con la administración empleadora.

Es importante ver cómo se amplía temporalmente este permiso en el supuesto de monoparentalidad y también cuando se produzca el nacimiento prematuro o aquellos nacidos que precisen permanecer hospitalizados tras el parto y también es relevante resaltar que existe un permiso para el cuidado de hijos menores afectados por una enfermedad grave (art. 49. Apartado e) EBEP) y otro permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual, que, si bien no está vinculado a circunstancias de conciliación en cuanto a los cuidados, sí es una medida que

protege a la mujer y que permite que esta rehaga su vida personal sin renunciar a su vida laboral, lo cual es una herramienta clave para la independencia y recuperación de la víctima (art. 49.d EBEP).

Por otra parte, también se recoge en la Disposición Adicional 16ª EBEP el permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación, que podrá establecer cada administración a partir de la semana 37 de embarazo hasta el momento del parto, cuestión que la ley posibilita pero que no obliga, es decir, deja a la discrecionalidad de cada administración implementar o no este tipo de permiso especial.

Otra de las medidas de conciliación reguladas de manera separada en el EBEP son las excedencias del art. 89 EBEP, de las cuales interesa a estos efectos la excedencia por cuidado de familiares (hijos menores o personas dependientes a su cargo), art. 89.4 EBEP y la excedencia por razón de violencia de género o sexual (apartado quinto del mismo artículo citado). En el primer caso el tiempo máximo es de tres años los cuales, a diferencia de otras excedencias motivadas por otras cuestiones, son computables en términos de carrera, trienios y de cotización a la Seguridad Social, además de que podrán participar en cursos de formación convocados por la misma administración. Lo mismo ocurre para las excedencias por razón de violencia de género o sexual, aunque la duración de las mismas y los supuestos varían respecto a la primera de las opciones.

Finalmente, la Disposición Adicional 7ª EBEP sobre los Planes de Igualdad, su obligatoriedad en las administraciones públicas, la creación del registro correspondiente, así como se establece su contenido y objetivos. Igualmente, el denominado Plan Concilia²² aplicable a los funcionarios públicos establece medidas concretas relacionadas como por ejemplo la modificación de las horas mínimas de presencialidad obligatoria en el puesto de trabajo, que pasan de 32 horas a 27,5 horas, aunque se mantiene el cómputo de horas semanales.

Así mismo, no podemos terminar este epígrafe sin mencionar algunas de las aportaciones del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo que fortaleció algunos aspectos de la propia LOI y de otras, con el fin de dotar de mayores garantías de igualdad en los diferentes ámbitos de aplicación. Por un lado, ya hemos mencionado que extiende la obligatoriedad de aprobar un plan de igualdad a las empresas de más de 50 empleados, así como modifica algunos preceptos más de la LOI relacionados con el Plan de Igualdad, en particular el art. 46 LOI los cuales se sujetan a la nueva Disposición Transitoria décima segunda de la LOI que establece periodos de aprobación en función del número de empleados. Estos

²² El Plan Concilia se aprobó por Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre y las medidas contempladas en dicho acuerdo resultaron efectivas a partir de 1 de enero de 2006, habiendo asumido las Comunidades Autónomas dicho Plan.

cambios suponen imponer un diagnóstico detallado de la situación de partida de la empresa para poder acotar y realizar de una manera más eficaz el conjunto de medidas del Plan de Igualdad, se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas como parte de los registros de acuerdos colectivos de trabajo y convenios dependientes del Ministerio de Trabajo en este caso, y se prevé una regulación vía reglamentaria del sistema de evaluación, seguimiento y auditoría de dichos planes.

