

TELETREBALL I CONCILIACIÓ CORRESPONSABLE

EN TEMPS DE COVID-19



MÉS INFORMACIÓ I REFERÈNCIES:

www.uv.es/ruigeu

**Guia de bones pràctiques
per a les universitats**

Apostar per la conciliació en les circumstàncies sanitàries excepcionals provocades pel SARS-CoV-2, que han requerit incorporar-se al treball remot i flexible (teletreball, teleestudi, teledocència, etc.), permet que la comunitat universitària continue oferint el millor de si mateixa a la societat per fer compatible la vida personal i la laboral.

L'excel·lència no es construeix sobre la desigualtat, encara menys en temps d'emergència sanitària. L'objectiu d'aquesta guia és pal·liar els efectes adversos que sobre la igualtat té aquesta pandèmia i gestionar millor els riscos derivats d'un context d'incertesa com el que vivim, a fi d'evitar velles i noves discriminacions.

Des de l'assumpció d'una corresponsabilitat que va més enllà de l'àmbit de la família, la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) ofereix ací un elenc de bones pràctiques que les universitats i altres institucions públiques haurien d'adoptar i que, sens dubte, contribuiran a l'excel·lència en docència, en investigació i en gestió, a la qual aspirem.

Tot i que la guia s'orienta principalment a les bones pràctiques de les universitats, no ignora que la corresponsabilitat competeix a totes les persones que integrem la comunitat universitària, a la nostra família i al nostre entorn social, així com a les administracions públiques d'àmbit estatal, autonòmic i local, raó per la qual també s'hi aporten suggeriments en tots aquests àmbits.

Índex de continguts

- _ Definint el teletreball.**
- _ Definint la conciliació corresponsable.**
- _ Avantatges generals del teletreball.**
- _ El teletreball des de la conciliació corresponsable.**
- _ El teletreball en temps de COVID-19.**
- _ Agents corresponsables.**
 1. Les persones: teletreballar no és conciliar.
 2. La família: distribuir equitativament les feines.
 3. L'entorn social: teixir xarxes socials.
 4. La institució universitària: referent d'excel·lència.
 5. Les administracions estatal, autonòmica i local: un instrument de canvi social.
- _ Bones pràctiques de teletreball i conciliació corresponsable implantades a les universitats en la conjuntura de COVID-19.**

TELETREBALL NO ÉS
QUEDAR-SE A CASA,
EN AÏLLAMENT COMPLET,
NI AMB DISPONIBILITAT ABSOLUTA



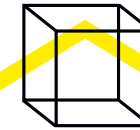
Definint el teletreball

Modalitat de treball a distància que comporta noves formes d'organització i/o realització del treball en un lloc diferent de les instal·lacions de l'empresa o entitat a la qual es presten els serveis, d'una manera habitual i continuada, o alternada amb l'activitat presencial. Requereix un ús intensiu de les tecnologies de la informació i la comunicació.

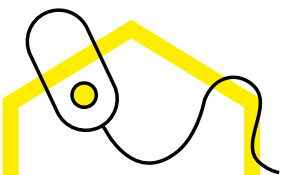
EIXOS BÀSICS DEL TELETREBALL



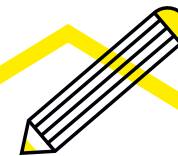
TREBALL PER OBJECTIUS ASSOLIBLES
amb una valoració prèvia de la durada de feines i processos que permeten aconseguir-los



FLEXIBILITAT ESPACIAL I HORÀRIA



ÚS DE LES TIC
d'una manera habitual o continuada



FORMACIÓ I INFORMACIÓ SUFICIENTS I ADAPTADES



CONDICIONS ADEQUADES DE SALUT LABORAL
amb equips i mobiliari que procuren una bona ergonomia

Definint la conciliació corresponsable

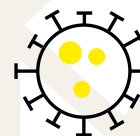
La conciliació corresponsable implica avançar en el camí de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes per aconseguir un equilibri entre el desenvolupament de la vida professional, familiar i personal, de manera que els treballs per a la cura i per al sosteniment de la vida no afecten negativament el desenvolupament professional de les persones, i a l'inrevés.

Això exigeix que totes les persones que integren la unitat familiar participen conjuntament en un repartiment just i equilibrat de les obligacions imprescindibles per a mantenir la vida.

Per a garantir la **conciliació personal, familiar i laboral**, les institucions hi tenen un paper imprescindible mitjançant el desenvolupament de polítiques públiques que, encaminades al seu compliment, procuren un equilibri entre els temps laborals, socials i de cures tant familiars com personals.



Avantatges generals del teletreball



És una eina per a salvaguardar la **salut pública** davant possibles pandèmies com la del coronavirus.



Beneficis **mediambientals**.



Podria ser impulsor del **desenvolupament rural** amb la implantació de les TIC i la digitalització.



Augmenta la productivitat i l'eficàcia del servei públic, especialment en els aspectes relacionats amb l'administració electrònica.



