

ANÁLISIS COMPARADO DE LAS  
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN  
CORRESPONSABLE EN LAS  
UNIVERSIDADES EUROPEAS:  
LOS ÁMBITOS PORTUGUÉS Y  
ALEMÁN

Informe de Resultados

Julio 2019

Unidad de Igualdad de Género

Delegación del Rector para la Igualdad y la Acción Social

Universidad de Málaga

<b>RESUMEN</b>	<b>3</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
1.1. JUSTIFICACIÓN	3
1.2. MARCO CONCEPTUAL	4
<b>2. OBJETIVOS</b>	<b>5</b>
<b>3. METODOLOGÍA</b>	<b>5</b>
<b>4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	<b>6</b>
4.1. SITUACIÓN ACTUAL EN EL CONTEXTO EUROPEO	6
4.2. PORTUGAL	13
ANÁLISIS DE LOS PORTALES WEB DE LAS UNIVERSIDADES	13
CONTACTO CON LAS UNIVERSIDADES	15
4.3. ALEMANIA	16
ANÁLISIS DE LOS PORTALES WEB DE LAS UNIVERSIDADES	16
CONTACTO CON LAS UNIVERSIDADES	17
<b>5. CONCLUSIONES</b>	<b>42</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>43</b>
<b>ANEXO 1</b>	<b>44</b>
<b>ANEXO 2</b>	<b>59</b>
<b>ANEXO 3</b>	<b>63</b>
<b>ANEXO 4</b>	<b>78</b>

## Resumen

El cuidado familiar se encuentra dificultado debido a problemas de conciliación familiar en numerosas ocasiones. Tanto es así, que las necesidades de conciliación de la vida familiar, laboral y personal específicas en el ámbito universitario resultan constatables en Portugal y Alemania. Es posible afirmar que estos problemas, derivados de la naturaleza de las relaciones humanas, encuentran su origen en diversas causas. Frente a tal problemática, las soluciones pasan por la puesta en práctica de una amplia variedad de medidas conciliadoras. En relación con su aplicación, diferentes medidas de este tipo han sido halladas en las universidades de Alemania, al mismo tiempo que la ausencia de información pública en las universidades portuguesas ha sido advertida a partir de los portales web de estas universidades; lo que se pondrá de manifiesto a lo largo del presente trabajo.

### 1. Introducción

#### 1.1. Justificación

Existe la necesidad compartida en las instituciones europeas de establecer políticas de equidad con perspectiva de género para alcanzar una situación de igualdad de oportunidades. El Consejo de Competitividad de la Unión Europea consideró la igualdad como un instrumento social de progreso ya en 2010. Además de ello, el Consejo Europeo reconoció la existencia de una cultura y ambiente estereotipado de género que supone una barrera relevante frente a la mencionada igualdad de género, más específicamente en cuanto a la formación, acceso y progreso en la carrera profesional, especialmente en los campos científico y tecnológico. De este modo, el Consejo de Europa se marca como objetivo la corrección de los desequilibrios de género en las instituciones y organismos de toma de decisiones.

Por su parte y, más adelante, en 2015, el Parlamento Europeo pidió a los Estados Miembros que ofreciesen incentivos a los centros de investigación y las universidades para eliminar las barreras legales y de cualquier otra índole de cara a la contratación, la retención y el avance en la carrera profesional de las mujeres y que implantasen estrategias globales de cambio estructural con el objetivo de corregir las desigualdades de género existentes en las instituciones.

En cuanto al marco español, destaca la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (España, 2011), debido a que focaliza el énfasis en la cuestión de la igualdad a través de algunos de sus objetivos, como son el fomento de una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. En esta línea, es constatable la vigencia del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017 – 2020, el cual considera la necesidad de adoptar medidas para la corrección de los desequilibrios de género en el previamente mencionado ámbito del acceso y promoción de la mujer a lo largo de la carrera investigadora. En este sentido, se considera la conciliación corresponsable de la vida laboral, familiar y personal un pilar fundamental para la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral universitario, incluyendo tanto el ámbito académico como el técnico.

En lo referente a la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (Andalucía, 2018), ha otorgado un especial protagonismo a las medidas de acción positiva para dicha conciliación. Además, a lo largo de la última década, los planes de igualdad de las universidades andaluzas han contemplado tal conciliación y constituyen una herramienta importante para lograrla. En cuanto a la propia Universidad de Málaga, la universidad considera la conciliación entre sus metas estratégicas y se encuentra comprometida con el establecimiento de las condiciones indispensables para impulsar la conciliación corresponsable persiguiendo, de esta manera, facilitar una carrera profesional en igualdad de condiciones a mujeres y hombres.

En otra serie de acontecimientos, el interés del presente trabajo de investigación se enfoca en las medidas de conciliación específicamente implementadas en las universidades pertenecientes al ámbito del estudio debido a las características tan particulares como son las del ámbito académico. Esto requiere tomar en consideración las exigencias del trabajo académico, que ha experimentado una notable intensificación durante las décadas anteriores, lo cual ha generado un espacio peculiar respecto a dicha conciliación que no ha facilitado precisamente la carrera académica de las mujeres.

De esta forma, es comprensible que en el incremento de la presencia de la mujer en la ciencia y la tecnología, deba poseer un papel muy relevante la conciliación característicamente corresponsable, con la que las instituciones académicas deben estar intensamente comprometidas frente a la puesta en marcha de medidas facilitadoras del cambio cultural necesario para lograr los objetivos de igualdad de oportunidad y paridad en las universidades de Andalucía, dentro del contexto del Espacio Europeo de Educación Superior. En esta misma línea, las tensiones producidas entre la vida académica y familiar o personal han sido motivo de reflexiones e investigaciones a lo largo de las décadas precedentes, poniéndose así de manifiesto las mayores limitaciones de cara a afrontar por parte de las mujeres como consecuencia de una cultura de trabajo excesivamente masculinizada.

## 1.2. Marco conceptual

La **conciliación de la vida laboral, familiar y personal** se puede definir como una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ya que tiene por objetivo que tanto mujeres como hombres puedan compatibilizar las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. Para que esto sea posible, son necesarios una serie de requisitos:

- Sociales. El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de personas dependientes.
- Laborales. La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo, junto con el establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diversas facetas de su vida.
- Culturales. La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, el hogar y el trabajo.

Por otra parte, el concepto de **corresponsabilidad** implica sobrepasar ciertas fronteras, ya que abarca que tanto mujeres como hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y de la atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes. Además, ello supone que mujeres y hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al doméstico,

al mismo tiempo que disponen de tiempo propio. Las organizaciones laborales forman parte de este proceso, pudiendo introducir cambios en su cultura institucional orientados hacia una conciliación corresponsable, incidiendo en el acercamiento de las medidas existentes a los hombres, garantizando así el derecho a la conciliación de mujeres y hombres y favoreciendo, de este modo, la presencia de la mujer en cargos de responsabilidad en la organización.

Una universidad corresponsable es aquella que:

- Promueve medidas de flexibilidad (horarios, turnos y otras medidas organizativas).
- Desarrolla medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependientes.
- Desarrolla medidas que amplían y mejoran la normativa en materia de conciliación.
- Fomenta el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres.
- Favorece la presencia de la mujer en cargos de responsabilidad.

Para que una práctica en el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad en la universidad sea calificada como **“Buena Práctica”**, ha de reunir las siguientes características:

- Carácter innovador.
- Transferibilidad de la iniciativa.
- Optimización y buen uso de los recursos utilizados.
- Sostenibilidad y continuidad a futuro

## 2. Objetivos

Los objetivos del presente estudio fueron los siguientes:

1. Profundizar en el conocimiento de las acciones para la conciliación corresponsable de la vida laboral y personal puestas en práctica en las universidades europeas.
2. Observar e interpretar actuaciones individuales y colectivas en el ámbito universitario.
3. Analizar los efectos de las medidas de acción positiva para lograr la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
4. Realizar un análisis comparativo de carácter descriptivo de las universidades europeas seleccionadas para el estudio.

## 3. Metodología

Con la finalidad de abarcar los objetivos en el tiempo de duración del estudio, Portugal y Alemania fueron seleccionados como países del entorno internacional español. En cuanto a Portugal, los motivos de su elección fueron su cercanía geográfica, cultura religiosa y familiar marcada por valores católicos, así como el devenir histórico y situación económica actual similares a los de España y Andalucía. Por su parte, el ámbito alemán se escogió debido a conformar un ámbito cultural, religioso y económico diferenciado del portugués, del mismo modo que del español y el andaluz.

La selección de estos países tiene por objetivo el de poder realizar un análisis comparativo de carácter descriptivo que facilite tanto la adopción como la evaluación de medidas de conciliación corresponsable fiables en cuanto a su efectividad. Es por todo ello que resulta de interés particular

todo aquel trabajo centrado en este último aspecto. Con el objetivo de lograrlo, se analizaron las medidas de conciliación de las universidades portuguesas y alemanas a partir de sus portales web.

Para el análisis de los sitios web y para el caso de Alemania, donde se hallaron medidas concretas, se elaboró una tabla con un listado de medidas sobre las que se anotó su presencia en cada universidad. Posteriormente, tal presencia fue resumida en otra tabla donde cada medida resumida muestra la presencia de un tipo de ámbito de conciliación desarrollado en la universidad en cuestión. De este modo, fue posible comparar qué universidad se encuentra más avanzada en esta materia, cubriendo un mayor espectro de aspectos de la conciliación, lo cual fue tenido en cuenta de cara a la elección de las universidades candidatas a visitar, como se comenta en el siguiente párrafo.

En consecuencia y con el objetivo de profundizar en el conocimiento de los resultados obtenidos con las políticas de conciliación y de sus limitaciones, dos visitas fueron efectuadas a dos universidades alemanas, del mismo modo que otra universidad portuguesa fue visitada. En cuanto a Alemania, las universidades visitadas fueron la Universidad Humboldt de Berlín (Humboldt-Universität zu Berlin) y la Universidad Libre de Berlín (Freie Universität Berlin), ambas localizadas en la ciudad de Berlín, capital del país alemán, que resultaron de especial interés por su implicación en el tipo de políticas concerniente a este estudio así como con el fin de realizar entrevistas a los responsables de los sendos servicios familiares universitarios para comprobar la efectividad de la aplicación de este tipo de medidas (Anexo 1). En Portugal se visitó la Universidad del Algarve (Universidade do Algarve), manteniéndose un encuentro con el Vicerrector de Educación y Cultura (Anexo 1: entrevista para Freie Universität Berlin). En ambos casos, además de la entrevista, se utilizó una lista de comprobación (*checklists*) de las mismas medidas de las tablas – resumen del Anexo 3 (Anexo 2).

## 4. Resultados y Discusión

### 4.1. Situación actual en el contexto europeo

Según un informe de EAE Business School (Gallego Gómez & Riera Roca, 2018), nuestro país es el segundo de la OCDE que destina más tiempo al ocio y al cuidado personal (15,93 horas diarias *teóricas*) respecto a las 15 horas de media de la OCDE, por debajo de Francia (16,36) e inmediatamente por encima de Países Bajos (15,9) y Dinamarca (15,87), además de Alemania, que ocupa el séptimo lugar en la clasificación (15,55 horas); mientras que de entre los que menos las disponen, se encuentran EE.UU. (con solo 14,44 horas) en penúltimo lugar y, en la cola, Brasil (14,45).

En relación con el mismo informe, la población española obtiene una puntuación de 6,4 sobre 10 en términos de satisfacción vital respecto al 6,5 promedio de la OCDE, por debajo de numerosos países escandinavos y desarrollados de Europa y el mundo (figura 1), así como por encima de algunos países mediterráneos y del Este de Europa, además por encima de Portugal, que aparece como último en el ranking (junto con Grecia) (figura 2).

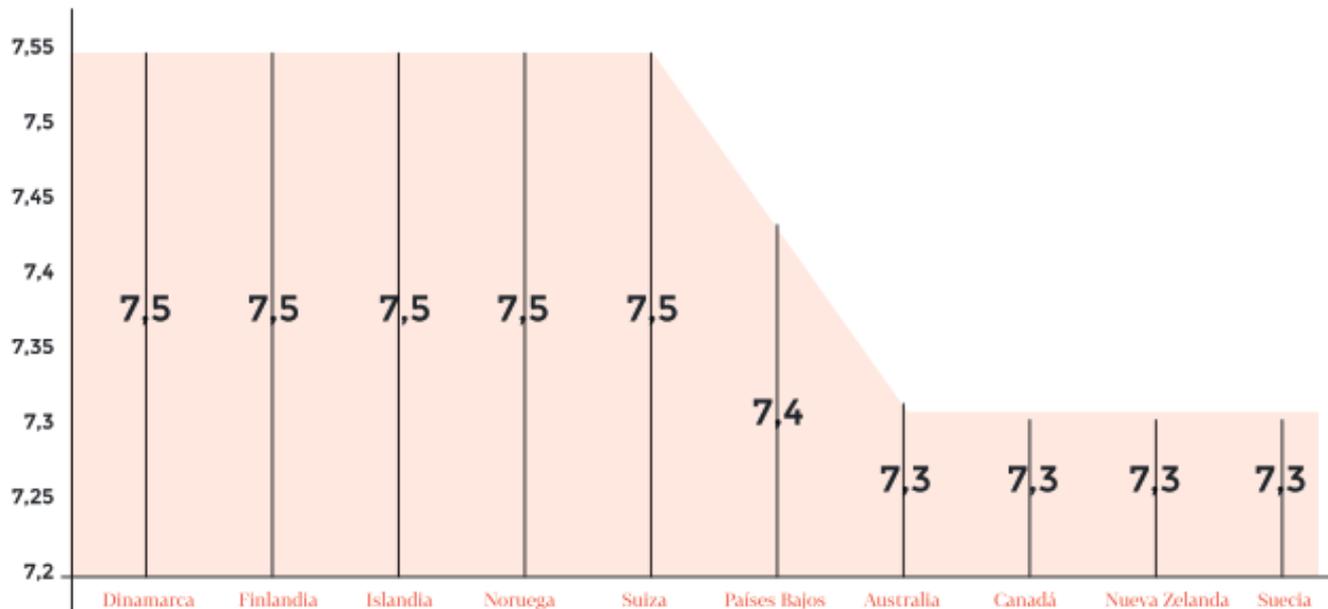


Figura 1. Países de la OCDE que encabezan el ranking de satisfacción de la vida (Fuente: Gallego Gómez & Riera Roca, 2018).

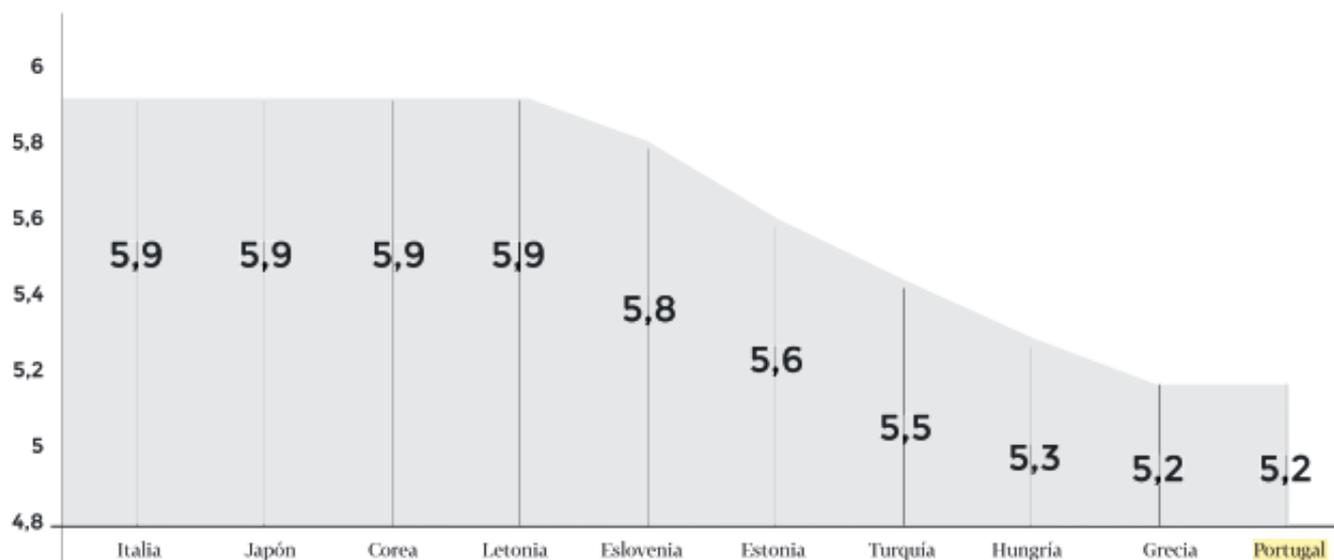


Figura 2. Países de la OCDE a la cola de la clasificación de satisfacción vital (Fuente: Gallego Gómez & Riera Roca, 2018).

Por último y según dicho informe, en cuanto a la productividad laboral, España se encuentra por debajo del valor promedio y ello es debido al absentismo laboral (justificado e injustificado) en las organizaciones, las cuales lo afrontan a un alto coste. Por el contrario, también el presentismo es constatado.

A pesar de ello, las empresas españolas son poco flexibles a la hora de modificar sus jornadas laborales, fundamentalmente las Pymes, muy numerosas. Tanto es así que desde el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se plantea el impulso de un pacto de Estado para racionalizar horarios.

La conciliación supone un factor importante para los trabajadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional. En nuestro país, es el segundo más valorado en 2017 a la hora de elegir una empresa, por segundo año consecutivo. Aunque en el ámbito empresarial se está tendiendo al cambio, con frecuencia la conciliación es aún concebida como un coste, solo asumido más fácilmente con la intención de atraer o retener talento.

Para la consecución del equilibrio entre las facetas de la conciliación todavía es necesaria una intervención pública por medio de la regulación y de políticas públicas de fomento en materia de conciliación y de igualdad. En el ámbito europeo, español y comunitario, los poderes públicos han avanzado en la temática. En España, existe un marco normativo sobre la materia, aunque mejorable; desarrollado y ampliado en numerosas ocasiones por las Comunidades Autónomas.

Por otra parte, Doherty y Manfredi (2006) analizan las necesidades del personal universitario según su categoría en una universidad de Reino Unido. Por una parte, el PAS demanda mayor flexibilidad, mientras que el PDI aspira a una menor carga de trabajo más gestionable. De igual modo, resulta interesante la descripción que realizan acerca de los motivos por los que cada colectivo presenta tales necesidades: mientras que el personal de servicios básicos (limpieza) no solicita este tipo de medidas por tener poco trabajo y encontrarse este poco valorado; el personal técnico, administrativo, profesional y clerical es más consciente de ellas e intenta aprovecharlas; mientras que el personal académico no las tiene tan en consideración como alternativas, debido a su alta carga de trabajo, lo cual resulta paradójico.

El trabajo de Kinman y Jones (2008) consiste en el estudio de una gran muestra de profesionales universitarios de Reino Unido que responden a una encuesta sobre su satisfacción con la conciliación, que realiza un análisis exhaustivo de los resultados. Se analizó el porcentaje de la muestra que realiza determinado número de horas de trabajo de forma separada entre su vida laboral y personal, así como integrando ambos aspectos vitales (en azul) frente a la situación deseada (morado) (figura 3). Además, la figura 4 muestra diferentes aspectos de conflicto entre la vida laboral y personal de los encuestados.

