

# FULL DE RUTA PER ADOPTAR UN MODEL INTEGRAL DE CONCILIACIÓ CORRESPONSABLE A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

## III PLA D'IGUALTAT 2019-2022

La Universitat de València es troba immersa en un procés de canvis i millores que col·loquen a les persones i al planeta en el centre de les seues polítiques. Concretament, en Polítiques d'Igualtat cada dia pren més importància la instauració de mesures de conciliació responsable en haver-se identificat com a repte superar la tradicional divisió sexual del treball per a trencar barreres en l'àmbit laboral. Per aquesta raó el III Pla d'Igualtat de la Universitat de València estableix en l'acció segona el disseny d'un model integral de conciliació i coresponsabilitat aplicable a tots els col·lectius que integren la nostra comunitat universitària.

La necessitat de donar un nou impuls a les polítiques de conciliació i coresponsabilitat ha de contenir els drets mínims sobre la base de la legislació estatal i autonòmica per als diferents col·lectius que integren la comunitat universitària en polítiques de flexibilitat, permisos i llicències. Definir aquest nou escenari té una certa complexitat, donada l'escassetat de recursos legals i econòmics amb els quals comptem; i canvis d'aquesta envergadura a cost zero només comporten afeblir el servei públic al qual estem cridats a contribuir en aquesta societat. El repte, per tant, és combinar els drets socials que hem de garantir com a institució pública, alhora que la qualitat del servei públic docent i investigador.

La família com a nucli neuràlgic en aquesta societat i el fet biològic de la maternitat no poden ser un obstacle en la carrera de les dones, ni dels homes que exerceixen responsablement les cures de la vida domèstica, tant respecte de menors com de dependents i de majors al nostre càrrec. La conciliació responsable, doncs, és essencial i volem arribar a aquest bon port perquè només així tenim la certesa que acabarem amb la desigualtat que embasta la bretxa de gènere, el sostre de cristall...En definitiva, es tracta de superar un model de cures hui desfasat amb el convenciment que aconseguir aquest canvi ajudarà a promoure un model econòmic més sostenible.

Aquest serà un camí llarg, perquè suposa canviar el model de treball i de comprensió de la societat en la qual vivim. No renunciem, no obstant això, a iniciar aquesta marxa, que requerirà una ment oberta, de negociació, valentia i lideratge dels centres i de la institució. Però no hi ha un altre camí per a aconseguir la igualtat, combatre bretxes i aconseguir un model més amable amb les necessitats vitals que les persones tenen a cada moment, siguen Personal d'Administració i Serveis, Personal Docent i Investigador o Estudiantat.

Vivim una universitat molt diversa quant a les persones, necessitats, nivells d'ingressos o de vida. Aquesta riquesa no pot ser un obstacle per a aconseguir el seu benestar i igualtat d'oportunitats. I pensem que, en la mesura que el nostre estudiantat transite per una universitat exemplar en la garantia de les seues polítiques de conciliació responsable, més

fàcil serà que siguen en el futur ciutadanes i ciutadans que integren aquest discurs en les seues vides personals i professionals.

Per altra banda, cal indicar–a efectes d'aquest full de ruta- que s'ha d'entendre per “responsabilitats familiars” o per “necessitats de conciliació corresponsible”.

Per tals termes ens referim a tenir a càrrec directe de la persona sol·licitant familiars convivents<sup>1</sup>: fills i filles menors de 14 anys o de major edat amb discapacitat, mares i/o pares i altres familiars directes amb malalties inhabilitantes; en el cas d'Estudiantat, a més de les possibles responsabilitats directes, també es consideren les assumides indirectament quan les persones directament responsables d'aquestes membres de la unitat familiar treballen, i s'acredite tal circumstància. Per a valorar l'accés a determinats drets derivats de la conciliació i que no abasten a totes les persones que les demanen, caldrà tenir en compte la concurrència de circumstàncies tals com la monoparentalitat, la situació de víctima de violència de gènere (per suposar una monoparentalitat agreujada), el nombre de persones dependents a càrrec, etc.

Aquest Full de Ruta, finalment, constitueix el punt de sortida per a la adopció d'un Model integral de Conciliació corresponsible que a partir d'un ample consens institucional, siga referent d'excel·lència en aquesta important matèria, llevant a la pràctica una expressió molt utilitzada però escassament concretada, com és “Posar la vida al centre”.

