

UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Repartiment de la cura i de les tasques domèstiques. Drets laborals de conciliació del personal d'administració i serveis de la Universitat de València - Estudi General.

30 de març de 2011

La Unitat d'Igualtat, amb aquest nou microinforme, vol conèixer la situació dels homes i les dones del personal d'administració i serveis (PAS) pel que fa al repartiment de les tasques domèstiques i de la cura de familiars i menors. Volem saber si hi ha una forma desigual d'assumir aquestes tasques, basant-nos en el gaudi per sexe dels drets laborals de conciliació des de l'entrada en vigor de la Llei d'Igualtat l'any 2007.

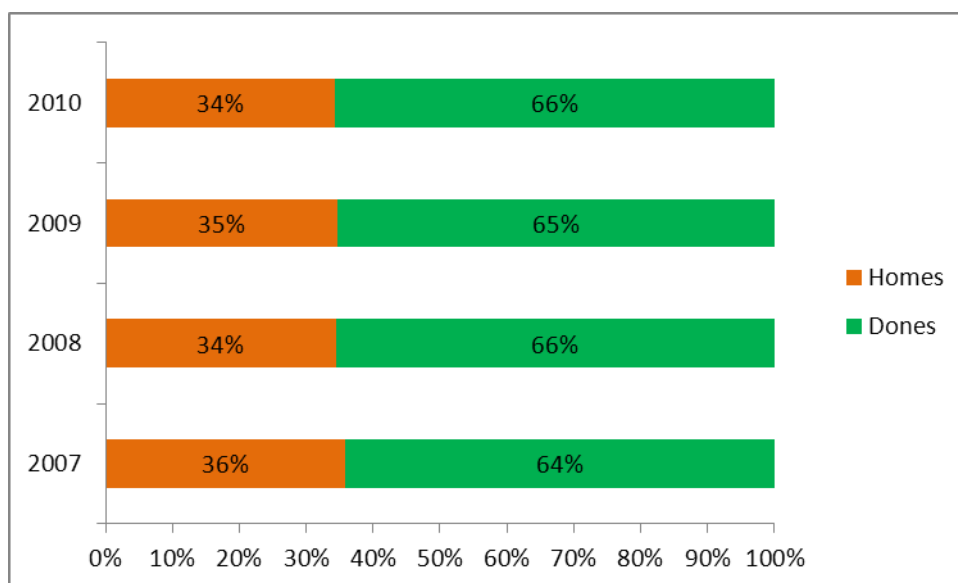
Abans d'entrar a realitzar una primera incursió sobre l'estat de la qüestió en allò que fa al gaudi per sexe dels drets laborals de conciliació, hem de saber quines són les característiques de la població que analitzem, és a dir, és important conèixer l'estructura per sexes de la plantilla del PAS i si aquesta ha evolucionat des de l'any 2007, el nostre any de partida.

Conèixer aquestes característiques ens en proporcionarà una informació diferent, com per exemple saber si hi ha categories laborals en què es concentren més els homes o les dones, entre altres coses.

La gràfica 1 mostra l'evolució de la plantilla del PAS en els últims quatre anys. Com podem observar, no s'hi han produït grans canvis, ja que les dones es mantenen entorn del 65% i els homes entorn del 35%.

Així doncs, la plantilla del PAS mostra una estructura fortament feminitzada, en la qual les dones representen més de la meitat.

Gràfica 1: Evolució de la plantilla del PAS per any i sexe.



Font: Elaboració Unitat d'Igualtat a partir de dades del Servei d'Anàlisi i Planificació (SAP).

La plantilla del PAS es divideix en cinc grups laborals (A, B, C, D i E), amb diferents relacions jurídiques laborals: vinculació de funcionari/ària de carrera, de funcionari/ària interina, laboral, laboral eventual i personal eventual.

Taula 1: Distribució per sexe i per grup laboral.

Grups laborals	2007		2008		2009		2010	
	Homes %	Dones %	Homes %	Dones %	Homes %	Dones %	Homes %	Dones %
A	49	51	51	49	48	52	48	52
B	39	61	37	63	40	60	40	60
C	31	69	29	71	30	70	29	71
D	43	57	41	59	42	58	41	59
E	32	68	35	65	32	68	31	69

Font: Elaboració Unitat a partir de les dades del SAP.