Los resultados del estudio muestran, además, que parte de los encuestados encuentran aspectos ventajosos que compensan las dificultades de conciliar, como puede ser el estímulo intelectual de la investigación en el caso del PDI. Aunque el trabajo solo sugiere la necesidad de aumentar la profundidad de la investigación en esta área y apela a la organización estructural de las universidades a que integren este aspecto para proporcionar soluciones.

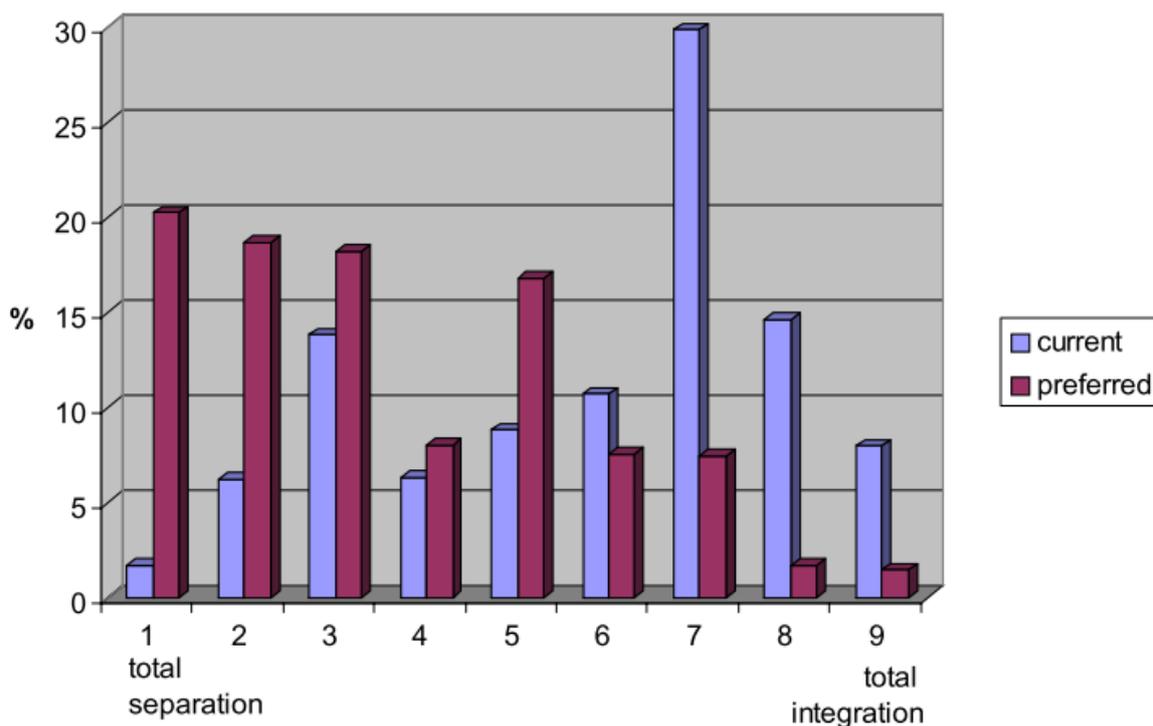


Figura 3. Porcentaje de la muestra estudiada que realiza determinado número de horas de trabajo de forma separada entre su vida laboral y personal, así como integrando ambos aspectos vitales (en azul) frente a la situación deseada (morado) (Fuente: Kinman y Jones ,2008).

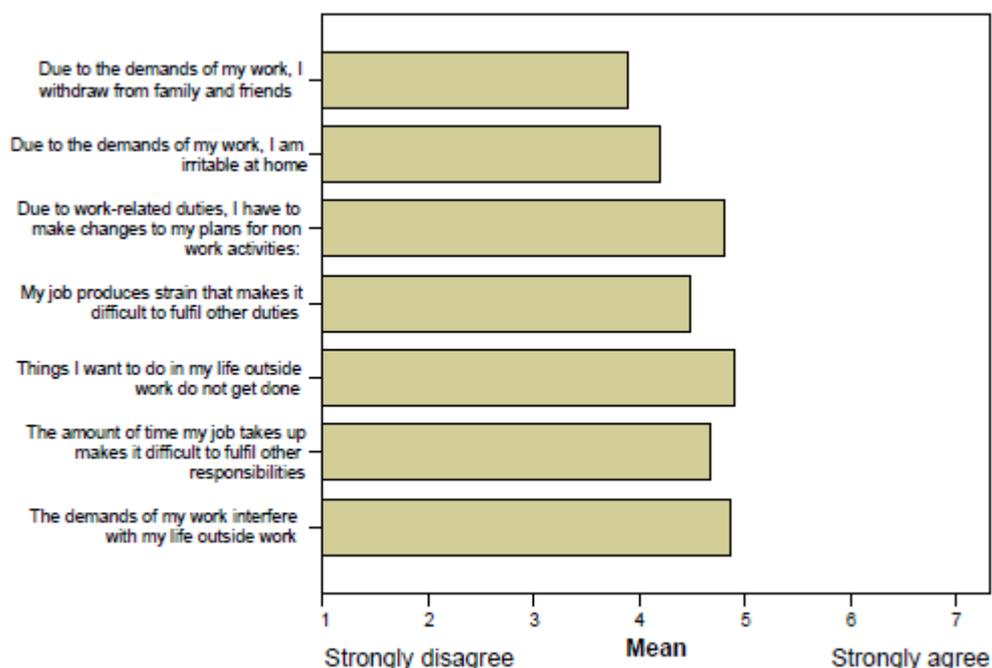


Figura 4. Conflicto de conciliación en los trabajadores de la muestra. Para cada afirmación, se muestra el grado de acuerdo (hacia el valor 7) o desacuerdo (hacia el valor 1) tomando como referencia el valor medio 4. En la mayoría de los casos, la muestra está de acuerdo en torno al valor medio (Fuente: Kinman y Jones, 2008).

El artículo de Bothwell (2018) analiza las respuestas dadas por académicos y personal de universidades de Reino Unido, además de Estados Unidos y Australia, entre otros países anglosajones. La mayoría de los encuestados están insatisfechos con el desequilibrio entre su vida y el trabajo, ya que en ocasiones se alcanzan las 60 horas semanales y se fusionan el tiempo y lugar de trabajo con la vida personal y el hogar. Incluso algunos preferirían cambiar de sector laboral.

Por otra parte, en una publicación de la Universidad de Nottingham (Reino Unido) (Langley-Evans, 2019), se expone un conjunto de reglas personales para evitar la sobreexplotación académica. De ello se deduce que puede mejorar la conciliación.

En otra serie de acontecimientos, el trabajo de Gracia & Bellani (2010) no solo relaciona la desigualdad de género con la clase social considerando el nivel de ingresos, así como el hecho de que en las parejas heterosexuales esté empleada/o la mujer o el hombre, considerándolas a partir de cierto número de hijos en la pareja, sino que también compara equivalentemente la dedicación al trabajo doméstico y externo remunerado del hombre o la mujer en parejas de este tipo comparando la situación de empleo de dicha pareja con otros países del entorno de la Unión Europea, entre ellos algunos mediterráneos, el país galo y los referentes escandinavos y nórdicos.

En este trabajo se proponen, del mismo modo, una serie de medidas justificadas y basadas en la situación española y las perspectivas de mejora en cuanto a la conciliación y a la igualdad de género:

1. Políticas generosas de bajas laborales de paternidad y maternidad, incrementando hasta las 32 semanas el tiempo de baja laboral para uno de los padres con el 100% del salario prestado para los empleados. Esto permitiría un incremento del empleo femenino, siempre que existan políticas efectivas de (re)incorporación progresiva al empleo después del período de disfrute de la baja por paternidad o maternidad.

2. Regulación de los horarios laborales y reducción de la jornada laboral. Para ello, es necesario, en primer lugar, mejorar la situación de desempleo estructural; posteriormente, mejorar la precariedad en el empleo y; a continuación, regular la jornada laboral para facilitar la conciliación del empleo y la vida familiar. Por tanto, se ha de hacer hincapié en el sector privado e intentar evitar situaciones como la de un padre con jornada partida y largas pausas que no pueda destinar ese tiempo a la crianza.
3. Políticas públicas de centros de educación infantil: el gobierno, independientemente de su ideología política, debe tomarse en serio la expansión de los centros públicos de educación infantil, los cuales deberían estar ampliamente financiados por las instituciones públicas y ofrecer servicios de calidad, contando con educadores cualificados y bien remunerados. Dichas instituciones deberían subvencionar el acceso a estos centros una vez los padres y madres ya no disfruten de su baja por paternidad, más aún en los hogares con menores recursos económicos. De esta forma, el incremento de la matriculación en tales centros de niños y niñas de cero a tres años no sólo supondría una buena inversión para el futuro educativo de los menores, sino que también permitiría a las mujeres poder mantener su empleo e incrementando, por ende, su poder económico.
4. Generar empleo público en los sectores de servicios a las personas: sustituyendo el cuidado de familiares dependientes por parte, tradicionalmente, de las propias familias, en concreto, de las mujeres, para pasar a manos de cuidadores con rango de empleados públicos; de manera que se libere a la mujer de ese encasillamiento y pueda buscar empleo, sin tener que renunciar totalmente al cuidado de sus familiares.
5. Una mayor inversión del PIB destinada a mejorar la conciliación, que se pueda equiparar a los niveles de gasto público de otros países vecinos europeos con buenos indicadores de empleo femenino y equidad en el hogar.

Por su parte, la tesis doctoral de Stinus Bru de Sala (2014) apunta a las diferencias presentes entre el modelo de políticas de conciliación laboral, familiar y personal de los países nórdicos europeos (que ofrece respuestas más adecuadas al equilibrio familiar basado en la igualdad de género) y el modelo de los países del sur de Europa, más allá de las importantes disimilitudes de contexto.

El equilibrio entre las diferentes facetas (variables) de la conciliación familiar contribuye a un mayor consenso ideológico, que a su vez ayuda a que estas políticas tengan una mayor prioridad en la agenda política, sean más sostenibles en el tiempo y haya más posibilidades de acción.

Cuando se origina un mayor equilibrio entre el marco de la igualdad y el marco de la eficiencia de las políticas de conciliación, tales políticas son vistas más como un beneficio que un coste, se genera un mayor consenso entre progresistas y conservadores y, además, existe un énfasis en la eficiencia, el cual no tiene por qué perjudicar la igualdad. Todo lo contrario, la argumentación económica puede abrir ventanas de oportunidad, a pesar de que en contextos neoliberales exista el peligro de que los objetivos relativos a la transformación de los roles de género puedan quedar relegados a un segundo plano.

Es posible reconciliar el dilema entre feminismo de la diferencia y el de la igualdad combinando de forma equilibrada las políticas fundamentadas en la redistribución y las políticas basadas en el reconocimiento, siempre que apuesten por la transformación y no por la afirmación.

Con el reconocimiento del ámbito doméstico (incluyendo las bajas parentales duraderas y remuneradas), que incluyen a los hombres a través de bajas exclusivas de paternidad, se alcanza valorizar el trabajo realizado tradicionalmente por las mujeres, por encima de meramente facilitarles la incorporación al mercado laboral gracias a políticas redistributivas (servicios de cuidado a la infancia y personas mayores).

Resulta efectivo combinar de forma equilibrada políticas *hard*, es decir, basadas en derechos y servicios universales (por parte del Estado central) con políticas *soft*, que son las más adaptadas a

la realidad local (e impulsadas a nivel regional y municipal). Esta combinación de enfoques permite a las grandes políticas ir más allá de lo que establece la ley, por medio de combatir patrones culturales que se pueden abordar de forma más adecuada generando espacios de diálogo con actores locales como los ayuntamientos, las empresas o las escuelas. En cambio, es necesario considerar que las políticas soft sin las hard solo actúan como parche.

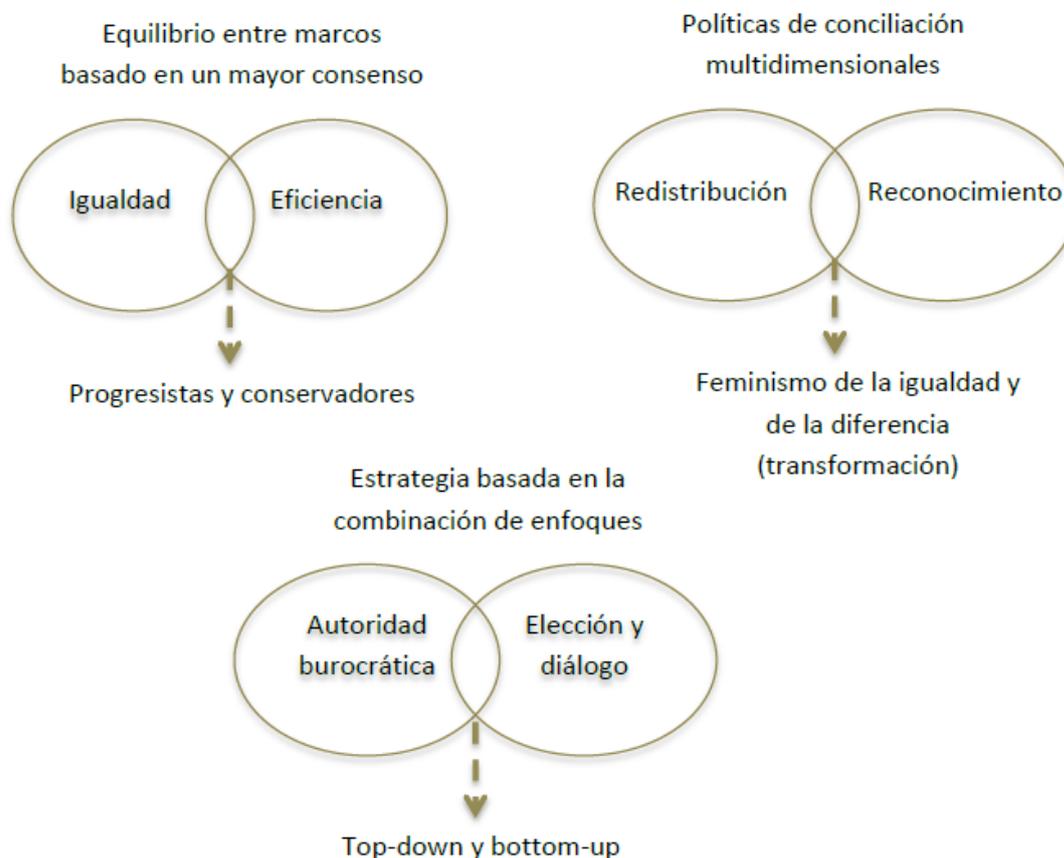


Figura 5. Posibilidades diversas de gestionar la igualdad de oportunidades en los diferentes géneros según diversos modelos propuestos (Stinus Bru de Sala, 2014).

Afirmada la importancia del equilibrio para acercar posturas y enfoques que resultan beneficiosos para el desarrollo de las políticas de conciliación, es necesario destacar que el equilibrio no es siempre idóneo para dar lugar a un modelo igualitario de políticas conciliadoras. Por ello, cuando se hace referencia al nivel de corresponsabilidad del Estado, se destaca la importancia de que el Estado adquiera un mayor peso que la familia y el mercado en lo referente a aportar soluciones a los problemas de conciliación. El Estado es el único garante de una mayor igualdad de género al mismo tiempo que de una mayor igualdad de clase, por encima de las estrategias individuales basadas en la familia o el mercado. Este es igualmente el caso de los instrumentos que apoyan distintos modelos de familia, destacados en la dimensión sustantiva. Se considera que los servicios han de tener una mayor relevancia que las prestaciones económicas si verdaderamente se quiere avanzar hacia un modelo igualitario en el que la especialización de roles de género vaya desapareciendo y lo normativo para todos sea combinar trabajo y familia.

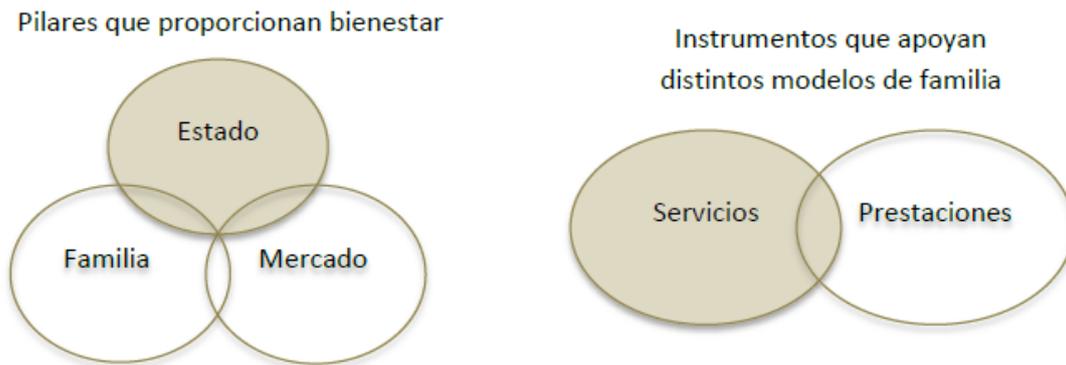


Figura 6. Pilares que contribuyen al bienestar e instrumentos que promueven los diferentes modelos familiares (Stinus Bru de Sala, 2014).

Si los países del sur de Europa, como España/ Cataluña, desean avanzar hacia un modelo igualitario de políticas conciliadoras, resulta necesario entender los dilemas y las diferencias ideológicas, ya que será necesario llegar a consensos entre los diferentes actores para que la problemática de la conciliación entre la vida laboral y familiar no suponga un tema marginal en la agenda pública.

Existen dilemas que se pueden reconciliar. Se trata de aquellos en los que las diferentes perspectivas pueden acercarse e, incluso, retroalimentarse, facilitando el acuerdo y la sostenibilidad en el tiempo de esta clase de políticas conciliadoras. Esto hace referencia a las diferencias entre marcos de políticas (igualdad versus eficiencia), tipos de políticas (redistribución versus reconocimiento) y estilos de implementación (enfoque hard versus soft). Otros dilemas, como el peso del Estado frente al peso del mercado y la familia o los servicios de cara a las prestaciones, dependerán más de la ideología dominante en un momento dado. Aunque si se progresa en el equilibrio, las posibilidades de que el modelo igualitario de políticas de conciliación (basado en el Estado y los servicios) se vaya consolidando, serán mayores.

En los países escandinavos, como Noruega, un equilibrio entre el marco de la eficiencia y la igualdad, las políticas redistributivas y de reconocimiento, y el enfoque hard y soft, ha sido encontrado. Aún queda camino por recorrer, pero incluso cuando las posiciones conservadoras pretenden modificar aspectos como la importancia del papel que posee el Estado o los servicios en estas políticas, se da un modelo igualitario de políticas de conciliación muy asentado, en el que difícilmente puede haber grandes retrocesos. Estos países ponen de manifiesto que es posible partir de muy poco y avanzar enormemente en cuestión de 30 años, aunque los cambios son progresivos y es necesario pasar por diferentes fases antes de llegar a la conclusión de que, tal y como afirma una persona entrevistada en Noruega por medio del estudio, “ya no existen grandes retos de país en el ámbito de la conciliación laboral y familiar”.