Igualmente, el RDL 6/2019 modifica el Estatuto de los Trabajadores, por un lado se refleja la nulidad por discriminación salarial por razón de sexo en el art. 9 ET relativo a la validez del contrato de trabajo y por otro, se introducen las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia y violencia de género como situaciones que interrumpirían la duración del contrato formativo y se incorpora una cláusula (art. 12.4.d LOI) por la cual se deberá garantizar en todo momento la “ausencia de discriminación tanto directa como indirecta, entre hombres y mujeres” en relación al contrato a tiempo parcial. Además, se protege a las mujeres que estén embarazadas durante el periodo de prueba de que sean objeto de una resolución, a instancia de la empresa, del contrato durante dicho periodo, salvo por circunstancias justificadas y no vinculadas a su estado, a la vez que se refuerza el imperativo de igualdad de remuneración por razón de sexo del art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, imponiendo un registro con los valores medios de salarios desagregados por sexo, y se recoge la reducción de jornada por lactancia (art. 37 ET), entre otras cuestiones vinculadas a la protección de la mujer en determinadas circunstancias en caso de extinción del contrato de trabajo²³. Seguidamente, el RDL 6/2019 se encarga, a su vez, de modificar parcialmente el EBEP, de especial interés para este estudio. En particular se modifica el art. 7 de esta ley reflejando que no se aplicará lo previsto en el ET respecto a los permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, siendo de aplicación lo reflejado en el EBEP, entre otras modificaciones que por razones de espacio y oportunidad no corresponde abordar en este estudio. Todas estas medidas, muy acertadas a nuestro juicio, se adaptan en el ámbito universitario a la idiosincrasia del mismo, recogándose preceptos concretos al respecto en la recientemente aprobada Ley 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), que veremos posteriormente.

²³ Consultar arts. 49 a 56 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

3. LEY 2/2023, DE 22 DE MARZO, DEL SISTEMA UNIVERSITARIO (LOSU) Y RESOLUCIÓN DE 28 DE FEBRERO DE 2024 DE LA ANECA SOBRE ADAPTACIÓN DE CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA GARANTIZAR LA CONCILIACIÓN Y LA IGUALDAD EFECTIVA

La nueva Ley del Sistema Universitario (LOSU) parte de una serie de principios básicos entorno a los cuales desarrolla todo su contenido, ya recogidos de manera clara en el art. 3.2 relativo a las funciones del sistema universitario. En este se refiere a valores básicos que impregnarán el sistema, tales como el la igualdad y equidad, el respeto y el cumplimiento de los ODS o el respeto de los derechos humanos. A partir de esas premisas, se establecen medidas concretas como la obligatoriedad de aprobar un Plan de Igualdad en el seno de todas las universidades—art. 46. j) y k)— (y también en las agencias de evaluación que posean más de 50 trabajadores, ex art. 5.4.), sean públicas o privadas y el establecimiento de actuaciones destinadas a eliminar la brecha salarial (art. 4.3). Es cierto y debe resaltarse que, aunque las medidas en favor de la igualdad entre hombres y mujeres suelen generalizarse a todos los empleados vinculados a la universidad²⁴, existen determinadas medidas vinculadas a la conciliación y otras que difieren en función de la categoría profesional, del vínculo contractual, de la organización interna de cada universidad etc.²⁵ cuestión que no podemos abordar en este estudio por lo que nos centraremos en medidas de carácter general y en subrayar la filosofía de las mismas, que permea todo el sistema universitario español.

Así, en cuanto a los Planes de igualdad²⁶ hay que mencionar que estos últimos han contemplado medidas de conciliación innovadoras y adelantadas a su tiempo, que después se han plasmado en mayor o menor medida en instrumentos legislativos generales. Como ejemplo podemos mencionar los planes de igualdad de algunas universidades catalanas, que por otra parte ya contemplaban la incorporación de planes de igualdad con carácter previo a la aprobación de la LOI (en virtud del V Plan de Acción y desarrollo de las políticas de mujeres en Cataluña (2005-2007) y de la Guía para el Diseño y la implantación de un plan

²⁴ Vid. González Bustos, M. A., “Políticas de conciliación de la vida personal y laboral del Empleado público en la Universidad” en Sanz Mulas, N. (coord.): *Políticas de empleo e igualdad: Especial referencia al ámbito universitario*, Comares, Granada, 2012.

²⁵ Bernal Santamaría, F., “Conciliación de la vida personal y laboral en los espacios universitarios” en Román Vaca, E. (Coord.): *Monografías de temas laborales: Necesidades empresariales y tutelas laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, núm. 67, 2024, pp. 492-493.