Durant els quatre anys estudiats es dona la mateixa pauta: les dones es concentren en el grup C i els homes en el grup A. Com que tots els anys mostren una distribució de la plantilla molt similar, ens aturem ara en les dades del darrer any, el 2010. Els homes es concentren, en primer lloc, en el grup A (48%), en segon lloc, en el D (41%) i en tercer lloc, en el B (40%). Les dones, per la seua part, es concentren en primer lloc en el grup C (71%), en segon lloc, en el grup E (69%), i en tercer lloc, en el grup B (60%). Així doncs, tot i tractar-se d'una plantilla fortament feminitzada, hi ha una segregació vertical molt marcada, que situa els homes, en termes relatius, dins dels grups laborals més alts i les dones dins dels grups mitjans i baixos de la jerarquia ocupacional.

A continuació presentem les dades que indiquen el nivell de gaudi dels drets de conciliació respecte del permís de paternitat i maternitat, el permís d'adopció i acolliment, el permís de lactància, les reduccions de jornada i les excedències per tenir cura de familiars i menors. En tots els casos mostrem un paràgraf extret de les normatives que els regulen i una gràfica on s'indica l'evolució del benefici d'aquest drets, sempre tenint present l'estructura de la plantilla del PAS.

EL PERMÍS DE PATERNITAT / MATERNITAT

Paternalitat

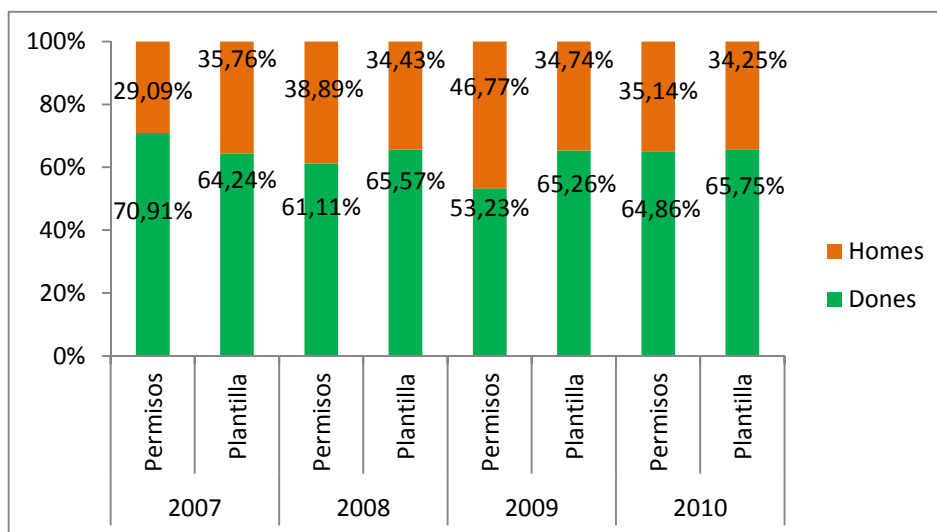
La Llei d'Igualtat reconeix per primera vegada el dret a un permís de paternitat, autònom del de la mare.

Segons l'**Acord sobre les condicions de treball del PAS (2008-2011)**, a la UVEG els pares disposen de 20 dies naturals de permís pel naixement, l'acolliment o l'adopció d'un fill o filla. En cas de ser pare o mare d'una família nombrosa, l'horari de permanència obligatòria es pot flexibilitzar en 1 o 2 hores diàries en funció de la categoria, especial o general, en què haja estat classificada la família en qüestió, fins que el menor dels fills o filles arribe a l'edat de 12 anys.

Maternalitat

Segons l'art. 49 de l'**Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP)**, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que els dos progenitors treballen, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudisca d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb el de la mare. En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nounat s'haja de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el nounat estiga hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

Gràfica 2: Evolució del permís de maternitat i paternitat per any i sexe.



Font: Elaboració Unitat d'Igualtat a partir de dades de Recursos Humans PAS.