Por otra parte, Gaio Santos & Cabral-Cardoso (2008) centran la temática en la situación de la conciliación en Portugal, pasando por el contexto general (comparando con Reino Unido). Sobre la situación portuguesa, se hace hincapié en la valoración de una cultura familiar asociada a una vida de familia que carece de medidas de conciliación reales en la práctica. Tanto hombres como mujeres encuentran dificultades para conciliar la vida familiar. Mientras que se entiende que los hombres tienen acceso tanto al trabajo como a la crianza, la mujer es la primera a la que se le asigna el cuidado familiar tan solo por razón de género. Esta visión estereotipada de la realidad se encuentra embebida en una cultura familiar tradicional del país que impide el aprovechamiento de medidas de conciliación laboral. De hecho, este estudio constata un caso más donde esto sucede. Es decir, la tradición familiar portuguesa de cuidar a los familiares en el seno de la propia familia dificulta que todas las familias tengan acceso a medidas de conciliación de carácter público, impidiendo su aprovechamiento por parte también de las personas que en mayor medida las puedan necesitar.

## 4.2. Portugal

En lo referente a Portugal, ninguna medida específica de conciliación fue hallada. Sin embargo, se constató la presencia de algunas actividades favorables a la conciliación familiar, únicamente como actividades aisladas sobre las que sería necesario profundizar en la búsqueda de los planes o programas a los que puedan pertenecer.

### Análisis de los Portales Web de las Universidades

En general, no es extraño encontrar formaciones puntuales en materia de Igualdad de Género e incluso de diversidad de identidades de género.

- Universidade Técnica de Lisboa

Esta es la única universidad con una iniciativa sobre conciliación en sentido estricto. En ella, los investigadores pueden solicitar la [exención de la enseñanza tras la ausencia por paternidad](#), lo cual resulta algo pionero, encontrándose impulsado por el grupo Gender Balance@IST de la propia universidad.

- Instituto Universitário da Maia (ISMAI) (Universidad Privada, cuyo nombre es exactamente el indicado, a pesar de denominarse “instituto”)

En esta universidad se hallaron las siguientes medidas:

- [Formación en Igualdad de Género](#), dentro del Programa para promover la igualdad de género, la diversidad social y combatir la violencia doméstica y el género (UNIgualdade).
  - [Eventos sobre la temática](#), que se pueden hallar mediante la búsqueda en su web; incluyendo conferencias y formación.
  - [Servicio para la sensibilización en Igualdad de Género](#), denominado E-Gender (“WebEducationSexual”), enmarcado en el proyecto del mismo nombre, que tiene como objetivo promover la igualdad de género y combatir la violencia de género, a través de acciones de sensibilización para audiencias específicas y el público general, así como para la producción y difusión de material formativo, informativo y pedagógico. Al mismo tiempo, se llevan a cabo seminarios en línea (webinars, existiendo una serie de estos), es decir, acciones totalmente en línea, cuyas grabaciones se pueden editar, se encuentran subtituladas y traducidas a la lengua de signos portuguesa y a disposición pública en plataformas digitales, contando con una amplia difusión en sitios web.
- ISCTE - Lisbon University Institute (Universidad Pública, cuyo nombre es exactamente el indicado, a pesar de denominarse “instituto”)

Se constató la existencia de un evento sobre la temática: [Conciliación de la vida profesional y familiar de los profesores universitarios \(2018\)](#).

- Universidad Europea de Lisboa (Privada)

Se constata la presencia del [Evento por el 8M de 2018 en favor de la Igualdad de Género](#) en la [web de la Universidad](#) respaldado por la [Declaración de Compromiso con la Igualdad de Género](#).

- Universidade Lusíada - Norte

Participó en una [Conferencia sobre Igualdad de Género y Conciliación](#). Esta tuvo lugar concretamente en Alemania (en Trier), a finales de 2017. El representante de la Universidad fue un Vicerrector, quien participó en este Seminario para Profesores Universitarios sobre "Reflexiones actuales sobre la Ley de Igualdad de Género de la UE". Algunos de los temas que merecieron reflexión y debate fueron temas como el equilibrio entre el trabajo colectivo y el equilibrio entre la vida laboral y personal, la igualdad de género y la tributación en la UE o la Ley de igualdad de género de los Estados Unidos después del Brexit.

- University of Aveiro

Contó con un [Curso de Formación en Género para Docentes](#).

- University of Beira Interior

Un [Taller final sobre Conciliación](#) fue impartido como una acción perteneciente al proyecto "Conciliación entre la vida familiar y profesional" (COMPASS), financiado por numerosas entidades (la Iniciativa Comunitaria EQUAL y es promovido por Beira Serra y como socios UBI\_CES, el Centro Social Ermesinde, NERCAB, el Centro de Seguridad Social en Castelo Branco, la Unión de IPSSs en Oporto, la Unión de Sindicatos de Castelo Branco e INOVINTER).

El objetivo de esta acción fue el de compartir con la comunidad circundante los resultados obtenidos con la difusión de los dos resultados del proyecto: "Centro de tiempo - Soluciones personalizadas para la organización diaria" y "Pasos para la conciliación - Herramienta de autodiagnóstico organizacional".

- University of Lisbon

En ella tuvo lugar una [Conferencia sobre Conciliación titulada "¡No te olvides de ti mismo en tu vida!"](#) (8 de marzo de 2016).

Estuvo organizado por la Facultad de Medicina de la Universidad de Lisboa, y tenía como objetivo alertar sobre la importancia del bienestar personal, físico y emocional de cada persona en su vida, en particular en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Por lo tanto, se encontró destinado a toda la comunidad universitaria, invitando a los hombres a ser partícipes de esta revolución social donde también juegan su papel.

Con esta iniciativa, y en el ámbito de la responsabilidad social, se promovió simultáneamente apoyar la causa de Amigas do Chito, una Asociación Humanitaria para apoyar a las mujeres con cáncer de mama.

- Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro

La Universidad cuenta con un [Plan de Igualdad](#), que incluye un diagnóstico, unos objetivos y unos dominios de intervención con acciones específicas.

Del mismo modo, celebró el [“XII Congreso SPCE. Ciencias de la Educación: Espacios de investigación, reflexión y acción interdisciplinar” \(2014\)](#), con el fin de promover la Igualdad en Contexto Educativo partir del Género, la Ciudadanía y las Prácticas Educativas.

A pesar de la comentada presencia limitada de las medidas, el país luso cuenta con un portal web basado en legislación sobre Igualdad de Género y Conciliación denominado “CITE” (Comisión para la Igualdad en el Trabajo y en el Empleo), con información relativa a diferentes situaciones laborales sobre las que pueda necesitarse alguna solución y, en concreto, resulta especialmente interesante un documento disponible sobre *Los usos del tiempo de hombres y mujeres de Portugal* (Perista, 2016), con un resumen de políticas. Ello se encuentra en consonancia con un recientemente informe publicado por UNICEF (Chzhen, Gromada, & Rees, 2019), donde se constata que Portugal se encuentra en la cabeza de la clasificación de países con mejores políticas nacionales de conciliación familiar.

### Contacto con las Universidades

La gestión para concertar una visita con personas a cargo de los servicios de conciliación en las universidades portuguesas llevó a dar con la presencia del [Centro Interdisciplinar de Estudios de Género](#) en la Universidade de Lisboa. Tras intentar obtener información sobre el tipo de medidas de interés para el estudio, se derivó la consulta al rectorado, sin obtener respuesta a la petición.

Sin embargo, se definió un encuentro con la Universidade do Algarve, en concreto con su Vicerrector de Educación y Cultura, acompañado del Director de Recursos Humanos, otra persona responsable de dicho servicio y su Secretaria, donde acudieron, en representación de la UMA, tanto la Delegada del Rector para la Igualdad y Acción Social como la Jefa de Sección de la Unidad de Igualdad de Género y el técnico de investigación del presente proyecto. En la visita, además, se abrió la posibilidad de establecer líneas de cooperación conjunta entre ambas universidades en materia de conciliación e igualdad de género, más allá del ámbito del proyecto.

### *Universidade do Algarve*

En dicho encuentro, los representantes de la universidad portuguesa se comprometieron a recabar datos para poder responder de la manera más completa posible al cuestionario de la entrevista (Anexo 1), por escrito, hasta finales de julio de 2019. Debido a que la fecha de finalización del proyecto es el 17 de julio de 2019, se queda a la espera de recibir tales resultados.

A pesar de ello, a continuación, se expone alguna información extraída de la conversación del encuentro, indicando los datos pendientes de completar.

### Resultados iniciales

Es el servicio de Recursos Humanos el que posee datos familiares, aunque la presencia de un servicio familiar aún está en desarrollo.

La universidad cuenta con estadísticas sobre la influencia del género y sexo en otros aspectos psicológicos.

No regulan la presencia de la mujer, dado que hay aproximadamente el doble de mujeres (más de 600) que de hombres (más de 300) entre los empleados de la universidad, aunque carecen de medidas cuantitativas (sobre las que quedamos a la espera). Esto da la impresión de que Portugal es menos sexista en cuanto a las oportunidades, si bien es cierto que la Universidade do Algarve es de relativamente reciente creación, contando con personal más joven que en otras universidades más antiguas del país, como puede ser la de Coimbra.

Portugal cuenta con una Secretaría de Estado para la Igualdad de Género.

Las políticas de educación del país explican la mayor igualdad de oportunidades. A modo de ejemplo, la figura legal del cuidador está siendo aprobada. También existen otras políticas públicas de igualdad.

A nivel normativo, un cambio legislativo da ahora más derecho a los padres (pendiente de recibir información). Por otra parte, el número de licencias por paternidad se constata tanto para hombres como para mujeres (pendiente del registro).

En los departamentos de Ciencias Sociales, Humanidades y Educación, quizá exista un Protocolo de Protección por cuestión de género (pendiente de comprobación).

La Universidad cuenta con un Servicio de Acción Social que establece medidas partiendo de que la igualdad ya es un hecho real. Dicho servicio, en cuanto al apoyo al estudiantado, cuenta con soporte a las necesidades educativas especiales. En cambio, para el cuidado infantil, no poseen guardería. Tampoco con un servicio de enfermería infantil, aunque sí con servicio médico para la comunidad universitaria, así como psicológico.

Igualmente, las actividades familiares organizadas son para funcionarios, gestionadas por una Asociación académica.

A partir de la lista de comprobación se pudo advertir, grosso modo, la ausencia de todas las medidas en ellas recogida.

### 4.3. Alemania

#### Análisis de los Portales Web de las Universidades

En las numerosas universidades del país, se hallaron medidas en casi todas sus páginas webs. Además, se encuentran acompañadas de información necesaria y suficiente referida a la legislación de aplicación obligatoria en materia de conciliación, si bien es cierto que son las universidades quienes desarrollan las medidas específicas a elección propia.

La base jurídica de la igualdad y la no discriminación en el trabajo en Alemania la conforma el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) (Unión Europea, 2010) y la Ley General de Igualdad de Trato (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG). El AGG es supervisado por la Oficina Federal contra la Discriminación que publica informes de monitoreo. Igualmente, existen oficinas contra la discriminación a nivel regional y como puntos de contacto locales. Además, existen algunos indicios de que los casos de discriminación son significativamente menos denunciados. En su caso, las disputas judiciales son resueltas por los tribunales laborales locales y regionales.

De la misma forma que se mencionó en el apartado de *Metodología*, para el análisis conjunto de sus medidas, se anotaron en una tabla de Excel la presencia o no de las medidas.

En principio, se partió de una serie de medidas comunes presentes en las Universidades de Berlín. Al listado se fueron sumando otras diferentes y/o más concretas halladas en otras universidades. De esta manera, las medidas recabadas son comparables entre cada universidad. Asimismo, se añadieron algunas medidas al final de la comparación, debido a su reiterada presencia, peculiaridad o especial importancia en el marco de las medidas de conciliación generalmente observadas.

Del mismo modo que ya se indicó en la sección *Metodología*, la tabla resumen de las medidas elaborada es presentada como resultados de la investigación en el Anexo 3. Por su parte, la tabla detallada de estas medidas se encuentra disponible como base de datos adjunta a este informe. Además, se encuentran disponibles igualmente como bases de datos, las tablas descriptivas de cada tipo de medida, según estén orientadas al Estudiantado, PAS o PDI.

## Contacto con las Universidades

Se exponen en este epígrafe los resultados de las visitas realizadas a las universidades berlinesas, presentando los de cada una consecutivamente. Se comienza por los obtenidos gracias a las entrevistas a los responsables de cada universidad, adjuntado fotografías de las instalaciones familiares en el Anexo 4.

### *Humboldt-Universität zu Berlin*

#### Entrevista

Los resultados de la entrevista fueron los siguientes:

#### **Valoración general**

1. ¿Cómo se estructuran y organizan las políticas de igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad en el sistema universitario público de su país? ¿Considera adecuados los organismos responsables de velar por la igualdad en cada universidad?

En Alemania, se ha de respetar la igualdad de oportunidades por ley, también según lo que impone el Estado concreto del Estado Federal Alemán del que se trate. En concreto, incluye tanto la diversidad de personas estudiantes por cuestión de género como por etnia y religión. Las temáticas en la universidad incluyen tanto la mencionada, como la conciliación familiar; entre otras.

Las universidades realizan encuentros para enseñar sobre sus medidas concretas a las demás y que, de este modo, se pueda aprender a mejorar, gracias a una red de trabajo establecida. Cada universidad desarrolla estas medidas de manera diferente. Es por ello que las universidades cuentan con servicios familiares o con una estrategia familiar transversal en su lugar.

2. ¿Existe una planificación a través de instrumentos, medidas o planes que garanticen la igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad en las universidades de su país?

3. ¿El personal laboral conoce, disfruta y/o aplica estas políticas, planes y medidas sobre igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad?

-

4. Si tuviera que analizar un plan de igualdad con medidas de conciliación y corresponsabilidad, ¿qué indicadores señalaría como imprescindibles en su valoración del plan? ¿Qué fortalezas deberían observarse?

En resumidas cuentas, las medidas de cuidado infantil, que incluirían medidas como las de la Universidad de Humboldt.

Las fortalezas incluirían, además, información, asesoramiento, flexibilidad laboral para el estudiantado inclusive, prestaciones y poder traer los hijos a la universidad.

5. ¿Existen redes de cooperación en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad entre las diferentes universidades de su país u organismos conjuntos, tales como observatorios, laboratorios o similares?

Sí. Gracias a la encuesta para la auditoría trianual de certificación, los usuarios del servicio piden otras medidas y transmiten qué se necesita mejorar. Una necesidad creciente es la del cuidado de familiares dependientes. Se está pensando en crear un portal web solo para este asunto, tanto para estudiantes como empleados. También se pretende reflejar en futuros panfletos informativos.

Gracias a la red de trabajo interuniversitaria se aprende y se mejora. Existe una en la ciudad de Berlín, con 4 encuentros anuales. Además, existe la "Kata Hochschule" nacional sobre medidas familiares, relacionada con la certificación familiar y donde se hace intercambio formativo.

6. ¿Está previsto un sistema adecuado de evaluación de la implementación de estas políticas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en el sistema universitario de su país?

No realmente, solo la mejora gracias a las redes de trabajo.

### **Conciliación y Corresponsabilidad**

7. ¿Existen dificultades a la hora de conciliar la vida familiar y laboral en las universidades de su país?

Siempre, pero se ha avanzado desde que en 2009 comenzó el Servicio Familiar de la universidad.

Los problemas varían según el grupo de la comunidad universitaria del que se trate. En algunos casos, es especialmente difícil conciliar, como al cursar la carrera de Arqueología, donde, en ocasiones, es necesario viajar al extranjero durante varias semanas. En el caso de las reuniones, se intenta que finalicen a las 16h00, hora a la que cierran las guarderías; sin embargo, existe el servicio de canguros como medida flexible en caso de que lo anterior no sea posible.

En general, dado que se intenta reducir los problemas y, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde el inicio del servicio familiar, la situación de las familias ha mejorado.

8. Por favor, indique cuáles son las principales medidas de conciliación laboral y familiar que se recogen en las políticas de igualdad en el sistema universitario de su país.

Depende de cada universidad.

9. ¿Considera que estas medidas son efectivas? ¿Por qué?

De entre las más efectivas, se encuentran los fondos económicos para las bajas por cuidado de familiares dependientes, algo que era necesario.

Desde hace 10 ó 12 años, las medidas conciliadoras ya existentes fueron reforzadas y, a día de hoy, solo tras el primer año de cuidado infantil en casa, la mujer puede volver a incorporarse al trabajo y al estudio; gracias a la gran variedad de medidas, como las de guardería infantil en cualquier parte de Alemania.

10. ¿Considera necesaria la incorporación de alguna/s medidas que no se contemplen o no suelen estar incorporadas en planes y políticas de igualdad en las Universidades?

Las que permitan conciliar mejor el cuidado de familiares dependientes, tal y como solicita la comunidad universitaria a través de la encuesta sobre el uso del servicio familiar trianual para la auditoría de certificación familiar en la Humboldt Universität zu Berlin. A día de hoy, es posible disfrutar de esta medida en el Estado de Berlín, pero sin poder recibir ninguna prestación económica, lo que supone un grave problema; a pesar de que sí exista la posibilidad de tomarse un año de excedencia, mismo período para el cuidado de familiares dependientes, pero en este otro caso sí percibiendo una cuantía del 70 % del salario; en el caso anterior, únicamente sería posible recibir un préstamo del Estado, que debe ser devuelto posteriormente.

11. ¿Se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores?  
¿Existen procedimientos o normativas que regulen este acceso/ascenso?

Sí, ya que existe una Responsable de las Mujeres, que regula el equilibrio de la presencia de las mujeres en cargos de responsabilidad y fomenta de manera considerable la carrera de las mujeres. Se encarga de buscar a las personas que pueden postular a determinados puestos de trabajo, asegurando que, si la más adecuada es una mujer, lo sea.

También es un hecho que existe una menor presencia de mujeres profesoras.

12. ¿Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario?

Sí. Aunque existen algunas diferencias: en todas las universidades alemanas el salario aumenta con la antigüedad, lo que perjudica a las mujeres, puesto que son más proclives a disfrutar de períodos de trabajo a tiempo parcial; sin perjuicio de recibir un subsidio por baja de maternidad.

Además, las desventajas pueden englobar, verbigracia, una desactualización científica, como puede ser el caso de una investigadora que haya disfrutado de 2 años de baja para el cuidado de sus hijos y que regrese al laboratorio; sin perjuicio para el contrato laboral y las condiciones laborales, incluido el salario.

13. ¿En la externalización de servicios se tienen en cuenta criterios de igualdad de oportunidades de las empresas licitadores, consideradas como cláusulas sociales o con baremación específica?

La guardería universitaria es una empresa externa que cumple estos requisitos.

Del mismo modo, en el país en general, todas las empresas cumplen dichas condiciones, por tanto, también las contratadas por la universidad. De hecho, se puede confirmar que es así para los servicios científicos en la universidad (respecto a los técnicos, la responsable familiar no dispone de información).