²⁶ Vid. González Bustos, M. A., Rodríguez García, A., “Los planes de igualdad y su implementación en el sector público”, en *Guía práctica para aprobar un plan de igualdad en el sector público*, El Consultor de los Ayuntamientos, 2024 pp. 87-105.

de igualdad de oportunidades en la universidad del año 2006)²⁷. En concreto, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la Universidad de Lleida (2008-2011) señalaba de forma pionera la necesidad de generar nuevos “modelos de estructura y de relaciones laborales” que permitan generar un cambio y consoliden la corresponsabilidad real entre la vida personal y laboral. Además, señalaba que las demandas de conciliación son reales, legítimas y que la administración debe responder a ellas, incluyendo a las personas que no tengan responsabilidades como hijos menores a su cargo pero que sí necesiten esa flexibilidad para otras cuestiones de índole personal (como, por ejemplo, cuidado de otras personas dependientes u otras circunstancias que se reflejaban de manera innovadora en este plan)²⁸.

En otro orden de cosas, en la LOSU se asigna a la Conferencia General de Política Universitaria la relevante función de elaborar informes relativos a la aplicación del principio de igualdad de género (art. 15.1.h)), se reconoce que se promoverán los proyectos de investigación que acuerden entre sus objetivos la consecución de la igualdad entre otras cuestiones (art. 18.1), y se impone la obligatoriedad de las unidades de igualdad determinándose sus funciones concretas (art. 43). Pues bien, más allá de estas prescripciones generalistas, lo que nos interesa en este punto es destacar las medidas de fomento de la conciliación que aparecen tanto en la LOSU, como, en concreto, en la reciente Resolución de la ANECA del 28 de febrero de 2024 (en adelante, Resolución ANECA 2024), aplicable por esta y sus comités y evaluaciones en los procedimientos de evaluación del profesorado²⁹, que sustituye a la Resolución de 1 de diciembre de 2020³⁰ (Resolución de la Directora de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación por la que se hacen públicos los criterios para garantizar que la igualdad, la conciliación y la inclusión sean efectivas en las evaluaciones del profesorado universitario y del personal investigador).

Así, se establecen medidas específicas de gran alcance como la señalada en el art. 65.1 LOSU relativa al establecimiento de medidas de acción positiva en los concursos de acceso a plazas de personal docente e investigador funcionario

²⁷ Ysàs Molinero, H., “Planes de igualdad y conciliación en las universidades públicas catalanas”, *Revista Interdisciplinar de Estudios de Género (RIDEG)*, núm. 1/11, 2011, p. 45.

²⁸ Universidad de Lleida. *Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de la Universidad de Lleida (2008-2011)*. Disponible en: <http://www.cdp.udl.cat/home/index.php/es/politicas-de-igualdad/plan-de-igualdad/historico>

²⁹ Salvo para las solicitudes de acreditación a los cuerpos docentes de PTU y CU que se hayan presentado hasta el 31 de marzo de 2024 en lo relativo a la valoración de estancias de investigación.

³⁰ Resolución de la Dirección de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) de 1 de diciembre de 2020 por la que se hacen públicos los criterios y principios de equidad e igualdad de oportunidades en las evaluaciones del profesorado universitario y personal investigador.

y laboral con el objeto de favorecer el acceso de las mujeres (se prevén reservas, preferencias en igualdad de condiciones de idoneidad “para ser contratadas las personas del sexo menos representado”)³¹. Así mismo, en el párrafo tercero de ese mismo artículo, así como el artículo 13 de esta norma, relativo a las comisiones de evaluación y selección de proyectos de investigación, se garantiza la composición equilibrada de dichos órganos de decisión señalando en el primero de los casos que “todas las comisiones y órganos de concursos y acreditaciones a que hacen referencia los artículos 69, 71 y 86 garantizarán el principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres”.

También podemos destacar el párrafo cuarto que presta una atención especial a la corresponsabilidad, señalando que las universidades favorecerán el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Se señala en la LOSU, igualmente, la importancia de la movilidad del personal investigador (art. 46) pero no se hace referencia a la posibilidad de ayudas específicas, lo que quizá sería interesante y garantizaría la eficacia de muchas de estas medidas. Así mismo, el art. 75 LOSU prevé una adaptación del régimen de dedicación horaria docente por razones de conciliación, cuestión que deja a desarrollo de cada una de las universidades, como es lógico, y el art. 89.6 LOSU garantiza que las medidas en materia de conciliación puedan cumplirse estableciendo que la universidad asegurará el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sin distinción entre personal laboral y funcionario.