València, abril de 2021

---

<sup>1</sup> Llevat que es tracte de pares i mares d'edat molt avançada (80 o més anys) o amb problemes greus de salut que, sense conivre amb la persona sol·licitant, siga aquesta l'única persona cuidadora, sempre que s'acredite fefaentment aquesta circumstància.

## I. Polítiques de conciliació per a PAS

### Permisos i llicències amb corresponsabilitat

---

A pesar que la majoria de les mesures per a conciliar la vida familiar estan destinades a dones i homes per igual, el ben cert és que el percentatge de dones que s'acullen a aquestes és significativament major que el d'homes, tant pel que respecta al personal laboral com al personal funcionari.

Per tant el que ens permetrà parlar d'un model de conciliació autènticament corresponsable en la UV és aconseguir que aquests percentatges tendisquen a igualar-se progressivament.

La mesura correctora proposada consisteix a programar accions tendents a escurçar les diferències entre el nombre de dones i d'homes, com fer una major difusió de les mesures de conciliació entre els homes, i realitzar campanyes de sensibilització adreçades específicament a ells, posant l'accent en l'exercici efectiu de la corresponsabilitat com un element necessari i sobretot, de justícia, per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes.

#### **Full de ruta:**

- Realització i difusió de campanyes de conciliació corresponsable entre el PAS (pregoner, pàgina principal de la web...) des de la Gerència per ajudar a la vehiculació i difusió d'aquests missatges i les campanyes institucionals que es desenvolupen.

### Flexibilitat de jornada

---

El col·lectiu Personal d'Administració i Serveis ocupa quasi el 26% de la nostra plantilla. Aconseguir fomentar la conciliació i corresponsabilitat del PAS requeriria, entre altres mesures, d'un increment de la seua flexibilitat horària. El major obstacle que trobem en aquest cas se centra en la cobertura dels llocs de treball en horari de vesprada, donat que aquesta jornada és –en principi– més incompatible amb la conciliació corresponsable. Per aquesta raó, no hi ha demanda de cap persona que vullga flexibilitzar el seu horari de matí realitzant més vesprades.

#### **Full de ruta:**

- Atendre les peticions de flexibilitat del PAS per raons acreditades tot i respectant les necessitats dels serveis.

En l'actualitat són més de 300 les persones del PAS que tenen una reducció horària en la UV per motius de conciliació. Incrementar més aquestes reduccions pot arribar a comprometre la irrenunciable atenció al públic, raó per la qual pareix evident que no és possible adoptar noves polítiques de reduccions horàries sense tenir en compte aquest risc. Caldrà, doncs, en lloc de negar per complet la possibilitat, considerar-la amb caràcter individualitzat, per tal de garantir la cobertura de les necessitats dels serveis.

---

### Full de ruta:

1. Mantenir la regulació actual a la UV de les reduccions horàries per a PAS:
  - Amb caràcter general: 2 hores
  - Si a càrrec de menors de 12 anys o de persones dependents: 2 hores 30 minuts (modificació Reglament 12-2019)
  - Durant la pandèmia, si a càrrec de menors de 14 anys o de persones dependents sense treball a distància: Major flexibilitat per necessitats especials de conciliació sense determinar (Instrucció Gerència 2/2021)
2. Atendre noves peticions acreditades, amb caràcter individualitzat i sempre condicionades a les necessitats del servei, de conformitat amb les previsions del RD 6/2019.

---

## Teletreball

Fins a la irrupció de la pandèmia Covid 19, la Universitat de València no havia realitzat cap experiència de teletreball, ni tan sols amb proves pilot; a pesar que ja hi havia diverses universitats presencials que ho havien establert com una de les possibles modalitats de prestació de determinats serveis.

Però, si alguna cosa ens ha mostrat aquesta pandèmia és –precisament- la potència d'aquesta modalitat per a garantir el compliment dels nostres fins institucionals malgrat les més difícils condicions: un sobtat i estricte confinament que va fer impossible preveure millors condicions d'acompliment tant en matèria de formació com, en no poques ocasions, pel que fa a recursos adequats i/o suficients.

Això només ha sigut possible per l'ingent esforç institucional, professional i personal realitzat per tota la comunitat universitària; i ara és lògic que la Universitat, en millors condicions formatives i de recursos, incorpore aquesta modalitat con total normalitat, ja que tenim la seguretat que el teletreball pot resultar crucial per a permetre polítiques efectives de conciliació corresponsable, sempre sense perdre de vista que som una universitat presencial.