## **Buenas Prácticas**

14. A los elementos considerados básicos para identificar una Buena Práctica (es decir; innovación, transferibilidad, optimización y buen uso de los recursos y sostenibilidad junto a continuidad a futuro), ¿qué elementos añadiría?

Ningún otro.

## **Carrera científica de la mujer**

Para madres científicas:

15. En su carrera científica, ¿ha encontrado obstáculos para progresar debido al disfrute de licencias por maternidad?

-

16. En caso de que tenga pareja y su pareja trabaje igualmente como científico, ¿su pareja ha podido encontrar los mismos obstáculos? (En caso de que sea precisa una aclaración gramatical sobre el género social de la pareja:) ¿Sería tan amable de indicar si su pareja es mujer u hombre?

-

17. (En caso de que la persona entrevistada considere que ha sufrido personalmente obstáculos para el progreso en su carrera:) ¿Volvería a disfrutar de estas medidas? ¿Opina que merece la pena disfrutar de ellas?

-

18. ¿Qué opina de este sistema de regulaciones: funciona en la teoría, pero siguen existiendo perjuicios en la realidad?

-

## **Apoyo a estudiantes**

19. ¿Su universidad cuenta con medidas de apoyo a estudiantes? ¿Son efectivas?

Sí.

Alrededor de 600 estudiantes consultan el servicio familiar y piden información sobre las medidas: de financiación, el funcionamiento de los subsidios por parte del Estado de Berlín, qué clase de subsidios pueden aprovechar, cómo pueden organizar los estudios, si existe la posibilidad de dejar temporalmente de estudiar cuando se espera el nacimiento de un hijo, si, igualmente, se puede sustituir el tiempo presencial por mayor tiempo de trabajo en casa o si pueden disfrutar de comidas gratuitas para sus hijos, ...; por lo tanto, el Servicio Familiar resulta de gran ayuda y efectividad.

20. En cuanto al estudiantado de su universidad, ¿tienen derecho a excedencia (es decir, semestres completos de ausencia) de los estudios por motivos de conciliación familiar? (En caso afirmativo:) ¿Se informan sobre ese derecho? ¿Lo aprovechan? ¿Les resulta satisfactorio?

Sí. Les resulta satisfactorio, lo que se sabe gracias a la encuesta trianual de auditoría para la certificación. El problema que encuentran es que en la universidad solo cuentan con 90 vacantes para guarderías; al mismo tiempo que la ciudad de Berlín se encuentra muy poblada y en expansión demográfica, lo que también dificulta encontrar vacantes en las guarderías locales.

21. ¿En qué consiste la compensación por desventajas para estudiantes? ¿Es una medida efectiva?

Es la medida más potente, ya que proporciona flexibilidad otorgando más tiempo en casa para la realización de trabajos y estudiar. Se puede aplicar desde 1 a 6 semestres, lo que puede suponer una extensión de hasta 3 años para completar los estudios.

22. ¿A qué otras medidas de adaptación a los estudios se puede acoger el estudiantado? ¿Se encuentra informado acerca de ello? ¿Son muy recurridas dichas medidas? ¿Son eficaces? ¿Con qué opinión cuentan?

Las mencionadas a lo largo de la entrevista.

### **Apoyo parental mutuo**

23. ¿Su universidad cuenta con la posibilidad de que los padres y madres disfruten de apoyo parental mutuo? ¿De qué manera? ¿Son medidas efectivas? ¿Qué opinión tienen los padres y madres al respecto?

No existen redes de padres, pero los padres estudiantes organizan la guardería que gestionan ellos mismos para los hijos del estudiantado al completo.

### **Asesoramiento**

24. ¿Su universidad cuenta con un servicio de asesoramiento familiar? (En caso afirmativo:) ¿Es muy utilizado? ¿Y con qué fines, normalmente?

Es interesante el hecho de que acudan los profesores para informarse, así como los supervisores que necesitan controlar los permisos de conciliación.

### **Cuidado de familiares dependientes**

25. ¿Existen información y medidas de conciliación para el cuidado de familiares dependientes, que puedan estar dirigidas tanto a empleadas/os como a estudiantes, en su universidad? (En caso afirmativo:) ¿Resultan útiles estas medidas?

Existe información en la web de la universidad, además de formación en conciliación y un encuentro informativo en una cafetería de la universidad con incluso personal externo a la universidad.

### **Cuidado infantil**

26. ¿Son aprovechables todas las medidas de cuidado infantil de la propia universidad, en su amplia gama (cuidado regular, flexible [de emergencia], durante eventos en la universidad; las salas de conciliación familiar<sup>1</sup>; la disposición de juguetes mientras se cuida de las/os hijas/os en el puesto de trabajo, en su caso)?

Existen muchas medidas de conciliación, que incluyen medidas directas para el cuidado infantil, entre las cuales se encuentran las habitaciones de conciliación familiar<sup>1</sup>, donde tanto los trabajadores como los estudiantes pueden ir a trabajar con sus descendientes, de igual modo que pueden comer en la misma habitación o se pueden llevar a sus hijos a la cantina para que reciban una comida gratuita (la misma que se pueden llevar a la habitación), de la misma forma que se les puede llevar a la guardería o las bolsas de juguetes prestables en diferentes puntos de la universidad para usar en cualquier parte y posteriormente devolver.

27. Si su universidad cuenta con un servicio de canguros (tanto a domicilio propio de la familia como en casa de un/a cuidador/a), ¿este servicio es muy recurrido, o se prefieren otros servicios para el cuidado infantil? ¿Resulta efectivo para necesidades de urgencia?

Existen numerosos contratos con niñeros. Cada facultad o instituto los hace. Existe un total de 3.000 horas que se pueden flexibilizar de esta manera, tanto en el domicilio del canguro como a domicilio. Puede usarse como servicio de emergencia. En cambio, puede que no sea la medida más usada, ya que es caro; dado que no todas las zonas de las universidades cuentan con los mismos recursos económicos, a pesar de que se constatan numerosas fuentes de financiación externas; por ejemplo, para fines científicos, que incluyen la conciliación. Del mismo modo, depende del área de trabajo y de si el empleado es científico o no. Por su parte, los estudiantes tienen su propio servicio de cuidado infantil, que no es tan inmenso, pero es gestionado por y para estudiantes de forma exclusiva. De hecho, administran tanto una guardería enorme como la pequeña existentes.

Aun así, si un miembro de la comunidad universitaria necesita estar presente a determinadas horas donde la guardería no está disponible, se recurre al servicio de canguros; por lo que este servicio es muy utilizado.

28. ¿Su universidad cuenta con servicio de enfermería infantil?

No. Aunque el servicio de caridad, que es una clínica perteneciente a la universidad, se puede utilizar por parte de los estudiantes de manera general.

### **Certificación familiar**

29. Si su universidad cuenta con certificación familiar, ¿esta resulta útil a la propia universidad? ¿Es valorada dicha certificación por parte del personal y el estudiantado?

---

<sup>1</sup> Son salas donde madres y padres pueden disfrutar de juegos con sus hijas/os y que cuentan con facilidades para su cuidado.

Sí, ya que los estudiantes o trabajadores potenciales buscan universidades que acreditan que se ocupan de las necesidades familiares. Además, cada 3 años, la universidad es auditada, al tiempo que recibe nuevas directrices a cumplir para mejorar.

También permite establecer una red de trabajo con otras universidades, a través de reuniones.

### **Flexibilidad laboral**

30. En cuanto a las medidas de flexibilidad laboral de su universidad, ¿estas son aprovechadas por el personal? ¿Lo son de manera satisfactoria?

En general, se utilizan de manera satisfactoria. Cada persona con descendientes puede pasar a trabajar a tiempo parcial, así como disfrutar de excedencias. De igual modo, existe otra medida que permite disfrutar de mayor tiempo de excedencia a cambio de no cobrar la paga extraordinaria de Navidad, por motivos familiares, lo cual resulta muy satisfactorio.

Aunque, por otra parte, los profesores no tienen tantas oportunidades para flexibilizar su horario debido a los horarios de clase.

### **Mentoring**

31. ¿Su universidad cuenta con un servicio de tutoría por parte de madres cuya carrera científica haya sido consolidada que apoyen a otras madres cuya carrera científica sea incipiente? (En caso afirmativo:) ¿Cómo funciona exactamente este servicio?

Sí, se trata de un servicio de mujeres en altos cargos orientando a otras que están empezando su carrera, por encima de las condiciones familiares, también tratadas, en su caso.

Lo lleva a cabo la Responsable de las Mujeres que busca profesoras muy exitosas que desean tomar parte en este programa, quedando con ellas una vez al mes para prepararlas para su orientación a otras que deseen comenzar su carrera o se encuentren en una posición bastante inicial. Este programa parece durar 1 año, con encuentros mensuales (12 encuentros en total).

### **Investigación, innovación y mejora**

32. Respecto al conjunto de medidas de conciliación existentes en su universidad, ¿se proponen mejoras? (En caso afirmativo:) ¿Por parte de quién?

Se puede traer el hijo a la universidad mientras se trabaja (medidas mencionadas). Igualmente, hay actividades infantiles, incluyendo campamentos estivales durante las vacaciones escolares. Durante el campamento estival, se puede acoger a los niños hasta 3 veces durante el período en que está en marcha.

También se puede trabajar menos horas cada mes (hasta solo la mitad) de manera que más adelante se puedan recuperar esas horas (jornada intensiva), sin que se considere trabajo a tiempo parcial.

33. De entre las medidas de conciliación de su universidad, ¿existe/n algunas/s que sobresalgan por su carácter innovador?

Existía el servicio de cuidado infantil por parte de “abuelos”, en el que una serie de personas mayores sin nietos cuidaban de los niños pequeños de otras familias, de las cuales bastantes eran extranjeras. Funcionaba, pero al producirse una sobredemanda se debió cancelar este servicio.

34. Además, ¿se investiga en la mejora de las medidas de conciliación existentes en su universidad? (En caso afirmativo:) ¿En qué modo?

Como parte de la auditoria trianual, el Instituto Sociológico diseña un cuestionario de evaluación para los usuarios del servicio familiar de cara a detectar posibles mejores.

### **Prestaciones**

35. En cuanto a los subsidios maternal y parental, ¿funcionan adecuadamente a todos los niveles?

Más que en términos económicos, sino de tiempo, los altos cargos de dirección de la universidad poseen mayor dificultad para conciliar, ya que necesitan estar presentes en la universidad a lo largo de todo el día. Una persona que trabaje a tiempo parcial nunca podrá ser considerada para ese tipo de puestos. Aunque existe la única opción de compartir el puesto de este nivel entre dos personas como si contasen como solo una.

36. ¿Su universidad cuenta con servicio de prestaciones adicionales? (En caso afirmativo:)  
¿Está disponible tanto para empleados como para estudiantes con necesidades?  
¿Funciona adecuadamente?

Existen prestaciones que el estudiantado puede aprovechar. Normalmente, los estudiantes pueden obtener un descuento para el transporte público; pero si tienen necesidades especiales, les sale gratis. Además, tienen la posibilidad de recibir comidas gratuitas para los hijos en los comedores. Si tienen necesidades especiales, pueden pedir fondos familiares, algo novedoso, por tener un hijo o cuidado de familiares dependientes a cargo, como ayuda económica para esto o incluso para viajar si lo necesitan para asistir a conferencias o talleres o ir a otro país.

### **Actividades familiares**

37. ¿En su universidad se llevan a cabo actividades que fomenten la recreación familiar y la convivencia con otras familias? (En caso afirmativo:) ¿Cuentan con participación?

El café familiar, donde las familias se encuentran y reciben información; y el gran evento festivo familiar de carácter anual, con numerosas actividades científicas y recreativas para niños.

Del mismo modo, se organizan otros eventos, con menor carácter de red de contactos y de ocio, pero más formal por su carácter informativo.

### **Coaching**

38. ¿Su universidad cuenta con servicio de coaching? (En caso afirmativo:) ¿A quién se encuentra dirigido y en qué consiste este servicio?

El servicio de mentoring incluye coaching individual.

### **Formación familiar**

39. ¿Su universidad cuenta con formación en el cuidado de la familia? (En caso afirmativo:)  
¿Qué tipo de formación es? ¿A quién se encuentra dirigida y cómo se organiza?

Del mismo modo, existe un servicio informativo general en la universidad, que puede informar sobre cursos de formación en conciliación familiar.

### [Lista de comprobación](#)

En cuanto a la lista de comprobación, se pudo advertir la ausencia de apoyo parental mutuo de la lista básica; así como la ausencia de ventaja de admisión en la guardería por razón de parentesco de otro miembro de la familia ya inscrito, así como tampoco se pudieron constatar las ayudas prenatales existentes, ni las medidas de compensación para completar el doctorado, ni los descansos posibles durante la jornada laboral, ni tampoco la facilidad de matricular a los hijos en guarderías cerca de la universidad ni de obtener una subvención en la matrícula como estudiante más allá de la toda clase de subsidios ya posibles, tampoco existen salas de primeros auxilios aparte de las habitaciones de conciliación familiar para niños, todo esto en cuanto a las medidas de la lista ampliada; y, por último, en cuanto a otro tipo de medidas, no existen ni aparcamientos ni bicicletas de conciliación familiar ni un representante familiar en la universidad distinto del responsable del servicio familiar en la universidad.

## Entrevista

A continuación, se presenta el resultado de la entrevista. Las respuestas fueron proporcionadas por escrito.

Es interesante añadir que, durante la entrevista, se explicó que el Servicio de Carrera Dual y Familiar pertenece al Departamento de Recursos Humanos.

Además, alguna información proporcionada durante la entrevista ha sido añadida a las respuestas.

### Valoración general

1. ¿Cómo se estructuran y organizan las políticas de igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad en el sistema universitario público de su país?  
¿Considera adecuados los organismos responsables de velar por la igualdad en cada universidad?

Existe una variedad de leyes relacionadas con la igualdad de oportunidades en Alemania y, por supuesto, en Berlín:

- [Grundgesetz](#) (Constitución)
- [Hochschulrahmengesetz](#) (Ley marco de Educación)
- [Berliner Hochschulgesetz](#) (Ley de Educación Superior del Estado de Berlín)
- [Landesgleichstellungsgesetz](#) (Ley de Igualdad del Estado de Berlín)
- [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz](#) (Ley General Alemana de No Discriminación)
- [Teilgrundordnung der Freien Universität Berlina](#)
- [Geschäftsordnung](#) (Reglamento de Procedimiento del Senado Académico)
- [Geschäftsordnung Plenum der Frauenbeauftragten der Freien Universität](#)
- [Geschäftsordnung des Frauenrats der Freien Universität](#)
- [Frauenförderrichtlinien](#)
- [Änderungsordnung der Frauenförderrichtlinien von 1995](#)
- [Wahlordnung der Frauenbeauftragten der Freien Universität](#)
- [Wahlordnung der Frauenbeauftragten der Charité](#)
- [Rundschreiben der Freien Universität zur Beteiligung von Frauenbeauftragten Mutterschutzgesetz](#)
- [berlinés Universitätsmedizinengesetz](#)
- [Wissenschaftszeitvertragsgesetz](#)
- [Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen](#) Comunidad de Investigación (DFG)
- [Die Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen](#)

Alemania es una república federal formada por 16 estados y la política educativa es un asunto del estado (eso significa que cada estado decide sus propias políticas educativas).

### Berliner Hochschulgesetz (Ley de Educación Superior del Estado de Berlín):

**Artículo 5 bis:** cada universidad tiene que emitir una constitución relativa a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres → Esta constitución incluye normas relativas a: estudios de conciliación, trabajo y familia; procedimientos de nombramiento; promover la investigación de género; desarrollo profesional; relleno de tablas; protección contra el acoso sexual.

**Artículo 59:** la representante de las mujeres en Freie Universität: una jefa representante de la mujer en la universidad y representantes locales de cada uno de las facultades → representa solo los intereses de las mujeres (en otros estados: oficial de igualdad de género)

Sus Tareas son: tomar parte en la selección de procedimientos; asegurar las mismas oportunidades para el desarrollo de las mujeres y tratar de eliminar desventajas estructurales.

### Gleichstellungskonzept FU 2015 - 2020 (Concepto sobre Igualdad de Género):

Incluye varias iniciativas políticas importantes:

- fomentar una cultura organizacional que se distinga por la conciencia de género y la competencia de género,
- implementar una política de personal que pretenda alcanzar la igualdad,
- implementar indicadores de igualdad dentro de los instrumentos de gestión y procesos,
- recoger y analizar sistemáticamente los datos sobre temas relacionados con la igualdad,
- desarrollar, implementar y evaluar programas y medidas apuntado a brechas y áreas con potencial de mejora que se identifiquen durante el proceso de análisis,
- utilizar recursos (humanos y materiales) para apoyar a las mujeres y promover el género y estudios sobre diversidad,
- procesar la vigilancia y el control de la implementación de la estrategia de igualdad de género a través del control de género.

2. ¿Existe una planificación a través de instrumentos, medidas o planes que garanticen la igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad en las universidades de su país?

### Frauenförderrichtlinien (Directrices sobre la Promoción de la Mujer)

Gleichstellungskonzept (Concepto de la Igualdad de Género) → más desarrollado y adaptado a situaciones sociales.

### Zielvereinbarungen (Acuerdo sobre Objetivos):

En Freie Universität, se han celebrado acuerdos sobre objetivos específicos desde 2000. Estos acuerdos se basan en factores que incluyen los estatutos universitarios, según los cuales las

Instituciones de Educación Superior están obligadas a celebrar acuerdos sobre objetivos en el área de Promoción de Mujeres en cada Facultad. Estos acuerdos, que se celebran entre la administración de la universidad y la Facultad o instituto central, incluyen la aprobación planificada de las cátedras y las medidas para mejorar el apoyo a jóvenes académicos, docentes u organizaciones internas dentro de la Facultad o instituto central, pero también medidas dirigidas a la Promoción de la Mujer e Implementación de Estudios de Género. Las iniciativas de proyectos específicos generalmente comienzan con las Facultades y las Representantes Locales de Mujeres o los Oficiales de Igualdad de Género. El área de Igualdad de Género tiene una participación del 10 % en el volumen de las finanzas asignadas en general a través de puestos de alto perfil y recursos materiales.

3. ¿El personal laboral conoce, disfruta y/o aplica estas políticas, planes y medidas sobre igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad?

Nosotros somos un servicio que proporciona información y apoyo a través de boletines de noticias, eventos informativos y tener nuestro sitio web en alemán e inglés.

Los empleados pueden aportar sus ideas. Pueden participar en diferentes tableros de la universidad, por ejemplo, en el Consejo de las Mujeres (Frauenrat) para ser elegida como una de las mujeres representantes o participar en grupos de trabajo (AGS).

4. Si tuviera que analizar un plan de igualdad con medidas de conciliación y corresponsabilidad, ¿qué indicadores señalaría como imprescindibles en su valoración del plan? ¿Qué fortalezas deberían observarse?