En particular, la Resolución ANECA 2024, en virtud de lo establecido en dicho artículo 65.1 LOSU y aplicando lo relativo a los procedimientos de

³¹ Bernal Santamaría, F., “Conciliación de la vida personal...”, op.cit., p. 501 hace una crítica a este artículo sosteniendo que “la promoción de la equidad entre el PDI enunciada en el art. 65 LOSU no es correcta técnicamente, tampoco es completa ni coherente, dado que adolece de un exceso de naturaleza programática, contemplada de forma potestativa. Tomando las palabras del profesor “hace referencia a una multiplicidad de cuestiones que, reguladas en leyes y sectores bien diferentes, requieren de políticas estratégicas en el seno de las universidades que desbordan, con mucho, lo actualmente realizado en el marco de los planes de igualdad, y sin duda de la cuestión relativa a la composición equilibrada de las comisiones relativas a los procesos selectivos”. En este último párrafo, cuando la autora hace referencia al profesor se refiere a la aportación de Molina Navarrete, C., Ballester Laguna, F. (autores/directores), Caro Muñoz, A. (directora) y AA. VV, *Nuevas reglas de contratación laboral para las universidades: personal de investigación y docente e investigador*. Universidad de Jaén. UJA Editorial, 2024, p. 43. A este respecto, *Vid.* STS de 16 de octubre de 2019 (ECLI: ES:TS:2019:3203) y Casado Casado, L., *Acción positiva para la igualdad de mujeres y hombres en el régimen jurídico del personal docente e investigador de las universidades públicas: aplicación en la dotación de las plazas y en los concursos de acceso para la provisión de plazas de profesorado*, Atelier, Barcelona, 2025, así como Casas Baamonde, M. E., “Acciones positivas e igualdad de género (La asignación de puntuación por infrarrepresentación de las mujeres en la dotación de cátedras de la Universidad Autónoma de Madrid)”, *Revista de jurisprudencia laboral*, nº 7/2019.

acreditación del art. 21.7 y del art. 4.3 del Real Decreto 678/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de concursos de acceso a plazas, determina una serie de criterios o directrices a seguir por los comités y comisiones de evaluación de la actividad docente e investigadora encaminados a reducir el impacto perjudicial de la vida personal y familiar en el reconocimiento de logros profesionales en este ámbito. Es importante señalar que muchos Planes de Igualdad y guías diversas dedicadas a la conciliación en la universidad pública, en particular en el sector del PDI, ya indicaban en el año 2008 (Universidad de Lleida) la necesidad de que se incorporaran medidas de acción positiva que impidan la repercusión negativa en la evaluación del desempeño investigador y docente de la mujer, como valorar los periodos (sexenios) de manera adaptada a las circunstancias de crianza, atención a personas dependientes a cargo etc.³² Por tanto, es un reclamo que se venía produciendo desde la doctrina y desde las propias universidades y personas afectadas ya que en el contexto particular del PDI (con una autogestión del horario de trabajo —más allá de la carga docente predeterminada— y con una imposición de tareas de gestión y otras, además de la necesaria investigación que, como es sabido, no puede paralizarse demasiado para poder optar a la estabilización profesional) no existían medidas que de facto impidieran las consecuencias negativas de la asunción de responsabilidades personales sobre la promoción y estabilización laboral del PDI³³.

Así, una de las medidas más importantes es la posibilidad de una dispensa del requisito de realización de una estancia de investigación y/o docencia en un centro distinto al de culminación de la tesis doctoral de al menos 9 meses para el acceso al cuerpo de Profesores y Profesoras titulares de Universidad (PTU), en aquellos casos en los que se acredite “situaciones prolongadas en el tiempo que hayan impedido esta actividad [...] por cuidado de menores, familiares o personas dependientes”. En este sentido, se establecen una serie de criterios temporales en función de los cuales se concederá o no esa exención (en concreto, que esa situación se haya producido durante al menos dos años de los seis inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud de acreditación, Punto Segundo. II Resolución ANECA 2024). Además, también se podrán valorar otras circunstancias, como la colaboración a distancia con otras entidades o grupos de investigación de prestigio durante ese periodo, que no hayan requerido un

³² Ysàs Molinero, H., “Planes de igualdad y conciliación...”, op.cit., p. 46.