En termes relatius, les dones continuen gaudint del permís de maternitat més que no els homes del permís de paternitat. Tanmateix, és a partir de la Llei d'Igualtat que s'hi han introduït canvis, ja que cada vegada són més els homes que gaudeixen d'aquest permís, però quatre anys són pocs per poder detectar grans modificacions de comportament a l'hora d'assumir la cura dels nadons, després de l'entrada i assimilació de la Llei. L'any 2008, però, es va donar una davallada respecte de l'any anterior, tot i continuar en augment per als anys següents.

Destaca l'any 2009 perquè es va donar un equilibri entre homes i dones: els primers hi representen el 46,77% i les segones, el 53,23%.

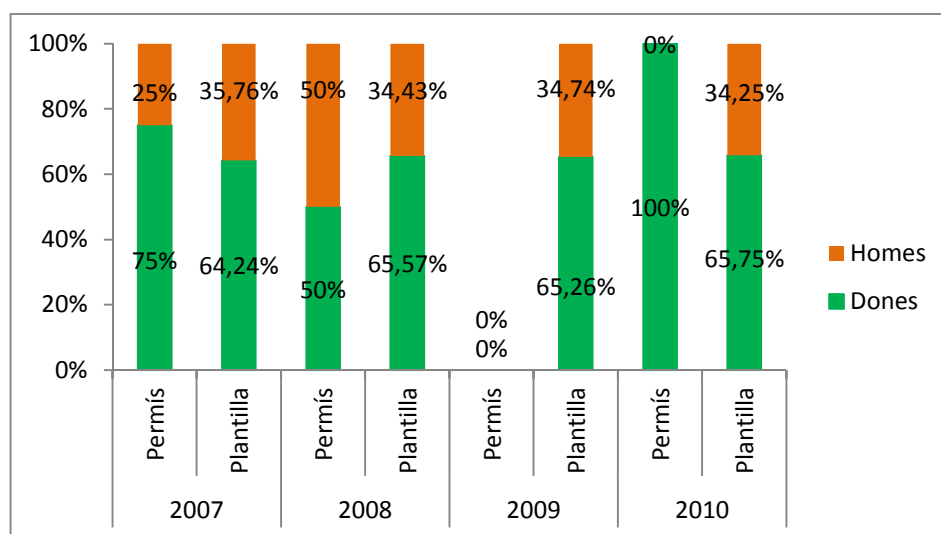
PERMÍS D'ADOPCIÓ O ACOLLIMENT

Segons l'art. 49 de l'*Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP)*, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill o filla, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple. El còmput del termini es compta a elecció del funcionari/ària, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció, i en cap cas un mateix menor no pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís. En cas que els dos progenitors treballen, el permís s'ha de distribuir a opció de les persones interessades, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permeten, i en els termes que es determine per reglament.

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen del nen o la nena adoptada, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, durant el qual es percep exclusivament les retribucions bàsiques.

El permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Gràfica 3: Evolució dels permisos d'adopció o acollida per any i sexe.



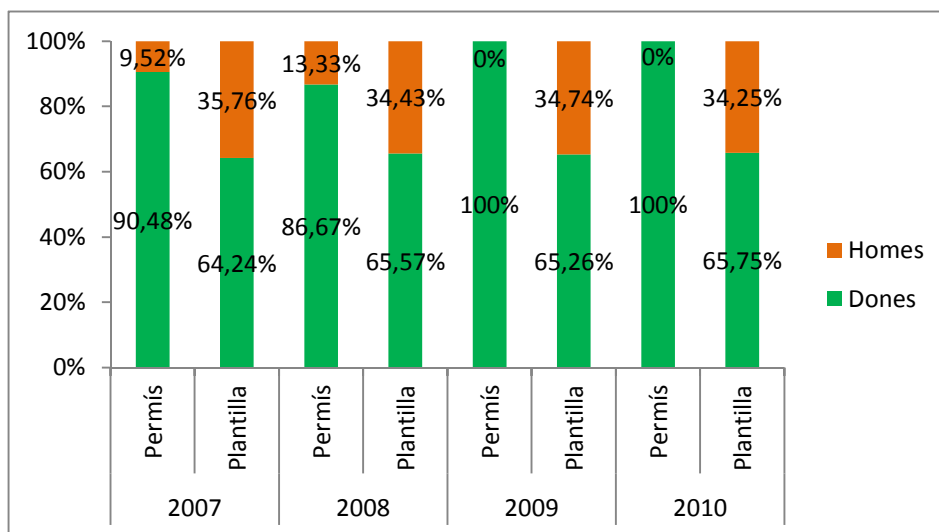
Font: Elaboració Unitat d'Igualtat a partir de dades de Recursos Humans PAS.