Asesoramiento sobre mujeres y recolección de datos diferenciados por género. Junto con los requisitos similares para otras áreas, como la enseñanza y la organización interna, estos acuerdos generales, en forma de un resumen emitido por la dirección de la universidad, se convierten en la base de las negociaciones sobre los acuerdos sobre objetivos. El Oficial Jefe de Igualdad de Género está involucrado en las negociaciones entre la gerencia de la universidad y la oficina del decano. Deficiencias identificadas dentro de una facultad, instituto central o servicio central en términos de promoción de los estudios de género e inclusión e impulso a las mujeres son, sin embargo, discutidos con todo el mundo involucrado. Ello significa que no trabajan exclusivamente en este ámbito las representantes de mujeres u oficiales de igualdad de género en cuestión.

5. ¿Existen redes de cooperación en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad entre las diferentes universidades de su país u organismos conjuntos, tales como observatorios, laboratorios o similares?

#### Auditoría de la Universidad Familiar

La universidad está certificada por la Auditoría de Educación Superior Amigable para la Familia.

La auditoría berufundfamilie®, desarrollada por iniciativa de y en nombre de la

organización sin fines de lucro Hertie Foundation, es una herramienta que se utiliza para promover políticas de personal conscientes de la familia. Los certificados para la auditoría berufundfamilie® se han otorgado a empresas del sector privado y organizaciones sin ánimo de lucro. Desde 2001, la universidad puede obtener estos certificados, bajo el título Auditoría de educación superior para familias®. Desde 2004, el colegio familiar ha sido galardonado por el Ministro Federal de Asuntos de la Familia, la Tercera Edad y el Ministro Federal de Economía y Tecnología.

La decisión de llevar a cabo la auditoría de la universidad familiar en Freie Universität es debida a una preocupación central de la Universidad por que sus empleados y académicos equilibren sus actividades con las responsabilidades, así como que los estudiantes con hijas/os puedan hacer lo mismo con sus estudios. En la primavera de 2007, la universidad desarrolló su concepto de política de educación superior consciente de la familia. Como resultado, recibió el certificado básico de "Educación Superior para Familias" el 18 de junio de 2007. La universidad fue certificada nuevamente en 2010, 2013 y 2017.

#### Premio Total E-Quality

El Premio Total E-Quality ha sido otorgado a Freie Universität Berlin seis veces: en 2002, 2005, 2008, 2011, 2014 y 2017. Este premio reconoce universidades y otras Instituciones académicas y científicas por su compromiso por apoyar y promover las mujeres. Es otorgado por la asociación sin fines de lucro Total E-Quality en cooperación con el Ministerio Federal de Educación e Investigación. El premio fue primeramente otorgado en 1997. Se otorga a instituciones del sector empresarial, política y servicio público y los ganadores anteriores incluyen empresas importantes como Schering AG y Deutsche Telekom AG. El premio honra a los destinatarios por tener una política de futuro en el logro de la igualdad de oportunidades. Desde 2002, la herramienta de autoevaluación se aplica tanto a la universidad como a instituciones académicas y científicas.

#### Carta - Familia en las Instituciones de Educación Superior

La Freie Universität Berlín posibilita a los empleados la conciliación familiar, laboral y de la vida de manera óptima, lo cual explica el hecho de que la universidad se incluya en el Club de Mejores Prácticas "[Familia en la Educación Superior](#)". El Director Ejecutivo Adjunto de Administración y Finanzas de la Universidad, el Dr. Matthias Dannenberg, selló la membresía al firmar el estatuto de "Familia en la Educación Superior", una iniciativa para la igualdad de oportunidades y orientación familiar sostenibles en el mundo académico. La universidad convino trabajar en cooperación con otros miembros para alcanzar mejoras continuas en las responsabilidades familiares además de las involucrados en los estudios, la enseñanza y la investigación.

En Freie Universität, creemos que "familia" significa todas las situaciones en las que las personas toman a largo plazo responsabilidad social de otros. Esto incluye, en especial, la crianza de los hijos y los que cuidan a otros familiares. El objetivo es aumentar la conciencia y aumentar la visibilidad de estas situaciones.

La iniciativa "Familia en la Educación Superior" cuenta con el respaldo conjunto de la Fundación Robert Bosch y el Centro para el Desarrollo de la Educación Superior (CHE). El Club de Mejores Prácticas cuenta con más de 60 instituciones en el sector académico y de investigación en países de habla germana. Esta Universidad es una de las principales y es la anfitriona para la reunión de trabajo del club en septiembre. La universidad ya ha recibido distinciones por su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en la forma del Premio "Total E-Quality".

6. ¿Está previsto un sistema adecuado de evaluación de la implementación de estas políticas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en el sistema universitario de su país?

Nuestra universidad tiene que entregar un Informe de rendimiento como parte del Contrato de Educación Superior con el Estado, además de la auditoría familiar como auto compromiso para asegurar la implementación.

### **Conciliación y Corresponsabilidad**

7. ¿Existen dificultades a la hora de conciliar la vida familiar y laboral en las universidades de su país?

Depende del Estado, ya que los Estados son muy diferentes en Alemania, existiendo disparidad urbano-rural. Por ejemplo, en Berlín, un gran problema es la escasez de guarderías infantiles debido al crecimiento demográfico de Berlín.

8. Por favor, indique cuáles son las principales medidas de conciliación laboral y familiar que se recogen en las políticas de igualdad en el sistema universitario de su país.

-

9. ¿Considera que estas medidas son efectivas? ¿Por qué?

-

10. ¿Considera necesaria la incorporación de alguna/s medidas que no se contemplen o no suelen estar incorporadas en planes y políticas de igualdad en las Universidades?

-

11. ¿Se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores? ¿Existen procedimientos o normativas que regulen este acceso/ascenso?

La asignación de premios y subvenciones es una herramienta importante para el apoyo y la promoción de jóvenes mujeres eruditas y científicas, pero esto puede resultar únicamente efectivo en el área de medidas estructurales dirigidas a promover la mujer o los estudios de

género. Nuestra universidad otorga tres premios diferentes:

#### *A nivel de la Universidad Central*

El [Premio Margherita de Brentano](#) reconoce los resultados sobresalientes de individuos y proyectos de mujeres en los campos de promoción de la mujer o estudios de género. Los miembros de todas las categorías de la comunidad universitaria pueden participar. Con 11.000 euros, el Premio Margherita de Brentano, que otorga anualmente la universidad, es uno de la más dotados de entre los dirigidos a la promoción de la mujer en Alemania.

#### *A nivel de Facultad*

- [El Premio Marie Schlei](#), otorgado por el Departamento de Educación y Psicología, se otorga en el campo de los estudios de mujeres y estudios de género.
- [El premio Hedwig Hintze, otorgado](#) por el Departamento de Historia y Estudios Culturales, se otorga a mujeres por las calificaciones excepcionales de sus tesis.

#### Programa de mujeres profesoras

En general, Free University Berlin fue reconocida como una de las diez mejores universidades en el Programa de Profesoras de Mujeres del Gobierno Alemán. Un panel de expertos independientes calificó de sobresaliente el concepto de la Universidad de Berlín para el desarrollo del personal y el reclutamiento de mujeres en el camino para convertirse en profesoras. La universidad tiene, por lo tanto, derecho a solicitar la financiación para la puesta en marcha de cuatro encuentros para mujeres con cátedras permanentes W2 o W3.

El objetivo del programa es promover la igualdad entre mujeres y hombres en la educación superior, aumentar el número de mujeres en puestos de investigación destacados y mejorar la representación de manera sostenible de mujeres en todos niveles de calificación en el sistema académico. De un total de 111 universidades de los 16 estados federales que se inscribieron en la primera ronda de selección del programa; 86 resultaron exitosas.

La universidad pudo aumentar la proporción de mujeres en cátedras del 35 % en 2011 al 38 % en 2017. Durante el mismo período, la proporción de mujeres en cátedras permanentes aumentó del 29 al 32 %. La proporción de mujeres en cátedras W3/C4 altamente remuneradas se elevó de un 24 % en 2011 al 29 % en 2017. En la universidad, un 47 % o casi la segunda posición jerárquica entre el personal académico corresponde a una mujer.

12. ¿Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario?

Los salarios están regulados por un convenio colectivo. Los profesores son funcionarios públicos, por lo que ganan salarios de funcionarios públicos (salarios de la administración pública), lo que significa que tanto mujeres como hombres perciben el mismo salario.

13. ¿En la externalización de servicios se tienen en cuenta criterios de igualdad de

oportunidades de las empresas licitadores, consideradas como cláusulas sociales o con baremación específica?

Por ejemplo, en anuncios de trabajo: en el caso de la misma idoneidad, capacidad y logro profesional, las mujeres candidatas poseen preferencia.

### **Buenas Prácticas**

14. A los elementos considerados básicos para identificar una Buena Práctica (es decir; innovación, transferibilidad, optimización y buen uso de los recursos y sostenibilidad junto a continuidad a futuro), ¿qué elementos añadiría?

Espacio de trabajo flexible y amigable para la familia, que ahorra tiempo, sin costo alguno, bajo un umbral determinado.

La Comunidad de Investigación Alemana ha desarrollado una caja de herramientas que presenta ejemplos de la vida real de medidas de igualdad de género en instituciones de educación superior alemanas. La caja de herramientas (véase el enlace) es una forma de realizar un seguimiento de las medidas de igualdad de género en la investigación y la enseñanza de acuerdo con los Estándares orientados a la investigación de esta Comunidad sobre igualdad de género.

[https://instrumentenkasten.dfg.de/search?locale-attribute=en&filtertype=dimension&filter\\_relational\\_operator>equals&filter=reconcile](https://instrumentenkasten.dfg.de/search?locale-attribute=en&filtertype=dimension&filter_relational_operator>equals&filter=reconcile)

### **Carrera científica de la mujer**

Para madres científicas:

15. En su carrera científica, ¿ha encontrado obstáculos para progresar debido al disfrute de licencias por maternidad?

-

16. En caso de que tenga pareja y su pareja trabaje igualmente como científico, ¿su pareja ha podido encontrar los mismos obstáculos? (En caso de que sea precisa una aclaración gramatical sobre el género social de la pareja:) ¿Sería tan amable de indicar si su pareja es mujer u hombre?

-

17. (En caso de que la persona entrevistada considere que ha sufrido personalmente obstáculos para el progreso en su carrera:) ¿Volvería a disfrutar de estas medidas? ¿Opina que merece la pena disfrutar de ellas?

-

18. ¿Qué opina de este sistema de regulaciones: funciona en la teoría, pero siguen existiendo prejuicios en la realidad?

-

Para responsables de la universidad en la materia, se pueden reformular las mismas cuestiones.

### **Apoyo a estudiantes**

19. ¿Su universidad cuenta con medidas de apoyo a estudiantes? ¿Son efectivas?

En primer lugar, es importante indicar que la matriculación en la universidad, como sucede en las universidades alemanas en general, es muy asequible. De hecho, en la Freie Universität Berlin, el estudiantado paga 309 €/ semestre, pudiendo ahorrarse el coste íntegro del transporte público, previa justificación de la necesidad. En caso de necesidad de recibir ayuda, puede que incluso el precio sea reducido a 60 € únicamente en concepto de trámites administrativos.

Por otra parte, la Asociación de Estudiantes de la universidad cobra una cuota que cubre la comida gratuita para los niños, señalada a continuación, además del 5 % del coste total de las plazas de guardería infantil de la universidad que corre a cargo de la misma y que se menciona posteriormente.

- Registro preferencial para seminarios
- Licencia para semestre de ausencia
- Absentismo por maternidad
- Atención
- Estudios a tiempo parcial. Esto incluye el derecho a disfrutar de un semestre extraordinario para completar los estudios por cada hijo nacido durante el mismo año. Además, los estudiantes perciben al menos 300 €/mes gracias al Bafög (Ley Federal de Asistencia para la Capacitación), que se recibe como garantía social. En el caso de los empleados, su salario es reducido al 60 % durante su baja laboral. A pesar de ello, las prestaciones no siempre cubren todas las necesidades, muy especialmente en el caso de las madres y padres solteras/os; a lo que se ha de añadir que Berlín es una ciudad en crecimiento demográfico, con cada vez mayores precios de alquiler y una ausencia de infraestructuras de cuidado infantil, incluido el escaso sueldo de los educadores.
- Cuidado de los niños. Además de lo anterior, cabe mencionar que las plazas son limitadas, para las cuales a veces existen esperas de un año; si bien es cierto que Berlín cuenta con guarderías gratuitas para niños a partir de 1 año de edad, a pesar de que a veces se encuentren cerradas, frente a lo cual existen otros servicios que suelen ser suficientes como compensación. Todo ello sin perjuicio de las 13 vacantes reservadas para los hijos de profesores visitantes, justificadas por la imposibilidad logística de inscribirles durante una corta estancia, dado que se reservan con suficiente antelación; a pesar del elevado coste que supone para la universidad. De igual modo, existe la posibilidad de contar con un canguro a domicilio para casos de emergencia, por mediación de la universidad bajo petición, que busca los cuidadores, que son gratis. De las 180 plazas, que son financiadas en un 95 % por el Estado de Berlín y tan solo en un 5 % por la universidad, las restantes de esas 13 anteriormente citadas se destinan, a partes iguales, tanto a estudiantes como a empleados, siendo gestionadas por la Asociación de Estudiantes.
- Práctica remota interactiva de experimentos
- Habitaciones padre-hijo

- Habitaciones para el cuidado de los niños
- Porción infantil en la cantina
- Ofertas familiares deportivas
- Campamento de verano para niños. Su coste varía en función de los ingresos de los padres.

Los estudiantes pueden ausentarse de clase hasta 3 veces, a partir de lo cual pierden, en teoría, el derecho a reconocimiento de la asignatura (ya que se necesita un 85 % de horas de asistencia sobre el total de presenciales), aunque en la práctica esto no se suele aplicar a raja tabla, dependiendo siempre de la amabilidad del profesorado responsable.

Una medida excepcional la constituye la Kids' Box, que consiste en una caja grande portátil (que consta de ruedas para su desplazamiento horizontal) que se despliega conteniendo una amplia variedad de facilidades para el cuidado infantil (fotografías 1 y 2). Debido a su alto coste (3.000 €/unidad), la universidad solo cuenta con una. A pesar de ello, la universidad la utiliza como mostrador del modo en que se muestra en la fotografía 1 para proporcionar información sobre medidas de conciliación y así promocionarla.



Fotografía 1. Exterior de la Kids' Box abierta.



Fotografía 2. Interior de la Kids' Box abierta.

20. En cuanto al estudiantado de su universidad, ¿tienen derecho a excedencia (es decir, semestres completos de ausencia) de los estudios por motivos de conciliación familiar? (En caso afirmativo:) ¿Se informan sobre ese derecho? ¿Lo aprovechan? ¿Les resulta satisfactorio?

No mantenemos estadísticas → Debido a la protección de datos.

Grupo objetivo no tan grande → Alumnos con hijos son solamente el 5% de todos los alumnos.

### **Apoyo parental mutuo**

21. ¿Su universidad cuenta con la posibilidad de que los padres y madres disfruten de apoyo parental mutuo? ¿De qué manera? ¿Son medidas efectivas? ¿Qué opinión tienen los padres y madres al respecto?

Establecimos una reunión familiar que es una plataforma para conocer a otras familias, de manera que los estudiantes o empleados también pueden organizar el cuidado de niños. La ley alemana proporciona 14 meses de licencia parental para compartir entre la madre y el padre. Esta ausencia puede ser disfrutada simultáneamente; a modo de ejemplo, durante 7 meses por ambos padres.

### **Asesoramiento**

22. ¿Su universidad cuenta con un servicio de asesoramiento familiar? (Encaso afirmativo:) ¿Es muy utilizado? ¿Y con qué fines, normalmente?

En nuestra universidad, creemos que "familia" significa todas las situaciones en las que las personas toman a largo plazo responsabilidad social de otros. Este incluye, en primer lugar y ante todo, aquellos que realizan la crianza de niños y a las personas que cuidan a familiares. Desde junio de 2007, la universidad ha sido certificada por una institución de auditoría familiar y amigable. Además, la universidad firmó la Carta "Familia en las Instituciones de Educación Superior" en junio de 2015 a través de incluir tanto unas políticas de personal como una estructura universitaria amigables con la vida familiar.

El Servicio de Carrera Dual y Familiar ofrece a todos los miembros de la comunidad universitaria información y asesoramiento confidencial mediante la respuesta a todo tipo de preguntas sobre conciliación.

### **Cuidado de familiares dependientes**

23. ¿Existen información y medidas de conciliación para el cuidado familiares dependientes, que puedan estar dirigidas tanto a empleadas/os como a estudiantes, en su universidad? (En caso afirmativo:) ¿Resultan útiles estas medidas?

En cooperación con el centro de apoyo al cuidado, Steglitz-Zehlendorf, el Servicio de Carrera Dual y Familiar de la Freie Universität ofrece una hora de discusión trimestral para todos los temas relacionados con el cuidado de la familia y los miembros que necesitan cuidados. Los usuarios se pueden registrar para una sesión de una hora entre las 9 am y las 12 pm, donde un equipo de expertos está disponible para brindar asesoramiento individualizado durante este período de discusión.

Respecto al cuidado de familiares dependientes, el gobierno aplica la legislación pertinente por medio de la que los miembros de la comunidad universitaria pueden disfrutar de trabajo a tiempo parcial, o bien incluso de un préstamo o de una baja laboral.

### **Cuidado infantil**

24. ¿Son aprovechables todas las medidas de cuidado infantil de la propia universidad, en su amplia gama (cuidado regular, flexible [de emergencia], durante eventos en la universidad; las salas de conciliación familiar<sup>1</sup>; la disposición de juguetes mientras se cuida de las/os hijas/os en el puesto de trabajo, en su caso)?

#### Escuela Infantil gestionada por la Asociación de Estudiantes de la Freie Universität

La Escuela Infantil de la universidad está ubicada cerca del campus verde en Dahlem. La guardería ofertas 180 ubicaciones de guardería en total. Freie Universität Berlin mantiene un bloque de 13 ubicaciones para hijos de cargos de responsabilidad recientemente designados, así como para los de estudiantes y profesores visitantes alemanes e internacionales invitados a la universidad, así como beneficiarios de becas, subvenciones y becas de investigación que asisten a escuelas de posgrado. Si hay espacio disponible en la escuela, los niños pueden ser admitidos de forma rápida y sin demasiada burocracia desde la edad de ocho semanas hasta la edad escolar, incluso sin un bono para el cuidado de los niños. Las plazas son asignados por medio del Servicio de Carrera Dual y Familiar de la Freie Universität.

#### Cuidado de niños de emergencia

Estos servicios de cuidado infantil están disponibles de forma gratuita y en forma flexible.

#### Cuidado de niños durante las conferencias

La persona organizadora del evento recibe un presupuesto individual de parte de la agencia de cuidado infantil en relación con los costes de personal, incluida la cobertura del seguro y cualquier material que se requiera para hacer de la habitación un lugar acogedor para los niños.

#### Guardería privada

Para las opciones privadas de cuidado infantil, el Servicio de Carrera Dual y Familiar ofrece una lista de agencias privadas.

#### Habitaciones Padre-Hijo

Hay salas para padres e hijos disponibles en el campus para estudiantes, empleados y visitantes, donde los padres pueden cooperar con otros padres para cuidar de sus niños. Las habitaciones pueden ser usadas como un lugar de reunión para padres u otros cuidadores con el fin de descansar durante una jornada en la universidad.

La sala para padres e hijos está equipada con un rincón de juegos, espacio de trabajo, sofá pequeño y baños separados para niños.