³³ En este sentido, Bernal Santamaría, F., “Conciliación de la vida personal...”, op.cit., pp. 492-510, hace una crítica a la falta de adaptación que ha existido hasta hace muy poco (y que aún se debe mejorar y aplicar en la realidad) de las medidas de conciliación y corresponsabilidad a la idiosincrasia del PDI, personal investigador y docente, cuyas exigencias y responsabilidades son múltiples y variadas y cuya estabilización y promoción profesional es tardía y además depende de una evaluación externa de dichos requisitos, ajenos a las circunstancias de la vida personal.

desplazamiento físico del solicitante. Así mismo, se valorarán las situaciones personales tales como haber disfrutado de un permiso de paternidad o maternidad, haber sufrido una suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia, haber disfrutado de una excedencia o permiso por el cuidado de hijos o familiares a cargo o excedencia relacionadas con situaciones de violencia de género, en la evaluación de los sexenios de investigación o transferencia y en la resolución de solicitudes de acreditación. De tal manera que:

Se reducirán las exigencias en cuanto a años de docencia y horas lectivas de manera proporcional a la duración de dichas situaciones prolongadas y excepcionales.

Se ampliará el periodo de evaluación de los sexenios de investigación y/o transferencia por un periodo igual al que se haya producido dicha situación fruto de las circunstancias personales y familiares. En este punto la Agencia es un poco más concreta y señala que se podrá prorrogar un año el último sexenio vivo por cada permiso concedido o bien podrán presentarse respecto a dicho periodo cuatro publicaciones en lugar de cinco cuando en el periodo sometido a examen se haya producido alguna de las situaciones prolongadas en el tiempo mencionadas. En relación con los permisos de paternidad o maternidad, se considerarán aquellos de duración mínima de 16 semanas y el sexenio será concedido, en estos supuestos, con una puntuación mínima de 24 puntos en lugar de los 30 establecidos con carácter general, como medida facilitadora de la promoción profesional en empleados que han tenido que conciliar vida personal y profesional.

Igualmente, es de destacar el precepto relativo al régimen de dedicación (art. 75.2 LOSU) que podrá modificarse en cuanto a las horas de docencia, por parte de la universidad, que podrá “a) Corregir las desigualdades entre mujeres y hombres derivadas de las responsabilidades de cuidado de personas dependientes”, cuestión reflejada también en Resolución ANECA 2024 (Punto Segundo. Acreditación del Profesorado) que además también recoge en el punto Segundo. III., el procedimiento de selección de una persona experta en análisis de género que, a partir de este momento, deberá formar parte de las comisiones evaluadoras denominadas ACADEMIA (art. 8.4 Real Decreto 678/2023, de 18 de julio, ya referenciado). Esta persona deberá cumplir con una serie de requisitos, además de los exigidos al resto de manera genérica, tales como: haber sido parte de alguna comisión de selección de PDI en las que se haya integrado la perspectiva de género o haber realizado trabajos de tipo académico vinculados a la promoción de la igualdad en

este sentido, siempre con el fin último de poder identificar posibles sesgos que se produzcan en el proceso de evaluación de méritos del PDI³⁴.

La cuestión relativa al régimen de dedicación es importante y así se ha ido reflejando a lo largo de los años, la necesidad de que se adapte el mismo a las circunstancias del PDI que necesita conciliar para poder atender las responsabilidades familiares y personales. Esto es tanto como decir que se module la distribución de créditos y asignaturas, cuestión que suele realizarse exclusivamente basándose en criterios de antigüedad y categoría por parte de los departamentos universitarios, de tal manera que se reduzca la carga docente de las empleadas/os con personas a su cargo o que se deje a dichos empleados/as, quizá, aunque lo que señala la LOSU es muy ambiguo e indeterminado, los horarios más favorables para poder conciliar realmente su vida personal y laboral³⁵. En este sentido se expresan varias medidas de las incluidas en el recientemente aprobado Plan de Igualdad de la Universidad de Salamanca para el periodo 2025-2029 en el epígrafe relativo a “Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar cívica y laboral”. En concreto, la medida E5.2 prevé “organizar las reuniones de trabajo durante el horario laboral”, la medida E5.3 prevé “permitir que se pueda ajustar los horarios de trabajo según necesidad de conciliación, siempre y cuando se justifiquen adecuadamente” y la medida E5.4 establece “flexibilizar el horario de los cursos de formación”, entre otras cuestiones que consideramos muy positivas, aunque deben materializarse en el futuro para determinar su verdadera eficacia³⁶.