Aquest permís, de tots els que hem estudiat, és el que menys s'ha sol·licitat. Tot i així, les dones continuen sent les que més n'han gaudit, amb diferència. L'any 2009 i 2010, cap home en va disposar.

EL PERMÍS DE LACTÀNCIA

Segons l'art. 37.4 del **text refós de l'Estatut dels treballadors**, d'aquest permís, en pot gaudir indistintament la mare o el pare en cas que tots dos treballen. Les treballadores, per lactància d'un fill o filla menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple. La dona, per la seua voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la seua jornada amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes en els termes que preveu la negociació col·lectiva o l'acord a què arribe amb l'empresari respectant, si s'escau, el que s'hi estableix.

Gràfica 4: Evolució del permís de lactància per any i sexe.



Font: Elaboració Unitat d'Igualtat a partir de dades de Recursos Humans PAS.

L'any 2007 el 9,52% d'homes va gaudir del permís de lactància i el 2008, el 13,33%. Això apuntava a un possible canvi de comportaments en aquest sentit. Tanmateix, en els dos últims anys els homes no s'han beneficiat d'aquest dret, enfront de les 19 i 18 dones que n'han gaudit.

Les dones continuen assumint la globalitat del permís de lactància, que supera el 60% en tots els anys.

REDUCCIONS DE LA JORNADA LABORAL

Segons l'art. 37.5 del **text refós de l'Estatut dels treballadors**, qui per raons de guarda legal tinga al seu càrrec directe algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupe una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Té el mateix dret qui haja de tenir cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es puga valer pel seu compte, i que no tinga una activitat retribuïda.

Segons l'art. 37.6 del **text refós de l'Estatut dels treballadors**, la concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada correspon al treballador o treballadora, dins de la seua jornada ordinària.

Els tipus de reduccions que hi ha establertes a la Universitat de València són set:

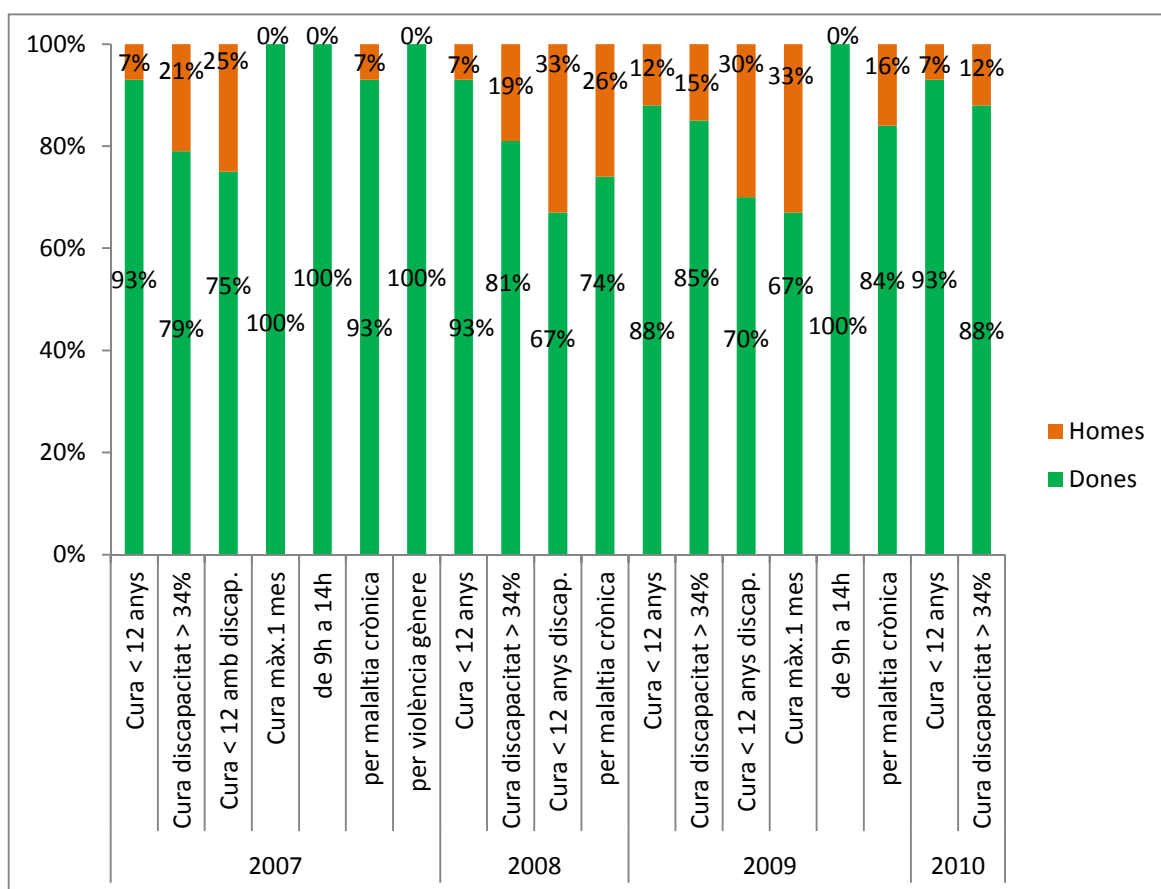
- Reduccions per tenir cura de menors de 12 anys.
- Reduccions per tenir cura de familiars amb discapacitat major del 34%.
- Reduccions per malaltia crònica.
- Reduccions per tenir cura de menors de 12 anys amb discapacitat.
- Reduccions per tenir cura de familiar greu, màxim d'un mes.
- Reduccions de 9 a 14 hores.
- Reduccions per violència sobre les dones.