Las bolsas de juguetes son otra medida que consiste en el préstamo de las mismas que se encuentran disponibles por toda la universidad; ya sea en las bibliotecas, cafeterías, oficinas secretarías, ...; para cuyo préstamo se necesita la firma del padre/ de la madre para su préstamo hasta que las devuelvan.

25. Si su universidad cuenta con un servicio de canguros (tanto a domicilio propio de la familia como en casa de un/a cuidador/a), ¿este servicio es muy recurrido, o se prefieren otros servicios para el cuidado infantil? ¿Resulta efectivo para necesidades de urgencia?

(Respondido en la cuestión anterior en relación con el cuidado de emergencia).

26. ¿Su universidad cuenta con servicio de enfermería infantil?

No, pero la clínica universitaria puede ser utilizada por sus profesionales y familiares.

#### **Certificación familiar**

27. Si su universidad cuenta con certificación familiar, ¿esta resulta útil a la propia universidad? ¿Es valorada dicha certificación por parte del personal y el estudiantado?

La universidad fue certificada mediante auditoría de la universidad familiar desde junio de 2007. Además, la universidad firmó la Carta "Familia en las Instituciones de Educación Superior" en junio de 2015.

Esta certificación proviene de una iniciativa privada, lo que explica que también sea deseada su implementación en el mundo de los negocios, con el fin de atraer potenciales empleados. Esta implementación supone cumplir de sobra los requisitos legales en materia de conciliación,

estableciendo un mínimo de medidas, buscando la mejora continua.

El coste depende del tamaño de la universidad, de los aspectos gestionados, que, en el caso de la universidad, son los establecidos propiamente por la misma. Su precio ascendió a 15.000 € para 3 años de vigencia, siendo de 4.500 € durante 1 año con la última certificación.

### **Flexibilidad laboral**

28. En cuanto a las medidas de flexibilidad laboral de su universidad, ¿estas son aprovechadas por el personal? ¿Lo son de manera satisfactoria?

Sí. Sí.

Aunque cabe mencionar que los profesores universitarios trabajan durante más horas de las estipuladas en su contrato, si bien es cierto que pueden disfrutar de mayor flexibilidad, pudiendo ausentarse del puesto físico en la universidad para trabajar en casa, sin que exista un control sobre ello.

Además, existe la posibilidad de trabajar desde casa en parte del horario semanal laboral, en concreto durante hasta 3 días al mes, dentro de los 21 días al año permitidos como máximo, siempre que las condiciones del servicio lo permitan bajo autorización, trabajo desde el hogar que se puede controlar y que en aplicación de una nueva ley es obligatorio el fichar al comienzo y término de la jornada.

En relación con la baja por maternidad, esta se disfruta durante 14 semanas en el caso de que sea compartida con el padre, o de 12 si no es el caso, dividiéndose en dos períodos: uno de hasta 6 semanas antes de la fecha prevista del nacimiento, y el período posterior, de 8 semanas en adelante. En el caso de compartir dicha baja, el período en el que padre la aproveche, la madre se encontrará trabajando.

En lo relativo a la ausencia del puesto de trabajo, también cabe citar que, por enfermedad, el trabajador puede ausentarse hasta 3 días aportando justificante médico del doctor. Si la ausencia se prolonga, se puede solicitar la baja hasta 6 semanas, percibiendo el 65 % del salario a cargo del seguro de salud. Si se debe ausentar por enfermedad de los hijos, se conceden hasta 20 días, a poder repartir entre 10 y 10 para cada padre, por cada hijo enfermo.

### **Mentoring**

29. ¿Su universidad cuenta con un servicio de tutoría por parte de madres cuya carrera científica haya sido consolidada que apoyen a otras madres cuya carrera científica sea incipiente? (En caso afirmativo:) ¿Cómo funciona exactamente este servicio?

#### Programa de tutoría ProFiL

El programa de mentoría ProFiL no solo se basa en la mentoría tradicional, sino también en los elementos complementarios de la capacitación y la creación de redes. La evaluación tiene como objetivo mostrar los efectos que han tenido tanto para la persona tutorizada como para el mentor.

#### Charla con la puerta abierta (Open Door Talk)

Open Door Talk proporciona una descripción general de las posibilidades del Servicio de Carrera Dual y Familiar y brinda información sobre asuntos legales y financieros. Un estudiante de doctorado en la Freie Universität Berlin informará sobre sus experiencias en el equilibrio entre la promoción y las responsabilidades familiares.

### **Investigación, innovación y mejora**

30. Respecto al conjunto de medidas de conciliación existentes en su universidad, ¿se proponen mejoras? (En caso afirmativo:) ¿Por parte de quién?

#### Programas de asistencia

Los resultados obtenidos a través de la educación continua de mujeres becarias y científicas aclararon que la asistencia específica enfocada en las mujeres jóvenes de este tipo es un buen método de contraponerse a las limitaciones estructurales que ellas encuentran.

El Programa W2 se dirige específicamente a mujeres becarias y científicas y les asigna puestos de trabajo para períodos fijos de modo que puedan conseguir un inicio sobresaliente de su carrera profesional frente a la solicitud de cátedras permanentes.

La universidad mantiene actualmente dos programas adicionales que asisten específicamente a las mujeres en su camino para convertirse en profesoras. El primero de ellos, el Programa ProFiL, una operación conjunta entre las universidades de Berlín, ofrece oportunidades para obtener más calificaciones mientras trabaja, y el segundo, el Programa de Igualdad de Oportunidades de Berlín, proporciona financiamiento para cátedras jóvenes.

#### Promoción y avance a través de las cualificaciones.

Debido a que las mujeres todavía están subrepresentadas en la categoría de los profesores y en el nivel de gestión, Freie Universität Berlin aplica una serie de enfoques diferentes para apoyar y promover su avance con el fin de rectificar este desequilibrio. Estos programas están diseñados principalmente por el Oficial de Igualdad de Género en cooperación con la Comisión para la Promoción de las Mujeres Jóvenes Académicas (KFN) y el Consejo de Mujeres local. Las representantes de mujeres y los oficiales de igualdad de género trabajan con la universidad de manera específica en tres campos de acción con el objetivo de promover y brindar apoyo a la cualificación académica de mujeres becarias y científicas de manera individual:

- Programas especiales que asisten y apoyan a las mujeres en su camino hacia el nombramiento de cargos,
- Concesión de premios para publicitar logros especiales honoríficos en los campos de Promoción de la mujer y de los estudios de la mujer.
- Ofertas de educación continua de base amplia que tienen como objetivo el asegurar que las mujeres becarias y científicas puedan acceder a oportunidades para obtener altas cualificaciones y mejorar sus habilidades profesionales.

Los resultados alcanzados por estas medidas se revisan de manera continua, de forma que pueden ser implementadas de modo específico, o más desarrolladas según la necesidad, como instrumentos sensibles utilizados para apoyar y promover a las mujeres.

31. De entre las medidas de conciliación de su universidad, ¿existe/n algunas/s que sobresalgan por su carácter innovador?

Los Entornos de Aprendizaje En Línea (LEON), que permiten realizar experimentos de forma remota, ordenar acciones en el laboratorio de la misma manera a través de la gestión y control del mismo por parte del responsable desde, por ejemplo, su hogar.

32. Además, ¿se investiga en la mejora de las medidas de conciliación existentes en su universidad? (En caso afirmativo:) ¿En qué modo?

Sí, ya que la investigación en la temática del género tiene lugar en todas las disciplinas.

### **Prestaciones**

33. En cuanto a los subsidios maternal y parental, ¿funcionan adecuadamente a todos los niveles?

Cualquier persona que cuida de un niño e interrumpe o reduce su empleo remunerado para hacerlo puede disfrutar de los beneficios para padres proporcionados por el Estado (*asignaciones familiares*). La elegibilidad se extiende así a aquellos que están desempleados y a los estudiantes.

Los beneficios parentales son calculados en función de los ingresos a lo largo de los 12 meses previos al nacimiento. Los beneficios son entre el 65% y 100% del ingreso neto y nunca inferior a 300 euros, siendo el máximo de 1.800 euros.

34. ¿Su universidad cuenta con servicio de prestaciones adicionales? (En caso afirmativo:)  
¿Está disponible tanto para empleados como para estudiantes con necesidades?  
¿Funciona adecuadamente?

-

### **Actividades familiares**

35. ¿En su universidad se llevan a cabo actividades que fomenten la recreación familiar y la convivencia con otras familias? (En caso afirmativo:) ¿Cuentan con participación?

Establecimos una reunión familiar que es una plataforma para conocer a otras familias. Se celebra cada segundo miércoles y cada cuarto jueves del mes.

En los encuentros sobre información y formación familiar, se admite la presencia de los hijos, que, de hecho, suelen asistir; aunque la universidad no cuenta con actividades organizadas específicamente para los hijos, a excepción del campamento durante las vacaciones escolares.

## Coaching

36. ¿Su universidad cuenta con servicio de coaching? (En caso afirmativo:) ¿A quién se encuentra dirigido y en qué consiste este servicio?

### Programa de Desarrollo de Investigadores (RDP)

El Programa de Desarrollo de Investigadores (RDP) proporciona a los investigadores postdoctorales el mejor apoyo posible en una fase desafiante de sus vidas y carreras. Los cursos de RDP se adaptan a las necesidades de los investigadores postdoctorales en su camino hacia una cátedra. El programa es continuamente evaluado y optimizado y se enfoca en las destrezas prácticas importantes para la vida profesional. Todos los formadores y entrenadores del programa se encuentran íntimamente familiarizados con el entorno académico y poseen una alta competencia metodológica.

## Formación familiar

37. ¿Su universidad cuenta con formación en el cuidado de la familia? (En caso afirmativo:) ¿Qué tipo de formación es? ¿A quién se encuentra dirigida y cómo se organiza?

En cooperación con el centro de capacitación adicional de la universidad (centro de educación superior), ofrecemos varios eventos:

- Manejo del estrés para los padres, equilibrio entre familia y trabajo / cuidado y trabajo, curso de primeros auxilios para bebés
- En cooperación con el servicio de carreras para estudiantes: el entrenador de padres para el estudio y conciliación
- Gestión del duelo por defunción familiar

Además de lo anterior, paralelamente, la universidad cuenta con un servicio de planificación familiar; gracias al cual se distribuyen preservativos masculinos y que se encuentra organizado por el Estado de Berlín. Entre los problemas habituales, se encuentra el del aborto, que en este Estado requiere el permiso de los padres de la mujer embarazada. Antiguamente, una asociación usaba las instalaciones de la universidad para ofrecer soluciones a este tipo de problemáticas.

Fuente: <http://www.fu-berlin.de/family>

### Lista de comprobación

En cuanto a la lista de comprobación, se pudo advertir la ausencia de ventaja de admisión en la guardería por razón de parentesco de otro miembro de la familia ya inscrito, ni la existencia de una aplicación móvil con información familiar sobre el campus y la universidad (aunque está siendo creada), ni el aplazamiento de exámenes del estudiantado (aunque es posible justificar la ausencia), así como tampoco se pudieron constatar las ayudas prenatales existentes para casos sin dificultades especiales, ni la posibilidad de contar con un canguro en el domicilio del cuidador, ni la existencia de un convenio de la universidad con empresas, ni un servicio de enfermería infantil, ni a posibilidad del estudiantado para disfrutar de medidas de conciliación al estudiar fuera un año con sus hijos, ni la organización de un gran evento festivo para las familias, tampoco

la posibilidad de usar la guardería de la universidad en días festivos ni en horario nocturno; de entre las medidas ampliadas. Del mismo modo, tampoco existe la necesidad de contar con plazas de aparcamiento expresas para personas con familia, ya que no existe la necesidad en el campus visitado (Campus de Dahlem) ni de bicicletas de alquiler con el mismo propósito facilitadas por la universidad, de la misma forma en que tampoco existe una residencia de estudiantes para familias.

## 5. Conclusiones

Comparando Portugal y Alemania, la última nación posee medidas más numerosas y avanzadas en materia de conciliación familiar en el ámbito universitario. Mientras que Portugal posee leyes para la igualdad de género y encabeza la clasificación de países con mejores políticas de conciliación a nivel nacional (Chzhen et al., 2019), ninguna medida ha sido constatada en los portales de sus universidades, con excepción de algunas actividades y eventos puntuales en algunas de ellas, sin formar parte de una estructura organizativa consolidada; como es claramente el caso de Alemania con sus servicios familiares de cada universidad (o análogos, pero en cualquier caso, similares debido a que un servicio amplíe sus competencias a otros dominios muy relacionados; como sucede en la Freie Universität Berlin con su Servicio Familiar y de Carrera Doble, donde el servicio de Carrera Doble ayuda a la pareja a encontrar un empleo) o sus estrategias familiares en la universidad, además de la certificación familiar presente en muchas de ellas, algo que acredita la existencia y mejora continua de este tipo de medidas.

## Referencias

- Andalucía. (2018). Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. LA. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, (199, 15 de octubre), 54-86. Recuperado de [https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/199/BOJA18-199-00033-16661-01\\_00143935.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/199/BOJA18-199-00033-16661-01_00143935.pdf)
- Bothwell, E. (2018). Work-life balance survey 2018: long hours take their toll on academics. *Times Higher Education*, 1-33. Recuperado de <https://www.timeshighereducation.com/features/work-life-balance-survey-2018-long-hours-take-their-toll-academics>
- Chzhen, Y., Gromada, A., & Rees, G. (2019). *Are the world's richest countries family-friendly? Policy in the OECD and EU*. Recuperado de [https://www.unicef.es/sites/unicef.es/files/comunicacion/Analisis\\_politicas\\_conciliacion\\_O\\_CDE\\_UE.pdf](https://www.unicef.es/sites/unicef.es/files/comunicacion/Analisis_politicas_conciliacion_O_CDE_UE.pdf)
- Doherty, L., & Manfredi, S. (2006). Action research to develop work-life balance in a UK university. *Women in Management Review*, 21(3), 241-259. <https://doi.org/10.1108/09649420610657416>
- España. (2011). Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. *Boletín Oficial del Estado*, (131, 2 de junio), 54387-54455. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-9617-consolidado.pdf>
- Gaio Santos, G., & Cabral-Cardoso, C. (2008). Work-family culture in academia: a gendered view of work-family conflict and coping strategies. *Gender in Management: An International Journal*, 23(6), 442-457.
- Gallego Gómez, C., & Riera Roca, M. (2018). *La productividad del trabajo y la conciliación laboral*. Recuperado de [file:///C:/Users/MaryJazmin/Downloads/la\\_productividad\\_del\\_trabajo\\_y\\_la\\_conciliacion\\_d\\_e\\_la\\_vida\\_laboral\\_y\\_personal.pdf](file:///C:/Users/MaryJazmin/Downloads/la_productividad_del_trabajo_y_la_conciliacion_d_e_la_vida_laboral_y_personal.pdf)
- Gracia, P., & Bellani, D. (2010). Las políticas de conciliación en España y sus efectos : un análisis de las desigualdades de género en el trabajo del hogar y el empleo. En *Alternativas Estudios de Progreso*.
- Kinman, G., & Jones, F. (2008). A life beyond work? job demands, work-life balance, and wellbeing in UK Academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1-2), 41-60. <https://doi.org/10.1080/10911350802165478>
- Langley-Evans, S. (2019). Academic work-life balance : Can it be achieved. Recuperado de <https://blogs.nottingham.ac.uk/biosciedi/2018/03/27/academic-work-life-balance-can-achieved/>
- Perista, H.-C. (2016). *Os Usos do Tempo e o Valor do Trabalho: Uma Questão de Género*.
- Stinus Bru de Sala, E. (2014). *Conciliar trabajo y familia: ¿ilusión o realidad? Políticas de conciliación laboral y familiar en Noruega y Cataluña/ España*. Recuperado de <http://www.tesisenred.net/handle/10803/287993>
- Unión Europea. (2010). Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. *Diario Oficial de la Unión Europea*, (30 de marzo), 47-200.

## Anexo 1

### HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

#### *English*

##### **General assessment**

1. How equality of opportunities, work-life balance and jointly measures policies are structured and organised within the public university system in your country? Do you consider the relevant responsible institutions adequate in order to maintain equality in each university?
2. Is there any planning through instruments, measures or plans that guarantee equal opportunities, work-life balance and jointly responsible measures within the universities in your country?
3. Do the employees know and profit or/and use these policies, plans and measures about equal opportunities, work-life balance and jointly responsible measures?
4. If you were meant to analyse an equality plan that contains jointly responsible work- life balance measures, which indicators would you point out as essential in an assessment of the relevant plan? Which strengths should be observed?
5. Are there cooperation networks in the subject of equality, work-life balance and jointly responsible measures among the diverse university in your country or institutions, such as observatories, laboratories or similar institutions?
6. Is there any adequate system for the assessment of the implementation of these equality, jointly responsible work-life balance policies within the university system in your country?

##### **Jointly responsible work-life balance measures**

7. Are there any difficulties when it comes to find work-life balance at the universities in your country?
8. Please, may you be so kind to say the main jointly responsible work-life balance measures that are included in the equality policies of the university system in your country?
9. Are these measures effective? Why (not)?
10. Is it necessary to include any other measure that may have not been usually taken into account in both plans and policies at the universities?
11. Is the access of middle and high leading positions promoted for both women and men? Are there any procedures or regulations for this access/promotion?
12. Do women and men in the same position earn the same salary?
13. Is equality of opportunities criteria of the relevant bidding enterprises taking into account as social clauses or do they have got specific range of values?

### **Good Practices**

14. Would you add any more characteristics for a good practice to be considered as a good practice, provided that these characteristics are: innovation, transferability, optimisation and good use of resources together with sustainability and future continuity of the relevant practice?

### **Women in science**

*For scientific mothers:*

15. Over your scientific career, have you ever tackled any difficulties to progress due to make good use of maternity licences?
16. If you are in a couple and s/he also works as a researcher, did s/he have to tackle the same difficulties? (If needed:) Could you say whether your partner is a woman or a man?
17. (If so:) Would you make good use of them in the future? Are they worthwhile?
18. What is your opinion about this system of regulation: does it theoretically work or do some disservices occur?

*For people in charge at the university, questions can be reformulated.*

### **Students support**

19. Has your university implemented students support measures? Are they effective?
20. Regarding students at your university, can they apply for a leave of absence for their studies, i.e. during entire semesters, due to work-life balance reasons?

(If so:) Do they search for this kind of information? Do they make good use of these measures? Are they contented?

21. What is the compensation for disadvantage? Is it used? Is it effective?
22. Are there any other adaptation measures that students can profit? Are they informed about them? Are they frequently used? Are they effective? What is the opinion of the students on them?

### **Mutual parental care**

23. Has your university got the possibility for parents to enjoy some mutual parental care? (If so:) In which way? Are these measures effective? What is the opinion of parents?

### **Advice**

24. Has your university got a family advice service? (If so:) Is it very used? With which purpose, usually?

### **Care of dependent relatives**

25. Is there any information or work-life balance measures for the care of dependent relatives that may be oriented to both employees and students, at your university? (If so) Are they useful?