Así mismo, respecto a la duración del contrato de los profesores ayudantes doctores se establece que “el cómputo del plazo límite de duración del contrato y de su evaluación se interrumpirá en las situaciones de incapacidad temporal y en los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias por gestación, embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, lactancia, riesgo durante la gestación, embarazo o lactancia, violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer, así como por razones de conciliación o cuidado de familiares o personas

³⁴ En el punto Segundo. IV. de la Resolución de la ANECA de 2024 se establecen una serie de causas añadidas a las habituales —art. 11 Real Decreto 678/2023 de 18 de julio— de renuncia a ser parte de estas comisiones de acreditación. Estas son situaciones de monoparentalidad acreditadas que impliquen, lógicamente, uno o más menores en custodia y cuando el empleado haya tenido que hacerse cargo del cuidado de un familiar en primer grado con discapacidad muy grave o grave.

³⁵ Universidad de Barcelona. I Plan de Igualdad de la Universidad de Barcelona, denominado *Pla D'Igualtat D'Oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona*, 2008. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ub.edu/portal/documents/9128180/13848396/pla_igualtat_oportunitats.pdf/c2f111e1-97c1-db8d-2bc4-7dd1ea0e4ced

Bernal Santamaría, F., “Conciliación de la vida personal...”, op.cit., pp. 500 y 509.

³⁶ Universidad de Salamanca, *Plan de Igualdad 2025-2029*, 2025, pp. 90-96. Disponible en: <https://igualdad.usal.es/>

dependientes” (art. 78 LOSU), lo cual supone igualmente una medida flexibilizadora que permite alcanzar los requisitos estipulados y compaginar la carrera profesional con responsabilidades familiares concretas.

Por otro lado, en relación con el personal técnico, de gestión y de administración y servicios el art. 89.6 de esta ley señala que las universidades deben respetar el ejercicio efectivo del derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que adoptarán las medidas necesarias (régimen de dedicación, participación en planes de formación y movilidad...), pero no concreta qué tipo de actuaciones podrían llevarse a cabo ni determina en qué circunstancias concretas, por tanto este enunciado es vago y, a nuestro juicio, excesivamente abstracto, y debería concretarse en futuros desarrollos normativos y/o reglamentarios, sin perjuicio de que ya les sea de aplicación las medidas previstas en el EBEP.

Es de destacar también, como logro positivo, el contenido de la Estrategia Universidad 2030 aprobada en la CRUE que apuesta por la igualdad en el Sistema Universitario Español señalando diferentes propuestas y medidas como la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos o acabar con la brecha salarial y brecha de género por disciplinas³⁷, recomendando el aumento de las medidas que favorezcan la conciliación responsable del personal docente e investigador (PDI), y el personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PAS o PTGAS).

4. CONCLUSIONES

Llegados a este punto podemos decir que, aunque se han producido enormes avances, siguen existiendo desigualdades en el ámbito del Sector Público que lastran las oportunidades profesionales de las mujeres, frenadas en muchas ocasiones por sus, asumidas, responsabilidades y cargas familiares y domésticas. Esto implica que haya menos mujeres participantes en equipos de investigación, menos mujeres que lideran dichos grupos y también, cuestión que ponen de manifiesto algunos autores, existe una menor asistencia de mujeres o personas que asumen responsabilidades familiares (cuidado de hijos o personas dependientes) a congresos de investigación u otras actividades de este tipo necesarias para su consolidación profesional y que, aunque no fueran necesarias, son importantes para garantizar una igualdad de oportunidades³⁸.

Para paliar esta última cuestión, se pueden impulsar y extender medidas como, por ejemplo, la existencia de ayudas económicas para costear el cuidado de

³⁷ Por ejemplo, a través del establecimiento de programas de becas y contratos para fomentar la incorporación de científicas a la carrera investigadora, especialmente en ámbitos tecnológicos y científicos donde existe una infrarrepresentación femenina, y de científicos en las áreas en las que están infrarrepresentados (ramas sanitarias, por ejemplo).

³⁸ Ysàs Molinero, H., “Planes de igualdad y conciliación...”, op.cit., p. 47.

las personas dependientes durante el tiempo que dure el desplazamiento, la incorporación de alternativas de conciliación como unidades de cuidado o actividades para los hijos de los empleados/as, tal y como se propusieron en algunos planes de igualdad³⁹. En consecuencia y en general, es importante seguir aprobando políticas y compromisos institucionales para conseguir desarrollar un modelo que garantice la igualdad y eliminar la discriminación por razón de sexo que todavía existe en la universidad pública, en particular (aunque se extienda a todos los sectores), impulsando las actuaciones ya existentes y, sobre todo, concretando en la realidad práctica algunas de las previsiones normativas que hemos enunciado.