Com indica la gràfica 5, les dues reduccions que més s'han aprofitat, amb diferència, són les reduccions per tenir cura de menors de 12 anys i les reduccions per tenir cura de familiars amb una discapacitat major del 34%.

Si mirem el primer i l'últim any, podem observar com no ha canviat gaire el percentatge en el repartiment per sexe de les reduccions, fins i tot en el cas de les reduccions de jornada per tenir cura de familiars amb discapacitat major del 34%, que ha augmentat del 79% al 88% en les dones. Quant a les reduccions per tenir cura de familiars menors de 12 anys, la mitjana se situa durant els quatre anys al voltant del 92%, també en les dones.

Continuen assumint les reduccions de jornada laboral, amb diferència, les dones. Especialment si es tracta de tenir cura de menors de 12 anys i de familiars amb discapacitat major del 34%. En canvi, les reduccions de jornada gaudides pels homes s'han concentrat en general a tenir cura de menors de 12 anys amb discapacitat. És important saber si aquesta tendència encara es manté en els darrers anys o és un fet aïllat.

Gràfica 5: Evolució de les reduccions de jornada laboral per any i sexe.



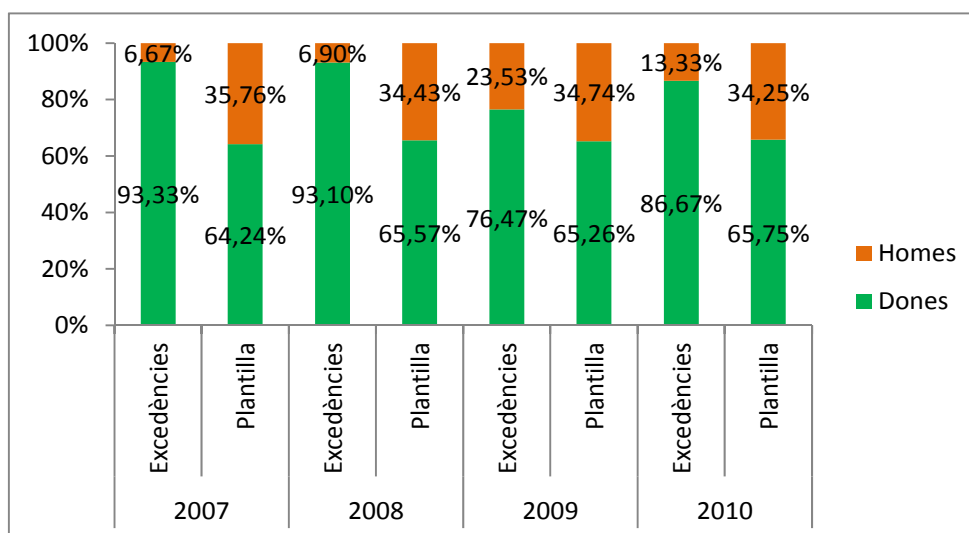
Font: Elaboració Unitat d'Igualtat a partir de dades de Recursos Humans PAS.