### **Childcare**

26. Are all university childcare measures used, considering their wide range (regular on campus childcare, flexible [emergency] on campus childcare, on campus childcare during events, parents-children rooms, possibility of playing with toys while children are being looked after at the workplace)?
27. If your university has a nursery service (both for care at home or at the babysitter's home), how often is this service used? Are other services used instead? Is this service effective when there is an emergency for care?
28. Has your university got a(n) (child) infirmary service?

### **Family Attestation**

29. If your university has got a Family Attestation, is it useful for the university itself? Is this certificate well assessed by employees and students?

### **Labour flexibility**

30. Regarding labour flexible measures at your university, are these measures used by employees? Are the employees contented with these measures?

### **Mentoring**

31. Has your university got a service for mentoring in a way that a researcher who is a mother whose career has been consolidated support other scientific mothers who have just begun their careers? (If so) How does this service work exactly?

### **Research, innovation and improving**

32. Regarding the set of work-life balance measures at your university, are other measures being proposed? (If so) By whom?
33. Among this type of measures, is there any measures that stand out because of their innovation?
34. Moreover, is research being carried out with the aim of improving the current measures? (If so) How?

### **Benefits**

35. With regard to maternal and paternal benefits, do they work adequately at every level of management?
36. Has your university got an additional service for benefits? (If so) Are they available for both employees and students? Does it work correctly?

### **Family activities**

37. Does your university carry out activities for families, such as get-togethers? (If so:) Do families participate in them?

### **Coaching**

38. Does your university own a coaching service? (If so:) Who is it oriented for? How could you describe the operation of this service?

### **Training on family care**

39. Does your university offer training on family care? (If so:) What type of training is it (e.g.: short course)? Who is it oriented for? How could you describe the operation of this service?

## *Español*

### **Valoración general**

1. ¿Cómo se estructuran y organizan las políticas de igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad en el sistema universitario público de su país? ¿Considera adecuados los organismos responsables de velar por la igualdad en cada universidad?
2. ¿Existe una planificación a través de instrumentos, medidas o planes que garanticen la igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad en las universidades de su país?
3. ¿El personal laboral conoce, disfruta y/o aplica estas políticas, planes y medidas sobre igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad?
4. Si tuviera que analizar un plan de igualdad con medidas de conciliación y corresponsabilidad, ¿qué indicadores señalaría como imprescindibles en su valoración del plan? ¿Qué fortalezas deberían observarse?
5. ¿Existen redes de cooperación en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad entre las diferentes universidades de su país u organismos conjuntos, tales como observatorios, laboratorios o similares?
6. ¿Está previsto un sistema adecuado de evaluación de la implementación de estas políticas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en el sistema universitario de su país?

### **Conciliación y Corresponsabilidad**

7. ¿Existen dificultades a la hora de conciliar la vida familiar y laboral en las universidades de su país?
8. Por favor, indique cuáles son las principales medidas de conciliación laboral y familiar que se recogen en las políticas de igualdad en el sistema universitario de su país.
9. ¿Considera que estas medidas son efectivas? ¿Por qué?
10. ¿Considera necesaria la incorporación de alguna/s medidas que no se contemplen o no suelen estar incorporadas en planes y políticas de igualdad en las Universidades?
11. ¿Se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores? ¿Existen procedimientos o normativas que regulen este acceso/ascenso?
12. ¿Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario?
13. ¿En la externalización de servicios se tienen en cuenta criterios de igualdad de oportunidades de las empresas licitadores, consideradas como cláusulas sociales o con baremación específica?

### **Buenas Prácticas**

14. A los elementos considerados básicos para identificar una Buena Práctica (es decir; innovación, transferibilidad, optimización y buen uso de los recursos y sostenibilidad junto a continuidad a futuro), ¿qué elementos añadiría?

### **Carrera científica de la mujer**

Para madres científicas:

15. En su carrera científica, ¿ha encontrado obstáculos para progresar debido al disfrute de licencias por maternidad?
16. En caso de que tenga pareja y su pareja trabaje igualmente como científico, ¿su pareja ha podido encontrar los mismos obstáculos? (En caso de que sea precisa una aclaración gramatical sobre el género social de la pareja:) ¿Sería tan amable de indicar si su pareja es mujer u hombre?
17. (En caso de que la persona entrevistada considere que ha sufrido personalmente obstáculos para el progreso en su carrera:) ¿Volvería a disfrutar de estas medidas? ¿Opina que merece la pena disfrutar de ellas?
18. ¿Qué opina de este sistema de regulaciones: funciona en la teoría, pero siguen existiendo perjuicios en la realidad?

Para responsables de la universidad en la materia, se pueden reformular las mismas cuestiones.

### **Apoyo a estudiantes**

19. ¿Su universidad cuenta con medidas de apoyo a estudiantes? ¿Son efectivas?
20. En cuanto al estudiantado de su universidad, ¿tienen derecho a excedencia (es decir, semestres completos de ausencia) de los estudios por motivos de conciliación familiar? (En caso afirmativo:) ¿Se informan sobre ese derecho? ¿Lo aprovechan? ¿Les resulta satisfactorio?
21. ¿En qué consiste la compensación por desventajas para estudiantes? ¿Es una medida efectiva?
22. ¿A qué otras medidas de adaptación a los estudios se puede acoger el estudiantado? ¿Se encuentra informado acerca de ello? ¿Son muy recurridas dichas medidas? ¿Son eficaces? ¿Con qué opinión cuentan?

### **Apoyo parental mutuo**

23. ¿Su universidad cuenta con la posibilidad de que los padres y madres disfruten de apoyo parental mutuo? ¿De qué manera? ¿Son medidas efectivas? ¿Qué opinión tienen los padres y madres al respecto?

### **Asesoramiento**

24. ¿Su universidad cuenta con un servicio de asesoramiento familiar? (En caso afirmativo:) ¿Es muy utilizado? ¿Y con qué fines, normalmente?

### **Cuidado de familiares dependientes**

25. ¿Existen información y medidas de conciliación para el cuidado familiares dependientes, que puedan estar dirigidas tanto a empleadas/os como a estudiantes, en su universidad? (En caso afirmativo:) ¿Resultan útiles estas medidas?

### **Cuidado infantil**

26. ¿Son aprovechables todas las medidas de cuidado infantil de la propia universidad, en su amplia gama (cuidado regular, flexible [de emergencia], durante eventos en la universidad; las salas de conciliación familiar<sup>1</sup>; la disposición de juguetes mientras se cuida de las/os hijas/os en el puesto de trabajo, en su caso)?

27. Si su universidad cuenta con un servicio de canguros (tanto a domicilio propio de la familia como en casa de un/a cuidador/a), ¿este servicio es muy recurrido, o se prefieren otros servicios para el cuidado infantil? ¿Resulta efectivo para necesidades de urgencia?

28. ¿Su universidad cuenta con servicio de enfermería infantil?

#### **Certificación familiar**

29. Si su universidad cuenta con certificación familiar, ¿esta resulta útil a la propia universidad? ¿Es valorada dicha certificación por parte del personal y el estudiantado?

#### **Flexibilidad laboral**

30. En cuanto a las medidas de flexibilidad laboral de su universidad, ¿estas son aprovechadas por el personal? ¿Lo son de manera satisfactoria?

#### **Mentoring**

31. ¿Su universidad cuenta con un servicio de tutoría por parte de madres cuya carrera científica haya sido consolidada que apoyen a otras madres cuya carrera científica sea incipiente? (En caso afirmativo:) ¿Cómo funciona exactamente este servicio?

#### **Investigación, innovación y mejora**

32. Respecto al conjunto de medidas de conciliación existentes en su universidad, ¿se proponen mejoras? (En caso afirmativo:) ¿Por parte de quién?

33. De entre las medidas de conciliación de su universidad, ¿existe/n algunas/s que sobresalgan por su carácter innovador?

34. Además, ¿se investiga en la mejora de las medidas de conciliación existentes en su universidad? (En caso afirmativo:) ¿En qué modo?

#### **Prestaciones**

35. En cuanto a los subsidios maternal y parental, ¿funcionan adecuadamente a todos los niveles?

36. ¿Su universidad cuenta con servicio de prestaciones adicionales? (En caso afirmativo:) ¿Está disponible tanto para empleados como para estudiantes con necesidades? ¿Funciona adecuadamente?

#### **Actividades familiares**

37. ¿En su universidad se llevan a cabo actividades que fomenten la recreación familiar y la convivencia con otras familias? (En caso afirmativo:) ¿Cuentan con participación?

#### **Coaching**

38. ¿Su universidad cuenta con servicio de coaching? (En caso afirmativo:) ¿A quién se encuentra dirigido y en qué consiste este servicio?

#### **Formación familiar**

39. ¿Su universidad cuenta con formación en el cuidado de la familia? (En caso afirmativo:) ¿Qué tipo de formación es? ¿A quién se encuentra dirigida y cómo se organiza?

# FREIE UNIVERSITÄT BERLIN / UNIVERSIDADE DO ALGARVE

## *English*

### **General assessment**

1. How equality of opportunities, work-life balance and jointly measures policies are structured and organised within the public university system in your country? Do you consider the relevant responsible institutions adequate in order to maintain equality in each university?
2. Is there any planning through instruments, measures or plans that guarantee equal opportunities, work-life balance and jointly responsible measures within the universities in your country?
3. Do the employees know and profit or/and use these policies, plans and measures about equal opportunities, work-life balance and jointly responsible measures?
4. If you were meant to analyse an equality plan that contains jointly responsible work- life balance measures, which indicators would you point out as essential in an assessment of the relevant plan? Which strengths should be observed?
5. Are there cooperation networks in the subject of equality, work-life balance and jointly responsible measures among the diverse university in your country or institutions, such as observatories, laboratories or similar institutions?
6. Is there any adequate system for the assessment of the implementation of these equality, jointly responsible work-life balance policies within the university system in your country?

### **Jointly responsible work-life balance measures**

7. Are there any difficulties when it comes to find work-life balance at the universities in your country?
8. Please, may you be so kind to say the main jointly responsible work-life balance measures that are included in the equality policies of the university system in your country?
9. Are these measures effective? Why (not)?
10. Is it necessary to include any other measure that may have not been usually taken into account in both plans and policies at the universities?
11. Is the access of middle and high leading positions promoted for both women and men? Are there any procedures or regulations for this access/promotion?
12. Do women and men in the same position earn the same salary?
13. Is equality of opportunities criteria of the relevant bidding enterprises taking into account as social clauses or do they have got specific range of values?

### **Good Practices**

14. Would you add any more characteristics for a good practice to be considered as a good practice, provided that these characteristics are: innovation, transferability, optimisation and good use of resources together with sustainability and future continuity of the relevant practice?

### **Women in science**

*For scientific mothers:*

15. Over your scientific career, have you ever tackled any difficulties to progress due to make good use of maternity licenses?
16. If you are in a couple and s/he also works as a researcher, did s/he have to tackle the same difficulties? (If needed:) Could you say whether your partner is a woman or a man?
17. (If so:) Would you make good use of them in the future? Are they worthwhile?
18. What is your opinion about this system of regulation: does it theoretically work or do some disservices occur?

*For people in charge at the university, questions can be reformulated.*

### **Students support**

19. Has your university implemented students support measures? Are they effective?
20. Regarding students at your university, can they apply for a leave of absence for their studies, i.e. during entire semesters, due to work-life balance reasons? (If so:) Do they search for this kind of information? Do they make good use of these measures? Are they contented?

### **Mutual parental care**

21. Has your university got the possibility for parents to enjoy some mutual parental care? (If so:) In which way? Are these measures effective? What is the opinion of parents?

### **Advice**

22. Has your university got a family advice service? (If so:) Is it very used? With which purpose, usually?

### **Care of dependent relatives**

23. Is there any information or work-life balance measures for the care of dependent relatives that may be oriented to both employees and students, at your university? (If so) Are they useful?

### **Childcare**

24. Are all university childcare measures used, considering their wide range (regular on campus childcare, flexible [emergency] on campus childcare, on campus childcare during events, parents-children rooms, possibility of playing with toys while children are being looked after at the workplace)?

25. If your university has a nursery service (both for care at home or at the babysitter's home), how often is this service used? Are other services used instead? Is this service effective when there is an emergency for care?
26. Has your university got a(n) (child) infirmary service?

#### **Family Attestation**

27. If your university has got a Family Attestation, is it useful for the university itself? Is this certificate well assessed by employees and students?

#### **Labour flexibility**

28. Regarding labour flexible measures at your university, are these measures used by employees? Are the employees contented with these measures?

#### **Mentoring**

29. Has your university got a service for mentoring in a way that a researcher who is a mother whose career has been consolidated support other scientific mothers who have just begun their careers? (If so) How does this service work exactly?

#### **Research, innovation and improving**

30. Regarding the set of work-life balance measures at your university, are other measures being proposed? (If so) By whom?
31. Among this type of measures, is there any measures that stand out because of their innovation?
32. Moreover, is research being carried out with the aim of improving the current measures? (If so) How?

#### **Benefits**

33. With regard to maternal and paternal benefits, do they work adequately at every level of management?
34. Has your university got an additional service for benefits? (If so) Are they available for both employees and students? Does it work correctly?

#### **Family activities**

35. Does your university carry out activities for families, such as get-togethers? (If so:) Do families participate in them?

#### **Coaching**

36. Does your university own a coaching service? (If so:) Who is it oriented for? How could you describe the operation of this service?

#### **Training on family care**

37. Does your university offer training on family care? (If so:) What type of training is it (e.g.: short course)? Who is it oriented for? How could you describe the operation of this service?

## *Español*

### **Valoración general**

1. ¿Cómo se estructuran y organizan las políticas de igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad en el sistema universitario público de su país?  
¿Considera adecuados los organismos responsables de velar por la igualdad en cada universidad?
2. ¿Existe una planificación a través de instrumentos, medidas o planes que garanticen la igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad en las universidades de su país?
3. ¿El personal laboral conoce, disfruta y/o aplica estas políticas, planes y medidas sobre igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad?
4. Si tuviera que analizar un plan de igualdad con medidas de conciliación y corresponsabilidad, ¿qué indicadores señalaría como imprescindibles en su valoración del plan? ¿Qué fortalezas deberían observarse?
5. ¿Existen redes de cooperación en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad entre las diferentes universidades de su país u organismos conjuntos, tales como observatorios, laboratorios o similares?
6. ¿Está previsto un sistema adecuado de evaluación de la implementación de estas políticas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en el sistema universitario de su país?

### **Conciliación y Corresponsabilidad**

7. ¿Existen dificultades a la hora de conciliar la vida familiar y laboral en las universidades de su país?
8. Por favor, indique cuáles son las principales medidas de conciliación laboral y familiar que se recogen en las políticas de igualdad en el sistema universitario de su país.
9. ¿Considera que estas medidas son efectivas? ¿Por qué?
10. ¿Considera necesaria la incorporación de alguna/s medidas que no se contemplen o no suelen estar incorporadas en planes y políticas de igualdad en las Universidades?
11. ¿Se promueve el acceso de mujeres y hombres a puestos de mandos medios y superiores? ¿Existen procedimientos o normativas que regulen este acceso/ascenso?
12. ¿Las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario?
13. ¿En la externalización de servicios se tienen en cuenta criterios de igualdad de oportunidades de las empresas licitadores, consideradas como cláusulas sociales o con baremación específica?

### **Buenas Prácticas**

14. A los elementos considerados básicos para identificar una Buena Práctica (es

decir; innovación, transferibilidad, optimización y buen uso de los recursos y sostenibilidad junto a continuidad a futuro), ¿qué elementos añadiría?

### **Carrera científica de la mujer**

Para madres científicas:

15. En su carrera científica, ¿ha encontrado obstáculos para progresar debido al disfrute de licencias por maternidad?
16. En caso de que tenga pareja y su pareja trabaje igualmente como científico, ¿su pareja ha podido encontrar los mismos obstáculos? (En caso de que sea precisa una aclaración gramatical sobre el género social de la pareja:) ¿Sería tan amable de indicar si su pareja es mujer u hombre?
17. (En caso de que la persona entrevistada considere que ha sufrido personalmente obstáculos para el progreso en su carrera:) ¿Volvería a disfrutar de estas medidas?  
¿Opina que merece la pena disfrutar de ellas?
18. ¿Qué opina de este sistema de regulaciones: funciona en la teoría, pero siguen existiendo prejuicios en la realidad?

Para responsables de la universidad en la materia, se pueden reformular las mismas cuestiones.

### **Apoyo a estudiantes**

19. ¿Su universidad cuenta con medidas de apoyo a estudiantes? ¿Son efectivas?
20. En cuanto al estudiantado de su universidad, ¿tienen derecho a excedencia (es decir, semestres completos de ausencia) de los estudios por motivos de conciliación familiar? (En caso afirmativo:) ¿Se informan sobre ese derecho? ¿Lo aprovechan? ¿Les resulta satisfactorio?

### **Apoyo parental mutuo**

21. ¿Su universidad cuenta con la posibilidad de que los padres y madres disfruten de apoyo parental mutuo? ¿De qué manera? ¿Son medidas efectivas? ¿Qué opinión tienen los padres y madres al respecto?

### **Asesoramiento**

22. ¿Su universidad cuenta con un servicio de asesoramiento familiar? (En caso afirmativo:) ¿Es muy utilizado? ¿Y con qué fines, normalmente?

### **Cuidado de familiares dependientes**

23. ¿Existen información y medidas de conciliación para el cuidado familiares

dependientes, que puedan estar dirigidas tanto a empleadas/os como a estudiantes, en su universidad? (En caso afirmativo:) ¿Resultan útiles estas medidas?

### **Cuidado infantil**

24. ¿Son aprovechables todas las medidas de cuidado infantil de la propia universidad, en su amplia gama (cuidado regular, flexible [de emergencia], durante eventos en la universidad; las salas de conciliación familiar<sup>1</sup>; la disposición de juguetes mientras se cuida de las/os hijas/os en el puesto de trabajo, en su caso)?
25. Si su universidad cuenta con un servicio de canguros (tanto a domicilio propio de la familia como en casa de un/a cuidador/a), ¿este servicio es muy recurrido, o se prefieren otros servicios para el cuidado infantil? ¿Resulta efectivo para necesidades de urgencia?
26. ¿Su universidad cuenta con servicio de enfermería infantil?

### **Certificación familiar**

27. Si su universidad cuenta con certificación familiar, ¿esta resulta útil a la propia universidad? ¿Es valorada dicha certificación por parte del personal y el estudiantado?

### **Flexibilidad laboral**

28. En cuanto a las medidas de flexibilidad laboral de su universidad, ¿estas son aprovechadas por el personal? ¿Lo son de manera satisfactoria?

### **Mentoring**

29. ¿Su universidad cuenta con un servicio de tutoría por parte de madres cuya carrera científica haya sido consolidada que apoyen a otras madres cuya carrera científica sea incipiente? (En caso afirmativo:) ¿Cómo funciona exactamente este servicio?

### **Investigación, innovación y mejora**

30. Respecto al conjunto de medidas de conciliación existentes en su universidad, ¿se proponen mejoras? (En caso afirmativo:) ¿Por parte de quién?
31. De entre las medidas de conciliación de su universidad, ¿existe/n algunas/s que sobresalgan por su carácter innovador?
32. Además, ¿se investiga en la mejora de las medidas de conciliación existentes en su universidad? (En caso afirmativo:) ¿En qué modo?