Considerem, per tant, que d'acord amb la negociació entre la representació sindical i la Universitat, s'han d'establir les condicions per al seu acompliment tant amb caràcter

estructural (a temps complet o parcial), com conjuntural, vinculat a la existència de un deure inexcusable degudament acreditat i justificat (tenir al seu càrrec a persones majors, adultes o menors, totes elles d'alta dependència; o bé per malalties greus de familiars dependents; també per atendre els casos de funcionaries i treballadores PAS amb embarassos de risc moderat o alt, amb criatures menors de 3 anys; i, en general, altres condicions que es consideren semblants a les anteriors).

---

**Full de ruta:**

1. Negociar les condicions per a implantar el teletreball amb la representació sindical:
  - De manera estructural (a temps complet o parcial), indicant en la RLT quins llocs no podran ser susceptibles de tal modalitat d'acompliment.
  - En supòsits conjunturals, mentre es mantinga la situació plantejada per a sol·licitar-ho (tant pel que fa a l'actual pandèmia com en altres circumstàncies personals o familiars).
2. En cas de conflicte, donar prioritat en l'accés al teletreball al PAS que acredite necessitats de conciliació corresponsable.

---

**Formació i sensibilització**

Hem d'anar en la direcció d'oferir formació en competències per a realitzar teletreball i tot tipus de formació a distància síncrona i asíncrona que permeta la distribució del temps formatiu, respectant les necessitats de conciliació corresponsable.

És necessari entendre que conciliar tots els interessos de les persones que accedeixen a aquest tipus de curs, no és una tasca senzilla, atés que cada persona concilia quan té necessitats i no té perquè coincidir amb altres persones del curs.

---

**Full de ruta:**

- Identificar carències formatives a incorporar per a garantir la prestació del servei mitjançant teletreball.
- Donat que es tracta de competències per a desenvolupar adequadament el lloc de treball, garantir, sempre que siga possible, que es desenvolupen dins de l'horari laboral. I, si no és possible, garantir franges horàries compatibles amb la conciliació i amb caràcter recuperable.

## II. Polítiques de conciliació per a PDI

### Permisos i llicències amb corresponsabilitat

---

A pesar que la majoria de les mesures per a conciliar la vida familiar estan destinades a dones i homes per igual, el ben cert és que el percentatge de dones que s'acullen a aquestes és significativament major que el d'homes per a tots els col·lectius que integren el PDI de la UV.

Per tant el que ens permetrà parlar d'un model de conciliació autènticament corresponsable en la UV és aconseguir que aquests percentatges tendisquen a igualar-se progressivament.

La mesura correctora proposada consisteix a programar accions tendents a escurçar les diferències entre el nombre de dones i d'homes, com fer una major difusió de les mesures de conciliació entre els homes, i realitzar campanyes de sensibilització adreçades específicament a ells, posant l'accent en l'exercici efectiu de la corresponsabilitat com un element necessari i sobretot, de justícia, per a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes.

#### Full de ruta:

- Realització i difusió de campanyes de conciliació corresponsable entre el PDI (pregoner, pàgina principal de la web...) des del vicerectorat de professorat i ordenació acadèmica, per ajudar a la vehiculació i difusió d'aquests missatges i les campanyes institucionals que es desenvolupen.

### Reduccions docents:

---

Quant a la funció docent, som conscients de les restriccions que ha suposat la taxa de reposició en la Universitat. Tenint en compte que la solució justa i raonable no depèn de nosaltres fins que no es modifiquen tals restriccions, hem d'entendre que les reduccions docents impliquen un increment de la taxa de contractació de professorat associat; que no és, en cap cas, la posició institucional de la UV sobre el que considerem que hagueren de ser les polítiques de conciliació corresponsable.

#### Full de ruta:

- Quan desapareguen les limitacions imposades a la taxa de reposició del PDI de la UV, estudiar contractacions adequades i suficients en tots els departaments; de manera que es convertisca en viable estudiar reduccions de jornada de PDI amb necessitats acreditades de conciliació corresponsable sense que això implique pèrdua de la exigible qualitat docent.

La tasca del Personal Docent i Investigador té unes peculiaritats que també hem d'abordar en un futur pròxim per tal de possibilitar el seu exercici amb les necessitats derivades de la conciliació corresponsable.