PERÍODES D'EXCEDÈNCIA PER TENIR CURA DE MENORS I FAMILIARS

Segons l'art. 46.3 del **text refós de l'Estatut dels treballadors**, els treballadors i les treballadores tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre cada fill, tant quan ho siga per naturalesa, com per adopció, o en els casos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguen provisionals, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

Els treballadors també tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, llevat que s'establisca una durada més llarga per negociació col·lectiva, per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es puga valer pel seu compte, i no tinga activitat retribuïda.

Gràfica 6: Excedència per cura de menors i familiars per any i sexe.



Font: Elaboració Unitat d'Igualtat a partir de dades proporcionades per Recursos Humans PAS.

L'excedència per tenir cura de menors i familiars recau en les dones en una mitjana del 87%, i en els homes en un 13%. Així doncs, continua havent-hi una gran diferència entre homes i dones pel que fa a l'assumpció de l'atenció a menors i familiars. Malgrat la gran diferència que hi ha, els homes s'han anat beneficiant d'aquest dret al llarg dels quatre anys, ja que al 2007 van gaudir d'excedències per tenir cura de menors i familiars el 6,67% dels homes i al 2010, el 13,33%. Una vegada més, l'any 2009 es presenta com l'any en què l'equilibri de tasques familiars sembla ser més gran (els 23,53% dels homes van disposar d'aquest tipus d'excedències, el percentatge més alt que s'ha donat fins al moment, i el 76,47% de les dones).

Conclusions

Després de veure com és el comportament del PAS en relació amb l'ús dels drets laborals de conciliació i amb la distribució de l'assumpció de la cura i les tasques domèstiques, hem de tenir clar que l'objectiu d'aquest microinforme és donar compte de la situació, però el quid de la qüestió "resideix molt més avall com a origen i s'instal·la molt més a dalt com a objectiu" (Elena Simón, 2008: 31-32)¹.

El fet que més de la meitat de la plantilla del PAS siguin dones pot ser, d'una banda, un exemple dels avanços significatius que s'han produït en els darrers anys en la incorporació de les dones al treball. Tanmateix, la situació de la conciliació del temps personal, del temps de treball i del temps familiar amaga, com hem pogut veure, aspectes clars de desigualtat, ja que en l'imaginari col·lectiu perviu el model masculí del treball, que continua considerant la conciliació un problema bàsicament femení.

Aquest model androcèntric consisteix a concebre el treballador com una persona que té màxima disponibilitat en la seua dedicació laboral pel fet que les responsabilitats domèstiques i de cura de familiars, persones dependents i menors ocupen un lloc secundari en les seues obligacions o prioritats.

Aquesta situació estructural i cultural és la que explica que, entre altres, l'assumpció de les tasques domèstiques estiga protagonitzada per les dones.

Com hem indicat, la composició de la plantilla, pel que fa a les categories professionals, ens mostra com hi ha una clara segregació horitzontal i vertical², ja que els homes es concentren en els estadis superiors (grup A) i les dones en els mitjans (grup C) de la jerarquia ocupacional.

El repartiment de les tasques d'atenció a menors i familiars passa per incorporar-hi nous valors socials. Treballar en aquesta línia és aconseguir que es vaja diluint, poc a poc, l'associació exclusiva de les dones amb la cura de familiars, menors, persones dependents i tasques domèstiques. Com acaba el fullet elaborat per la Unitat d'Igualtat: "*per ser més feliços i avançar en igualtat, hem de compartir la cura i repartir el temps*".

¹ Traducció pròpia.

² A la UVEG es donen aquests dos casos de segregació, l'horitzontal perquè les dones es concentren més en el PAS que no en el PDI, i vertical perquè, dins del PAS, els homes, en termes relatius, estan més presents en els llocs més alts de la jerarquia ocupacional i les dones, en els grups mitjans o baixos.