Así mismo, otra cuestión importante es que, a nivel de PDI, colectivo que presenta unas características laborales más particulares, se concrete la adaptación horaria en cuanto a la elección y distribución de las horas de docencia, así como la intensidad de dicha carga, en el caso de personas que necesiten conciliar responsabilidades familiares como puede ser el cuidado de hijos menores y/o de personas dependientes, durante un periodo de tiempo determinado. Es algo que, en otros colectivos, como el PTEGAS, se acomete a través de las medidas como reducción de jornada, situaciones de excedencias—art. 89 EBEP—, permisos por asunción de responsabilidades familiares y personales (arts. 48 y 49 EBEP), las cuales son más fáciles de implementar por el carácter de presencialidad, objetividad y estabilidad que presenta su jornada laboral.

Igualmente, es importante prestar atención al recorrido profesional inestable, así como a los requisitos exigidos al PDI en el inicio de su carrera académica, la cual suele coincidir con etapas personales como la maternidad o paternidad, periodos en los que los requisitos exigidos son difíciles de conciliar con dichas responsabilidades personales (asistencia a congresos, estancias etc.) por lo que no son pocos los autores⁴⁰ que consideran que es necesario conciliar ambas esferas a través de medidas específicas dirigidas a este colectivo, al PDI que inicia la carrera investigadora y docente, desterrando la idea de la presencialidad en todas esas actividades. Algunas de las actuaciones previstas en la LOSU y en la Resolución de la ANECA van en esta dirección y son facilitadoras de esa conciliación en etapas primarias de la investigación, lo cual es de reconocer y alabar, no obstante,

³⁹ Universidad de Barcelona. I Plan de Igualdad de la Universidad de Barcelona, denominado *Pla D'Igualtat D'Oportunitats entre dones i homes de la Universitat de Barcelona*, 2008. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ub.edu/portal/documents/9128180/13848396/pla_igualtat_oportunitats.pdf/c2f111e1-97c1-db8d-2bc4-7dd1ea0e4ced

⁴⁰ Bernal Santamaría, F., “Conciliación de la vida personal...”, op.cit., p. 494.

se debe profundizar en este sentido y ampliar el elenco de opciones de conciliación, así como su concreción.

También conviene, por otro lado, revisar el sistema de valores y categorización que se imponen desde la doctrina, los legisladores y la administración pública en el momento de identificar a la mujer como la que asume estas responsabilidades y en la que focalizamos las medidas de conciliación. Es importante hacer una reflexión partiendo de la base de que, a la luz de los datos, sigue siendo la mujer la que asume en su gran parte estas tareas y por ello se le dedican estas medidas, pero sin perder de vista el debate sobre la necesidad de que muchas de ellas también se destinen a los hombres. Esto, quizá en un más largo plazo, cuando se hayan consolidado algunas de estas actuaciones, debería extenderse a los hombres con el fin de que verdaderamente confiemos en que existe una situación de igualdad de base y desde el legislador y la administración pública se de ejemplo de esa conciencia plena de igualdad. De este modo, se evitarían distinciones desde el inicio entre hombres y mujeres, distinciones que generan una predisposición hacia una tarea/rol y que consolidan un presupuesto de desigualdad implícita desde el origen.

En conclusión, podemos señalar que la igualdad formal se ha conseguido de una manera amplia pero siguen existiendo desigualdades reales mucho más difíciles de erradicar, siendo necesaria la adopción de medidas políticas y sociales que actúen sobre la raíz de la desigualdad de género para llegar a una transformación de la sociedad a través de modelos culturales alternativos, transformando o adaptando los presupuestos y las estructuras sociales existentes, como podrían ser la elaboración de catálogos o protocolos de recomendaciones con el objetivo de crear conciencia de la desigualdad que existe en determinados ámbitos.