La Universitat de València és una institució de caràcter presencial, on qualsevol canvi que es propose ha de tindre en compte la repercussió en l'estudiantat matriculat en un determinat grup i horari, sobre la base de l'oferta decidida per centres i departaments que, al seu torn es deriva de una assignació docent en funció de les previsions de cada Reglament intern, en el qual es contempen pautes i inèrcies fins ara vigents que, en un futur, caldrà modificar per a incorporar com a prioritàries les necessitats de conciliació corresponsable; i recollir-les també al Reglament Marc, atés que la legislació vigent reclama atenció a aquesta temàtica i per tant, hauria de prevaldre enfront de criteris obsolets com la categoria i l'antiguitat.

Mentrestant, i sent conscients de la complexitat del canvi de model i, per què no dir-ho, de les resistències a aquest canvi, creiem que es fa necessari establir un procés de negociació amb centres i departaments que tinga en compte les diferents peculiaritats de cadascun: grandària, estructura de la seua plantilla PDI, etc., per tal d'identificar diverses fórmules que faciliten la conciliació corresponsable del nostre personal PDI. És més, considerem que trencar inèrcies és, només, una qüestió de temps; i la proposta que fem als centres i departaments és la de crear una programa pilot, que no vincule al departament on es realitze si l'experiència de la seua posada en marxa resulta objectivament inadequada.

Donat que la cultura d'elecció del POD de la UV és variable en els seus diversos centres i departaments, res hauria d'impedir la realització d'experiències de caràcter voluntari que permeten determinar la viabilitat de mesures que s'orienten a aconseguir, amb major decisió que fins ara, l'atenció de les necessitats derivades de la conciliació corresponsable del nostre PDI.

Es tracta d'un canvi important en la manera de gestionar internament l'oferta del POD en els departaments. Fins ara hem inclòs una recomanació de la VRA d'igualtat, Diversitat i Sostenibilitat en les instruccions anuals per a elaborar el POD. Encara no tenim dades de la taxa d'èxit d'aquesta proposta. Però, òbviament, el poc recorregut que es reconeix a aquesta recomanació fa evident que les coses no canvien si mantenim com a únic criteri la bona voluntat.

---

**Full de ruta:**

- Posar en marxa proves pilot amb centres i departaments voluntaris per a possibilitar l'avanç en conciliació corresponsable a partir de la proposta que ens faça cada
-

Departament voluntari, d'acord amb les seues necessitats anuals i las del seu professorat.

- Recollir cada any les millors pràctiques d'aquestes experiències. Tant per a difondre-les entre altres departaments, com per a reconèixer l'esforç departamental realitzat amb aquest objectiu.

---

## Teletreball

---

Com ja hem remarcat, la Universitat de València és una institució amb docència presencial. Malgrat això, l'experiència adquirida a partir de la pandèmia ens ha demostrat que, encara que siga per raons conjunturals, és possible combinar aquest tipus de docència amb una modalitat a distància; possibilitant així l'atenció a determinades necessitats en matèria de conciliació i corresponsabilitat.

---

### **Full de ruta:**

- Permetre excepcionalment la docència en format híbrid, mentre hi haja restriccions totals o parcials de presencialitat escolar degudes a la crisi sanitària, de les persones que tenen responsabilitat sobre menors o sobre persones adultes dependents, sempre que es puga fer de forma compatible amb el seguiment de les diferents assignatures per banda de l'estudiantat (de fet, ja s'han produït casos en els quals, de forma negociada amb la direcció del departament, s'ha donat reconeixement a situacions similars a les indicades en les instruccions de gerència adreçades al PAS: per exemple , la mesura que permet sol·licitar passar a la modalitat de treball no presencial quan s'inicie un període de quarantena per menors de 14 anys o persones dependents que estiguen a càrrec del treballador o la treballadora i amb els quals convisca).
- Possibilitar que fins al 100% de les tutories puguen desenvolupar-se on-line.

---

## Formació

---

Una de les més acusades carències durant el confinament va ser la impossibilitat de garantir el suficient grau de formació per als qui, de la nit al dia, es van veure impel·lits a impartir la seua docència en un entorn a penes explorat.

A partir d'aqueixa situació, la Universitat ha abordat un projecte institucional global per a garantir un repositori de cursos per a la docència en línia, en el qual estan treballant de forma coordinada els diferents vicerectorats implicats amb el suport de la Unitat de web i màrqueting.

Considerem que la disponibilitat d'aquests recursos, dona més viabilitat a la possibilitat de la docència híbrida de qualitat, en els casos en que es necessite recórrer a aquesta modalitat de docència.