Quan es combina amb treball presencial, s'evita l'aïllament i la necessitat de disposar d'**infraestructures costoses** que es podrien circumscriure a l'**activitat presencial**.

TELETREBALL NO ÉS:

~~DISPONIBILITAT ABSOLUTA~~

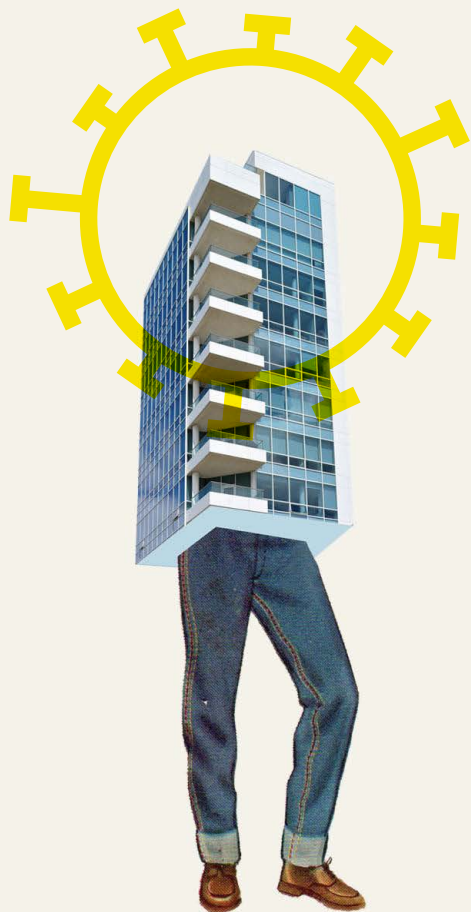
~~UNA ACTIVITAT INFRAVALORADA~~

~~UNA ACTIVITAT FEMINITZADA~~



El teletreball des de la conciliació corresponsable

- _ Suposa **estalvis en temps i costos de desplaçament**.
- _ Permet més **flexibilitat i autonomia** per a organitzar i gestionar el temps personal i el de feina.
- _ Contribueix a **reduir la bretxa salarial**, ja que disminueix la necessitat de reduccions de jornada, excedències o permisos no retribuïts, sol·licitats majoritàriament per dones.
- _ En condicions adequades, millora **la qualitat de vida**.
- _ Requereix treballar:
 - Amb **confiança mútua** entre la universitat i el seu personal.
 - Amb **objectius i resultats raonables**, i no basats en el mer compliment d'un horari.
 - Amb una estimació adequada de la durada dels procediments, que no incremente la càrrega de treball.
 - Amb les mesures de **prevenció de riscos laborals** que siguin necessàries i adequades.
- _ Cal garantir la **desconnexió digital**, acordant unes expectatives raonables en els terminis de resposta de les comunicacions formals entre els membres que conformen la comunitat universitària.



TELETREBALLAR NO ÉS CONCILIAR

Context del teletreball en temps de COVID-19

_ És una font d'estrès addicional per a les persones amb responsabilitats familiars, assumides més sovint per les dones.

S'han intensificat les cures de persones majors, amb discapacitat, menors i malaltes.

Concorre amb teleestudi de filles i fills a casa.

S'han incrementat les feines domèstiques.

_ En aquest context, és imprescindible que assumisquen les seues responsabilitats tots els agents, des del pla individual fins al col·lectiu: les persones, la família, les xarxes de suport extenses, les universitats i les administracions estatals, autonòmiques i locals.

_ Es fan necessàries unes recomanacions per a un teletreball que responga a una conciliació corresponsable en l'àmbit universitari.

Agents corresponsables

1_ Les persones.

Teletreballar no és conciliar.

2_ La família.

Distribuir equitativament les feines.

3_ L'entorn social.

Teixir xarxes socials.

4_ La institució universitària.

Referent d'excel·lència.

5_ Les administracions estatal, autonòmica i local.

Un instrument de canvi social.

1_ Les persones: teletreballar no és conciliar

_ El temps de teletreball és temps laboral no presencial. En cap cas es pot entendre la **presència física a la llar com a disponibilitat de temps per a la cura personal o familiar**, ja que quan s'està cuidant no es pot teletreballar i quan es teletreballa no és possible cuidar.

_ **Continua sent necessari que es reclamen mesures de conciliació**, tant ordinàries com extraordinàries:

Reduccions de jornada i/o càrrega docent, incloent-hi les retribuïdes.

Permisos i llicències que es preveuen en la normativa vigent o s'implanten conjunturalment a causa de la crisi sanitària.

Adaptació dels horaris per raó de conciliació, intensificada en cas de confinament total o parcial de persones dependents.

_ Cal acordar la **desconnexió digital i evitar la disponibilitat permanent** per a afavorir uns horaris saludables.

2_ La família: distribuir equitativament les feines

_ **Repartiment equitatiu** de les feines domèstiques entre les persones que conviuen en una mateixa unitat familiar.