Es por ello por lo que se valoran muy positivamente las medidas incluidas en la LOSU y su necesaria (y esperada) concreción por parte de las agencias evaluadoras de la calidad universitaria, en este caso, la ANECA, sin perjuicio de que creemos que son insuficientes y parciales ya que solo afectan a determinadas figuras dentro de los cuerpos docentes universitarios, y en determinados aspectos muy concretos, por lo que se debe profundizar en las medidas ya previstas y proponer actuaciones nuevas que permitan generar una situación de igualdad de oportunidades real. En última instancia, más allá de medidas imperativas, muy necesarias, que impongan en cierta manera una corresponsabilidad entre ambos sexos, insistimos en que es necesaria una concienciación cultural a través de una labor pedagógica más a largo plazo, de la cual, igualmente, deben hacerse cargo las administraciones públicas, en colaboración con medidas legislativas y políticas públicas específicas como las que venimos analizando.

5. BIBLIOGRAFÍA

Belando Garín, B., “Igualdad efectiva en la administración pública” en Ventura Franch, A., García Campá, S.: *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2018.

Bernal Santamaría, F., “Conciliación de la vida personal y laboral en los espacios universitarios” en Román Vaca, E. (Coord.): *Monografías de temas laborales: Necesidades empresariales y tutelas laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, núm. 67, 2024, pp. 492-510.

Casado Casado, L., *Acción positiva para la igualdad de mujeres y hombres en el régimen jurídico del personal docente e investigador de las universidades públicas: aplicación en la dotación de las plazas y en los concursos de acceso para la provisión de plazas de profesorado*, Atelier, Barcelona, 2025.

Casas Baamonde, M. E., “Acciones positivas e igualdad de género (La asignación de puntuación por infrarrepresentación de las mujeres en la dotación de cátedras de la Universidad Autónoma de Madrid)”, *Revista de jurisprudencia laboral*, nº 7/2019.

Castillo Blanco, F. (Dir.), Quesada Lumbreras, J.E. (Coord.): *Manual de Empleo Público*, Iustel, Madrid, 2009.

Cabeza Pereiro, J., “Los planes de igualdad: Balance y cambios normativos”, *Revista Derecho social y empresa*, núm. 12, 2020.

Fabregat Monfort, G., “La implantación de los planes de igualdad en la administración pública” en Pérez Alonso, M.A., Belando Garín, B., Alfonso Mellado, C.L. (Coord.): *Derecho del Empleo Público*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

González Bustos, M.^a Á., “Los derechos de los empleados públicos a la luz de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”, en Figueruelo Burrieza, A., Ibáñez Martínez, M. L., Merino Hernández R. M. (ed.): *Igualdad ¿para qué? A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Comares, Granada, 2007.

González Bustos, M. A., “La trascendencia del sistema de función pública en el desarrollo de la igualdad” en *Formación y objeto del Derecho antidiscriminatorio de género: perspectiva sistemática de la igualdad desde el Derecho público*, Atelier, Barcelona, 2010.

González Bustos; M. A., “Políticas de conciliación de la vida personal y laboral del Empleado público en la Universidad” en Sanz Mulas, N. (coord.):

Políticas de empleo e igualdad: Especial referencia al ámbito universitario, Comares, Granada, 2012.

González Bustos, M. A., Rodríguez García, A., “Los planes de igualdad y su implementación en el sector público”, en *Guía práctica para aprobar un plan de igualdad en el sector público*, *El Consultor de los Ayuntamientos*, 2024, pp. 87-105.

González Rodríguez, M., López Gaviño, F., Díez López, M., Morgado Camacho, B., “Conciliación laboral, familiar y personal y su relación con la satisfacción vital de las familias andaluzas”, en Vázquez Bermúdez, I. (Coord.): *Investigación y género. Inseparables en el presente y en el futuro*, Actas del IV Congreso Universitario Nacional, Sevilla, 2012.

Olaguibe, L. H. Y Olaguibe, J., “La conciliación de la vida laboral y familiar en Argentina a partir de la experiencia española: Hacia una política pública basada en la corresponsabilidad y solidaridad familiar”, *Prudentia Iuris*, núm. 91, 2021

Tomé Domínguez, P.M.: “La consecución de la igualdad efectiva como vector de desarrollo sostenible del Medio Rural: empleo, servicios públicos y conciliación”, en González Bustos, M.A. (Dir.): *Agenda 2030: desarrollo sostenible e igualdad*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2021.

Ysàs Molinero, H., “Planes de igualdad y conciliación en las universidades públicas catalanas”, *Revista Interdisciplinar de Estudios de Género (RIDEG)*, núm. 1/11, 2011.