---

**Full de ruta:**

- Provisió d'un repositori de recursos per a la docència en línia, amb l'adequada formació per al seu ús.

---

**Activitat investigadora**

---

Els canvis en les activitats i programes d'investigació -en qualsevol de les seues modalitats- venen determinats per les polítiques ministerials i autonòmiques, especialment les executades pels òrgans dependents d'aquestes Administracions Públiques: ANECA, CENAI i AVAP. Per tant, les polítiques de conciliació incloses en les diverses convocatòries que emeten, depenen d'aquests òrgans i no de les universitats. Per exemple, una convocatòria de beca del Ministeri no dona marge perquè la UV canvie o millore les condicions relatives al foment de la conciliació corresponsible, la qual cosa limita la nostra capacitat d'actuació directa a les convocatòries pròpies de la UV.

Malgrat això, en la UV volem estar atents a la detecció dels problemes de conciliació corresponsible que puguen originar convocatòries dels òrgans externs abans esmentat o qualsevol altre de naturalesa semblant, per a reclamar com a Universitat, o fins i tot des de la CRUE, la modificació de normatives que impedisquen o dificulten la necessària i protegible conciliació corresponsible.

També es podem millorar les condicions d'estades d'investigació per a personal investigador amb família al seu càrrec mitjançant ajudes i/o convenis de col·laboració amb les institucions on es desenvolupe l'estada. I també estudiar la possibilitat de estades d'investigació totalment o parcialment desenvolupades on-line (sempre que no es comprometa el reconeixement d'aquestes estades en organismes externs).

---

**Full de ruta:**

- Establir criteris de ponderació en el sistema d'avaluació de l'activitat investigadora de la UV en els casos de PDI que tinga o haja tingut responsabilitats de cures, de manera que es neutralitzen (i no tan sols que es pal·lien) els efectes adversos que la maternitat i les cures poden generar en la seua carrera investigadora.
- Establir criteris de ponderació en els sistemes d'avaluació de la convocatòria de beques d'investigació pròpies de la UV per a qui haja tingut o tinga responsabilitats de cures.

- En contractes d'investigació supeditats a resultats, prorrogar-los excepcionalment tenint en consideració cures sobrevingudes per conciliació.
- Estudiar la possibilitat de realitzar estades investigadores en remot i semipresencials afavoridores de la conciliació corresponsable, sempre que quede garantit el reconeixement a posteriori d'aquestes estades en organismes aliens a la UV.

## Gestió Acadèmica

---

Una altra de les responsabilitats del PDI està constituïda per la gestió acadèmica universitària. Es tracta d'una càrrega poc reconeguda, i a vegades molt quantiosa, que no sempre permet la planificació prèvia al PDI que, a més, haja d'atendre responsabilitats de conciliació corresponsable.

Per això considerem necessari que, dins de les experiències pilot indicades en l'apartat d'elaboració del POD, s'han d'incloure's propostes de repartiment i contribució en relació amb les tasques de gestió de tot el PDI, de manera que no supose una dificultat afegida als drets de conciliació. No es tracta tant d'eximir d'aquestes càrregues, si no de possibilitar el desenvolupament de les mateixes de manera conciliadora.

### **Full de ruta:**

- Incloure a les experiències pilot en l'elaboració del POD, propostes de gestió acadèmica col·laborativa i/o flexible.

### III. Polítiques de conciliació comuns per a PDI i PAS

#### Reunions de treball

---

Poden i han d'organitzar-se reunions de manera que no perjudique la conciliació corresponsible? És aquesta una qüestió cultural ja que, en efecte, l'ús de noves ferramentes tecnològiques està facilitant una transició a una nova cultura on s'optimitza més el temps i els recursos.

Encara que no és possible fixar un criteri general aplicable a totes les reunions que es convoquen en l'àmbit universitari, ja que depèn molt del tipus de reunió de què es tracte (Claustre, Consell de Govern, Junta de Centre, Consell de Departament reunions de Servei, etc.) i de l'envergadura de la mateixa, el sentit comú, dins d'aquesta política destinada a assegurar la conciliació corresponsible, hauria d'imposar límits de forma natural.