### **Prestaciones**

33. En cuanto a los subsidios maternal y parental, ¿funcionan adecuadamente a todos los niveles?
34. ¿Su universidad cuenta con servicio de prestaciones adicionales? (En caso afirmativo:)  
¿Está disponible tanto para empleados como para estudiantes con necesidades?  
¿Funciona adecuadamente?

#### **Actividades familiares**

35. ¿En su universidad se llevan a cabo actividades que fomenten la recreación familiar y la convivencia con otras familias? (En caso afirmativo:) ¿Cuentan con participación?

#### **Coaching**

36. ¿Su universidad cuenta con servicio de coaching? (En caso afirmativo:) ¿A quién se encuentra dirigido y en qué consiste este servicio?

#### **Formación familiar**

37. ¿Su universidad cuenta con formación en el cuidado de la familia? (En caso afirmativo:)  
¿Qué tipo de formación es? ¿A quién se encuentra dirigida y cómo se organiza?

## Anexo 2

### Checklist básica

	Presencia real de la medida
Apoyo a estudiantes	
Apoyo paternal mutuo	
Asesoramiento	
Asistencia para el cuidado de dependientes	
Canguro	
Certificado familiar	
Cuidado amplio y flexible	
Coaching	
Enfermería	
Facilidades accesorias	
Flexibilidad laboral	
Formación familiar	
Investigación y mejora, innovación	
Mentoring	
Prestación	
Actividades extra	

## Checklist ampliada

	Presencia real de la medida
Absentismo por enfermedad	
Absentismo y cuidado por viaje laboral o formación	
Actividades infantiles	
Almuerzo (gratuito)	
Alojamiento (servicio de)	
Amamantar trabajo permitido	
Ampliación del grado de parentesco	
Aplazamiento de exámenes	
<u>App</u>	
Asesoramiento	
Ayuda prenatal	
Bolsa estudiantil	
Campamentos y actividades	
Canguro en domicilio de la familia	
Canguro en domicilio del canguro	
Carrera científica de la mujer	
Carrera dual	
Certificado familiar	
Coaching	
Compensación por cuidado de dependientes	
Compensación para continuar el doctorado	
Convenio universidad - empresa	
Descanso	
Enfermería	
Entretenimiento y facilidades	
Estudiantes (servicio para)	
Estudiantes entrantes con hijos	
Estudiantes salientes con hijos	

Estudio a tiempo parcial	
Evento festivo familiar	
Excedencia	
<u>Familia LGBTIQ inclusiva</u>	
Flexibilidad horaria	
Flexibilidad período ausencia	
Fondo económico	
Formación familiar	
Guardería en el campus	
Guardería durante eventos universitarios (conferencias...)	
Guardería en Festivos	
Guardería en Vacaciones	
Guardería flexible	
Guardería nocturna	
Guarderías gratuitas	
Guardería para trabajadores visitantes	
Información web	
<u>Investigación en conciliación</u>	
Juguetes	
Matrícula favorable para guardería cerca Univ	
Matrícula subvencionada	
Mentoring	
Plano Campus	
Prestación	
<u>Propuestas de mejora</u>	
Red apoyo padres	
Red de universidades familiares para la mejora	
Redes familiares	
Reuniones de embarazadas	
Sala de cuidados	

Sala de primeros auxilios	
Sala padre-hijo	
Semestre de ausencia	
Servicio telefónico	
Teletrabajo	
Tiempo parcial	
Ventaja de admisión por parentesco	
Welcome pack	

### Otras medidas

	Presencia real de la medida
Representante de las mujeres	
Guarderías fuera de la universidad	
Ayuda comunitaria	
Aparcamiento padre - hijo	
Bicicletas padre - hijo	
Cafetería infantil	
Discapacidad inclusiva	
Residencia de estudiantes para familias	
Buenas prácticas	
Representante de la familia (innovador)	
Información para supervisores	
Igualdad de Oportunidades	

## Anexo 3

<b>Medidas/Universidad</b>	Humboldt-Universität zu Berlin	Freie Universität Berlin	Technische Universität Berlin
Absentismo	x	x	x
Apoyo a estudiantes	x	x	x
Apoyo parental mutuo	x		x
Asesoramiento	x	x	x
Asistencia para el cuidado de dependientes	x	x	x
Canguro	x	x	x
Certificado familiar	x	x	x
Coaching	x		x
Cuidado amplio y flexible	x	x	x
Enfermería	x	x	
Facilidades accesorias	x	x	x
Flexibilidad laboral	x	x	x
Formación familiar	x	x	x
Investigación y mejora, innovación*	x		
Mentoring	x		x
Prestación	x	x	x
Actividades extra	x	x	x

<b>Medidas/Universidad</b>	Humboldt-Universität zu Berlin	Freie Universität Berlin	Technische Universität Berlin
Absentismo	x	x	x
Apoyo a estudiantes	x	x	x
Apoyo parental mutuo	x		x
Asesoramiento	x	x	x
Asistencia para el cuidado de dependientes	x	x	x
Canguro	x	x	x
Certificado familiar	x	x	x
Coaching	x		x
Cuidado amplio y flexible	x	x	x
Enfermería	x	x	
Facilidades accesorias	x	x	x
Flexibilidad laboral	x	x	x
Formación familiar	x	x	x
Investigación y mejora, innovación	x		
Mentoring	x		x
Prestación	x	x	x
Actividades extra	x	x	x

<b>Medidas/Universidad</b>	<b>Universität Hamburg</b>	<b>Technische Universität Hamburg</b>	<b>Hochschule für Musik und Theater Hamburg</b>
Absentismo	x	x	
Apoyo a estudiantes	x	x	
Apoyo parental mutuo			
Asesoramiento	x	x	
Asistencia para el cuidado de dependientes	x	x	
Canguro			x
Certificado familiar	x		
Coaching			
Cuidado amplio y flexible	x	x	x
Enfermería			
Facilidades accesorias			
Flexibilidad laboral	x	x	
Formación familiar			
Investigación y mejora, innovación			
Mentoring			
Prestación			
Actividades extra	x		

<b>Medidas/Universidad</b>	Universität der Künste	Technische Universität München	Ludwig-Maximilians-Universität München
Absentismo	x	x	x
Apoyo a estudiantes	x	x	x
Apoyo parental mutuo		x	x
Asesoramiento	x	x	x
Asistencia para el cuidado de dependientes	x	x	
Canguro		x	
Certificado familiar	x		
Coaching			x
Cuidado amplio y flexible	x	x	x
Enfermería	x		
Facilidades accesorias			
Flexibilidad laboral	x	x	x
Formación familiar		x	
Investigación y mejora, innovación			
Mentoring	x		x
Prestación	x	x	x
Actividades extra			x

<b>Medidas/Universidad</b>	Universität zu Köln	Universidad de Goethe	Frankfurt University of Applied Sciences
Absentismo	x	x	x
Apoyo a estudiantes	x	x	x
Apoyo parental mutuo			
Asesoramiento	x	x	
Asistencia para el cuidado de dependientes		x	
Canguro			
Certificado familiar	x	x	x
Coaching			
Cuidado amplio y flexible	x	x	x
Enfermería			
Facilidades accesorias	x	x	x
Flexibilidad laboral	x	x	
Formación familiar			
Investigación y mejora, innovación		x	
Mentoring		x	
Prestación	x	x	x
Actividades extra			

<b>Medidas/Universidad</b>	Technical University of Dortmund	Universidad de Leipzig	Universität Heidelberg
Absentismo	x	x	x
Apoyo a estudiantes			x
Apoyo parental mutuo	x		x
Asesoramiento	x		x
Asistencia para el cuidado de dependientes	x		
Canguro			
Certificado familiar	x		x
Coaching			
Cuidado amplio y flexible	x	x	x
Enfermería	x	x	x
Facilidades accesorias	x	x	x
Flexibilidad laboral			x
Formación familiar	x		
Investigación y mejora, innovación			x
Mentoring			
Prestación	x	x	x
Actividades extra			

<b>Medidas/Universidad</b>	<b>RWTH Aachen University</b>	<b>Eberhard Karls Universität Tübingen</b>	<b>University of Göttingen</b>
Absentismo	x	x	x
Apoyo a estudiantes	x	x	x
Apoyo parental mutuo		x	x
Asesoramiento	x	x	x
Asistencia para el cuidado de dependientes		x	x
Canguro			
Certificado familiar	x	x	x
Coaching			
Cuidado amplio y flexible	x	x	x
Enfermería		x	
Facilidades accesorias	x	x	x
Flexibilidad laboral		x	x
Formación familiar			
Investigación y mejora, innovación			
Mentoring			
Prestación	x	x	x
Actividades extra			

<b>Medidas/Universidad</b>	Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Absentismo	x	x
Apoyo a estudiantes		
Apoyo parental mutuo	x	
Asesoramiento	x	x
Asistencia para el cuidado de dependientes		x
Canguro		
Certificado familiar	x	x
Coaching		
Cuidado amplio y flexible	x	x
Enfermería		
Facilidades accesorias	x	x
Flexibilidad laboral	x	x
Formación familiar		
Investigación y mejora, innovación		x
Mentoring	x	
Prestación	x	
Actividades extra		

<b>Medidas/Universidad</b>	Universität Jena	Universität Ulm	Universität Konstanz	Universität Mannheim
Absentismo	x	x	x	x
Apoyo a estudiantes	x	x	x	x
Apoyo parental mutuo	x			x
Asesoramiento	x	x	x	x
Asistencia para el cuidado de dependientes	x	x	x	x
Canguro		x		x
Certificado familiar	x	x	x	x
Coaching				
Cuidado amplio y flexible	x	x	x	x
Enfermería	x	x		x
Facilidades accesorias	x	x	x	x
Flexibilidad laboral	x	x	x	x
Formación familiar				
Investigación y mejora, innovación	x		x	x
Mentoring				
Prestación		x	x	x
Actividades extra				

<b>Medidas/Universidad</b>	Johannes Gutenberg Universität Mainz	Leibniz Universität Hannover	Universidad Ruhr de Bochum
Absentismo	x	x	x
Apoyo a estudiantes		x	x
Apoyo parental mutuo			
Asesoramiento	x	x	x
Asistencia para el cuidado de dependientes	x	x	x
Canguro	x		x
Certificado familiar	x	x	x
Coaching			
Cuidado amplio y flexible	x	x	x
Enfermería	x	x	
Facilidades accesorias	x	x	x
Flexibilidad laboral	x	x	x
Formación familiar			
Investigación y mejora, innovación		x	
Mentoring		x	x
Prestación	x	x	x
Actividades extra			

<b>Medidas/Universidad</b>	Universität Potsdam	Julius-Maximilians-Universität Würzburg	Technische Universität Braunschweig
Absentismo	x	x	x
Apoyo a estudiantes	x	x	x
Apoyo parental mutuo			x
Asesoramiento	x	x	x
Asistencia para el cuidado de dependientes	x	x	x
Canguro		x	
Certificado familiar	x	x	x
Coaching			
Cuidado amplio y flexible	x	x	x
Enfermería	x		x
Facilidades accesorias		x	x
Flexibilidad laboral	x	x	x
Formación familiar			
Investigación y mejora, innovación	x		
Mentoring		x	
Prestación	x	x	x
Actividades extra			

<b>Medidas/Universidad</b>	Universität des Saarlandes	University of Hohenheim	Universität Regensburg	Bielefeld University
Absentismo	x	x	x	x
Apoyo a estudiantes	x	x	x	x
Apoyo parental mutuo			x	
Asesoramiento			x	x
Asistencia para el cuidado de dependientes		x	x	x
Canguro	x		x	
Certificado familiar	x	x		x
Coaching				
Cuidado amplio y flexible	x	x	x	x
Enfermería	x			x
Facilidades accesorias	x	x	x	x
Flexibilidad laboral	x	x	x	x
Formación familiar				
Investigación y mejora, innovación	x			
Mentoring		x		
Prestación			x	x
Actividades extra				

<b>Medidas/Universidad</b>	Universität Rostock	Westfälische Wilhelms-Universität Münster	Christian-Albrechts-University zu Kiel
Absentismo	x	x	x
Apoyo a estudiantes	x	x	x
Apoyo parental mutuo		x	
Asesoramiento	x	x	x
Asistencia para el cuidado de dependientes	x	x	x
Canguro		x	
Certificado familiar	x	x	x
Coaching		x	x
Cuidado amplio y flexible	x	x	x
Enfermería	x	x	
Facilidades accesorias		x	x
Flexibilidad laboral		x	x
Formación familiar			
Investigación y mejora, innovación			
Mentoring		x	x
Prestación	x	x	x
Actividades extra		x	x

<b>Medidas/Universidad</b>	Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg	Philipps-Universität Marburg	Universität Duisburg-Essen
Absentismo	x	x	x
Apoyo a estudiantes	x	x	x
Apoyo parental mutuo		x	
Asesoramiento	x		
Asistencia para el cuidado de dependientes	x	x	
Canguro		x	
Certificado familiar	x	x	
Coaching			
Cuidado amplio y flexible	x	x	x
Enfermería	x		
Facilidades accesorias			
Flexibilidad laboral	x	x	
Formación familiar	x		
Investigación y mejora, innovación			
Mentoring	x		
Prestación	x	x	
Actividades extra	x	x	

<b>Medidas/Universidad</b>	<b>University Duesseldorf</b>
Absentismo	x
Apoyo a estudiantes	x
Apoyo parental mutuo	
Asesoramiento	
Asistencia para el cuidado de dependientes	
Canguro	x
Certificado familiar	x
Coaching	
Cuidado amplio y flexible	x
Enfermería	x
Facilidades accesorias	
Flexibilidad laboral	x
Formación familiar	
Investigación y mejora, innovación	
Mentoring	
Prestación	x
Actividades extra	x

## Anexo 4

### HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

#### *Escuela Infantil*

Para la comunidad universitaria, excepto el estudiantado, que cuentan con su guardería gestionada por y para el estudiantado.

#### Interior

Pasillos con elaboraciones propias del alumnado infantil y materiales para su aprendizaje





Vestuario



Pasillo

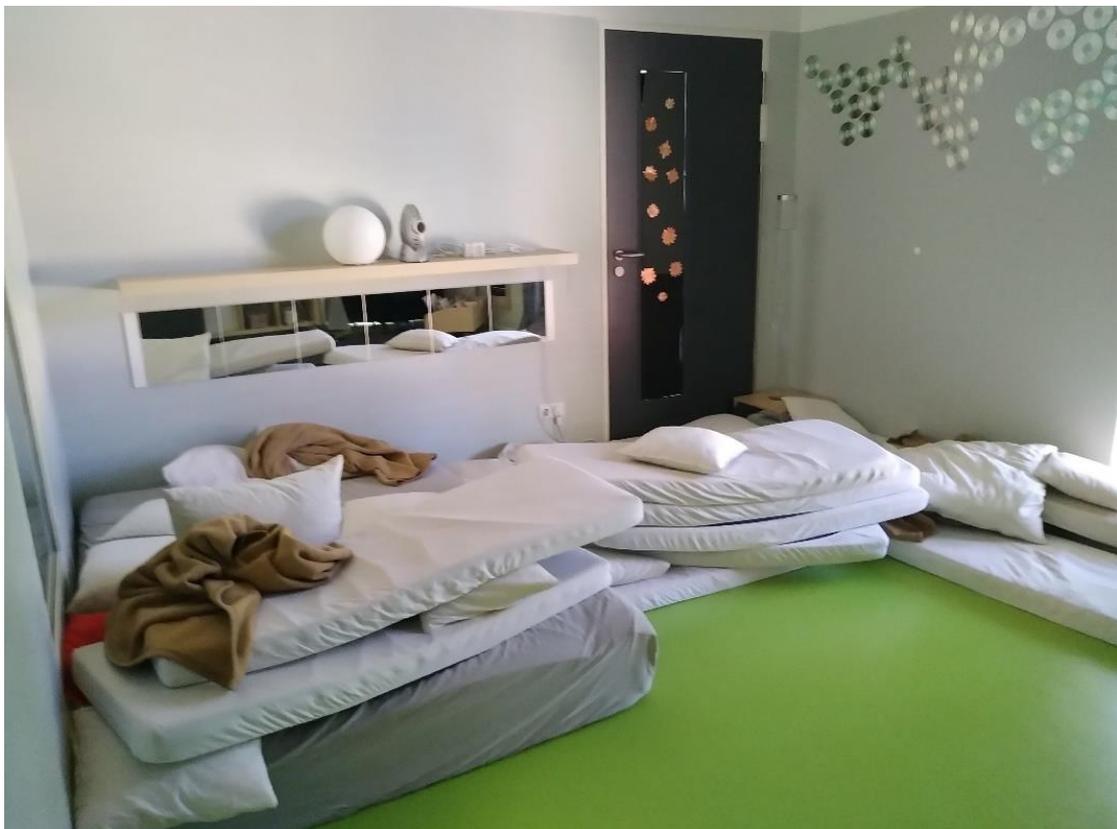


## Talleres





Sala de descanso para la siesta



Sala de juegos



Talleres





Sala de actividades deportivas y ejercicio físico



Comedor



Exterior

Parque de juegos



*Bolsas de juguetes*



*Salas de conciliación familiar*





*Sala de espera junto al mostrador de información universitaria*



# FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

## Oficina del Servicio Familiar y de Carrera Doble

### Certificación familiar





Preservativos facilitados por el servicio de planificación familiar



Bolsa de juguetes



## Campus de Dahlem



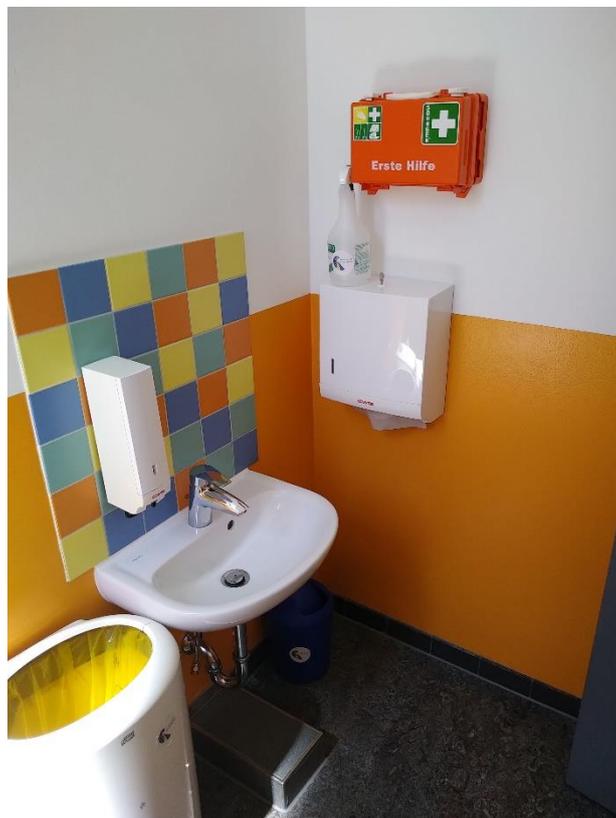
Sala para el cuidado de bebés



Sala para el cuidado infantil



Aseo con botiquín





Zona de trabajo y conciliación familiar





Caja para ropa a reutilizar



Folletos informativos