#### Full de ruta:

- Reunions convocades en horari acordat, utilitzant eines de tipus Doodle i amb una durada preestablerta (hora d'inici i de finalització) dins de franges horàries compatibles amb la conciliació, que en cap cas haurien d'excedir les 17 hores.
- Possible participació virtual en els reunions presencials. Reunions eficients, mitjançant convocatòria, amb ordre del dia, aportació prèvia de documentació i posant a la disposició de l'equip un resum o una acta i possibilitat d'aportacions prèvies a les reunions, en un termini raonable.

#### Desconnexió digital

---

Una qüestió que ha aflorat a partir de l'experiència del treball a distància ha sigut la dificultat d'establir els límits de la jornada de treball. I això tant pel que fa al propi personal, com per requeriments de col·legues, caps o personal subordinat.

Fruit d'aquesta experiència, considerem necessari establir algunes mesures que garantisquen en el futur, almenys com a opció, la necessària i adequada desconnexió digital.

**Full de ruta:**

- Reforçar les directrius a deganats i direccions de centre, direcció de departaments, així com a la direcció de serveis centrals, serveis universitaris i altres unitats universitàries per a que respecten al màxim els horaris de descans del seu personal, en línia amb allò establert per al PAS en la instrucció 2/2021 de la Gerència: “Les comunicacions o ordres de servei adreçades al personal s’enviaran preferentment dins del seu horari troncal per a assegurar el dret a la desconnexió digital. En cas que s’emeten fora d’aqueix horari, excepte en casos excepcionals d’urgència, seran atesos dins de la jornada laboral següent. Les reunions de treball que se celebren per vídeo conferència es convocaran sempre que siga possible amb un dia d’antelació, indicant hora d’inici i hora estimada de finalització”.
- Donar instruccions a tot el personal per tal d’evitar l’ús, per a qüestions laborals, del correu, el telèfon, o els grups de WhatsApp del treball en horaris fora de la jornada ordinària)
- Possibilitat de bloqueig del correu electrònic en períodes vacacionals i caps de setmana: Cal que el SIUV habilite una opció personal o de la Unitat corresponent per a l’enviament automàtic de correu electrònic informant de l’absència de la persona o de suspensió d’activitats de la unitat docent, investigadora, tècnica o de gestió; així com de la data prevista de recuperació de la disponibilitat.

S’exceptuen els llocs de major responsabilitat, amb especial dedicació, que tenen mòbil corporatiu. En aquests casos, no és possible impedir l’ús fora de la jornada laboral (tenint fins i tot obligació d’estar localitzable).

## IV. Polítiques de conciliació per l'alumnat

Les polítiques de conciliació se solen restringir al personal d'empreses i institucions. Malgrat això, les universitats no poden obviar que l'alumnat que cursa els seus estudis en elles, també poden presentar necessitats de conciliació, encara que generalment en un volum més reduït i excepcional, donada la franja d'edat habitual d'aquest col·lectiu.

Així, el Reial Decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'Estudiant Universitari, estableix als articles 8. c (Alumnat de Grau) i 9.c (Alumnat de Máster) que aquest alumnat té dret, entre d'altres, als següents drets *“A triar grup de docència, en el seu cas, en els termes que dispose la universitat, de manera que es pugui conciliar la formació amb altres activitats professionals, extra-acadèmiques o familiars...”*.

A més, per conèixer més exactament les necessitats de conciliació corresponsable que pot tindre el Estudiantat universitari, un grup d'investigadores –per encàrrec de la Unitat d'Igualtat de la UV- està realitzant una enquesta que es va iniciar al mes de març i culminarà en aquest mes d'abril a tot l'Alumnat de la UV; la qual cosa permetrà diagnosticar amb més exactitud les necessitats reals en la matèria i que, de no ser tingudes en compte, poden comprometre el seu dret a l'estudi.

Cal tenir en compte, per una banda, que l'elecció de grup de docència a la UV és un procés molt complex i delicat. I, per altra, que el volum estimat de necessitats de conciliació estudiantil, al menys fins el que s'ha pogut detectar, és molt reduït respecte al total del col·lectiu. En aquestes condicions entenem que no resulta adequat modificar l'actual procés, sinó introduir mesures correctores que, sense alterar en lo fonamental l'elecció de grups establerta, permeta atendre les demandes en aquesta matèria.

També cal incorporar amb decisió canvis en el Reglament de matrícula i de permanència de manera que s'incorpore la conciliació corresponsable com una raó per a possibilitar l'accés a determinats drets prèvia acreditació fefaent.

Som conscients de que moltes de les mesures proposades al full de ruta s'han aplicat en centres i departaments mitjançant acords entre l'alumnat amb necessitats de conciliació i el seu professorat, departament/s o centre.

Però també s'ha de considerar la grandària de la UV, la diversitat de necessitats que es poden plantejar i la complexitat de l'organització docent, quan es tracta, no de solucions puntuals i consensuades, sinó de recollir aquestes mesures en la normativa general. Per aquesta raó, aquest full de ruta ha de quedar supeditat al necessari i desitjable procés negociador amb els Centres i Departaments, que s'ha d'iniciar a partir de l'aprovació d'aquest document.

### Full de ruta:

- Reconéixer a l'alumnat amb necessitats acreditades de conciliació corresponsable que així ho sol·licite, la consideració d'Estudiant a temps parcial.
- Crear "Grups Concilia" en col·laboració amb els centres i departaments.
- Autoritzar un nombre limitat d'assistències a classes teòriques en diferit. Per a determinar la viabilitat d'aquest punt podria inicialment, vehicular-se com a experiència pilot amb personal voluntari o bé com a bona pràctica amb l'autorització expressa del PDI, ja que, en línia amb el que preveu a l'apartat sobre "Recursos per a la planificació docent" del document "Adaptació de la docència de les titulacions oficials de la UV en el primer quadrimestre del curs 2020-21", aprovat per l'acord del CGUV 110/220, es preveu la dotació a cada Centre d'un nombre d'aules (2-5) amb sistemes de transmissió en *streaming*, gravació de classes, i generació de videoapunts, amb pujada directa a l'Aula Virtual'. Així doncs, està prevista aquesta opció i la Universitat de València la treballarà des del punt de vista acadèmic, tecnològic, i jurídic.
- Fixar el percentatge de tutories electròniques al qual com a màxim, pot acollir-se l'Estudiantat amb necessitats acreditades de conciliació (sempre que es tracte de tutories *face to face*: igual que si foren presencials però amb pantalla interposada); així com, excepcionalment, per necessitats de conciliació sobrevingudes.
- Autoritzar el canvi de grup amb posterioritat a la matrícula, previst al Reglament de matrícula, per causes de conciliació corresponsable degudament acreditades; utilitzant en aquest cas l'opció concreta prevista al punt 3.1 dels criteris d'OCA d'incrementar fins a un 12% la capacitat del grup amb l'única restricció de la capacitat de l'aula.
- Considerar la conciliació corresponsable degudament acreditada com a causa equiparable a la resta de causes de força major previstes a l'article 18.2 del Reglament de Matrícula de la UV.
- Aplicar l'adaptació de dates d'examen establida a l'apartat 2 de l'article 9 del Reglament d'Avaluació i Qualificació, per motiu de conciliació corresponsable, considerant que són causes de força major, almenys les següents: embaràs de risc, part, puerperi i lactància materna, així com algunes circumstàncies excepcionals vinculades a les cures (com, per exemple, hospitalització de fills, filles o persones dependents a càrrec).
- Afavorir, tant com siga possible, les pràctiques curriculars de les persones amb necessitats acreditades de conciliació mitjançant mesures com:
  - o Gestionar amb algunes empreses que ofereixen places amb perfil compatible amb la conciliació.
  - o Fomentar l'Auto Pràcticum, encara que és decisió de la comissió de pràctiques de la titulació acceptar o no Auto Pràcticum i els seus requisits, sempre tenint en compte les característiques de les pràctiques a cursar.
  - o Estudiar com es pot garantir el dret a l'estudi d'alumnat amb necessitats de conciliació corresponsable i/o laboral, en pràctiques de grau que es desenvolupen fonamentalment en horari de matí (per exemple, educació infantil i primària)

## V. Polítiques de conciliació especials

### Dones embarassades

---

En aquesta línia, la Universitat ha d'orientar totes les polítiques de conciliació a neutralitzar qualsevol aspecte advers per les dones embarassades (o en lactància) sobre l'activitat que hagen de desplegar a la Universitat: adaptació del lloc de treball o estudi, canvis de grup, adaptació de dates d'exàmens, tutories, pràctiques curriculars, adaptació o pròrroga a petició de la interessada en el lliurament de Treballs fi de Grau, Màster, Tesi...

#### Full de ruta:

- Pel que fa a la carrera professional del PAS i PDI cal establir criteris de ponderació de l'activitat de gestió, docent i investigadora de manera que els períodes de baixa per embaràs de risc, els permisos de preparació al part, el permís per maternitat, etc., no suposen un buit quant a mèrits o l'aplaçament de la seua obtenció. A aquest efecte, hauran de ponderar-se aquests períodes d'acord amb la mitjana de rendiment, mèrits o publicacions del període precedent anterior lliure d'aquestes circumstàncies (aplicable a barems d'incorporació a la carrera professional i de renovació o promoció, a tot tipus d'ajudes, a l'avaluació de la tasca docent, de gestió, o la investigadora, etc.).
- Pel que fa a les alumnes, l'article 7.b) del RD 1791/2010 estableix que l'alumnat universitari té dret a la igualtat d'oportunitats, sense cap discriminació. Atés que són les alumnes les que de manera exclusiva poden experimentar el procés biològic de l'embaràs (que pot arribar a ser inhabilitant en casos d'embaràs de risc), és necessari, per a garantir la no discriminació de les dones embarassades, establir mesures d'acció positiva. S'ha de tenir en compte que l'embaràs pot comportar determinats malestars (per exemple, nàusees) i, fins i tot, malalties (Pressió arterial alta, Diabetis gestacional, infeccions, preeclàmpsia, risc d'avortament...), problemes que mai poden tenir els homes en aquestes circumstàncies; per la qual cosa està clarament legitimada l'activació d'accions positives com les que es proposen per a evitar la discriminació de les dones embarassades.

## VI. Situacions derivades de la pandèmia Covid19

Quant a les mesures derivades de la crisi sanitària són, esperem, temporals; i s'han de regular de manera independent a aquest full de ruta.

A més, la UV ha fet un esforç molt important en aquesta matèria i estarà atenta a noves necessitats sorgides segons l'evolució de la pandèmia.

### Full de ruta:

- En la pàgina web de la UV es va generar al començament de la crisi sanitària un espai web amb informació relacionada amb la pandèmia: <https://www.uv.es/covid>, en la qual hi ha un apartat anomenat “Documents d’adaptació Covid” on es poden consultar totes les mesures adoptades i regulades per causes sobrevingudes per la crisi sanitària Covid19:  
[https://www.uv.es/coronavirus/documents\\_protocols\\_COVID-19\\_UV\\_2020-2021.pdf](https://www.uv.es/coronavirus/documents_protocols_COVID-19_UV_2020-2021.pdf)
- Pel que fa al Doctorat, en l’apartat de notícies d’aquest nivell d’estudis es poden consultar les diverses resolucions de la Rectora sobre terminis i procediments de presentació i lectura de Tesis Doctorals com a conseqüència de la pandèmia. En concret, la pròrroga dels terminis pot consultar-se en el següent enllaç:  
[https://www.uv.es/escoladoct/Novetats/Resolucio\\_rectorat\\_terminis\\_doctorat\\_%2001\\_06\\_20\\_signada.pdf](https://www.uv.es/escoladoct/Novetats/Resolucio_rectorat_terminis_doctorat_%2001_06_20_signada.pdf)
- La referència a l’ampliació de terminis de presentació de TFG i TFM es pot trobar en l’apartat ‘Treball Fi de Grau i Treball Fi de Màster’ del document aprovat pel Consell de Govern de 28 d’abril de 2020: ‘Criteris acadèmics d’adaptació del format presencial al format no presencial de la docència i l’avaluació en la Universitat de València com a conseqüència de la Covid-19’ (ACGUV 62/2020). Aquest document inclou també un apartat sobre mesures especials en relació amb les Pràctiques Externes.
- A més d’aquest document, i de forma complementària, amb data 31 de maig de 2020, signar, publicar, i enviar a tots els Centres, la “Instrucció del Vicerectorat d’Estudis i Lingüística sobre el trasllat de la matrícula de les assignatures Pràctiques Externes, Treball Fi de Grau, i Treball Fi de Màster, al curs 2020-2021”. A partir d’aquesta instrucció, i de coordinada amb els Centres, les CAT i les CCA, es va fer el trasllat de matrícula, sense cost per l’estudiantat, de totes les PE, TFG i TFM que no s’havien pogut desenvolupar durant el curs anterior.
- S’està dissenyant el portal UVDocència, que aportarà recursos en línia i la formació vinculada a aquests recursos tant per a PDI como per a Estudiantat.
- S’estan desenvolupant tutories electròniques per a l’Estudiantat en general i per tant, òbviament, amb necessitats de conciliació.