_ És una oportunitat perquè es duga a terme o consolide una **distribució corresponsable** de feines de la llar i de cures:

Participació de tota la unitat familiar segons l'edat i l'estat de salut. Tota la família aporta, tota la família rep i tota la família cuida les persones més vulnerables.

Qui mai ha fet les feines no sabrà fer-les al principi, però tot es pot aprendre.

Cal **delegar les responsabilitats** atribuïdes tradicionalment a les dones, però que en realitat són de tota la unitat familiar.

3_ L'entorn social: teixir xarxes socials

_ **Donar suport al teleestudi**: Si hi ha xiquetes i xiquets en edat escolar en l'**entorn veïnal**, pot ser bona idea alternar amb persones de confiança **l'atenció a les qüestions escolars** i fer-ho en un entorn i un horari semblants als habituals.

_ **Donar suport a les cures**: Establir **torns de cures amb persones de confiança** pot alleugerir les responsabilitats i evitar interrupcions durant el teletreball.

_ Generar usos **d'espais comunals i cures comunitàries**.

_ Impulsar iniciatives de cooperació del tipus "**bancs de temps**" en el si de la **comunitat universitària** que faciliten l'intercanvi de temps per a fer diferents feines domèstiques i de cura.

4_ La institució universitària: referent d'excel·lència

Polítiques de personal PAS i PDI

- _ Recollir i atendre tant com es pugui les **necessitats sentides per la comunitat universitària**.
- _ Transmetre **missatges personalitzats d'agraïment** i de confiança des del rectorat de les universitats.
- _ Incrementar **el diàleg i la participació** del personal, per mitjà dels seus representants, en la presa de decisions degudes a la pandèmia.
- _ Establir les condicions adequades d'acompliment professional de PAS i PDI:
 - Lideratge** adaptat al context particular del teletreball.
 - Eines adequades** per a exercir el treball i **suport per a les adaptacions** de processos necessàries.
 - Treball per objectius**, que permet flexibilitat horària i adaptació a franges de conciliació.
 - Entorn professional basat en la **confiança mútua**, no en el control.
 - Desconnexió digital** garantida.
 - Disponibilitat **d'assessorament psicològic**.
- _ Adaptar la normativa per tal de **prioritzar l'atenció a les necessitats de conciliació**, assumint la corresponsabilitat i tenint en compte la diversitat familiar i socioeconòmica.
 - Pensar en **permisos excepcionals per a un context**

excepcional: reduccions de càrrega docent i/o dedicació sense reducció salarial.

Afavorir permutes entre personal per motius de conciliació.

Si es requereix activitat presencial:

- _ **determinar una franja horària laboral específica per a les persones que tinguen familiars dependents a càrrec seu** (menors de 14 anys o persones majors).
- _ **concedir permisos retribuïts per deure inexcusable**, degudament acreditat i justificat, a les persones que tinguen adults d'alta dependència a càrrec seu o menors els centres educatius dels quals estiguen tancats.
- _ **flexibilització de la part fixa de la jornada laboral** en cas de control horari.

_ **Formació i sensibilització.** D'una manera general i adaptada als diferents horaris, oferir formació en competències per a realitzar teletreball. En concret:

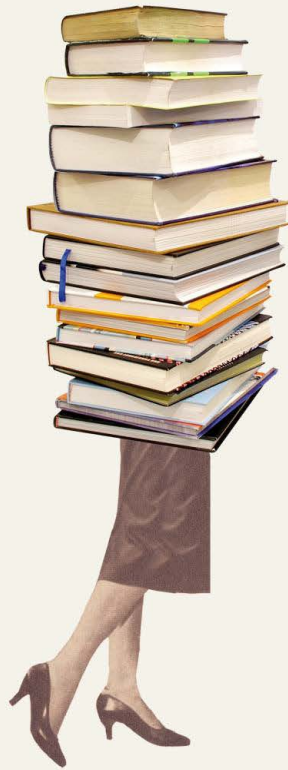
Lideratge per a responsables d'equips en línia.

Tècniques de teletreball, seguretat de dades i prevenció de riscos laborals (ergonomia, riscos psicosocials, recomanacions organitzatives...).

Disseny d'un programa formatiu per al personal de nova incorporació al teletreball.

_ **Organització de reunions per a afavorir la conciliació:**

Reunions convocades en horari acordat (utilitzant eines de tipus Doodle) dins de franges horàries compatibles amb la conciliació, que en cap cas haurien d'excedir les 17 hores, i amb una durada



L'EXCEL·LÈNCIA
NO ES CONSTRUEIX
SOBRE LA DESIGUALTAT

preestablerta (hora d'inici i de finalització).

Possible participació virtual en les 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.

Possibilitat d'aportacions prèvies o posteriors a les reunions, en un termini raonable.

Docència i investigació

Docència:

- _ Provisió de **repositori de recursos per a la docència** en línia i formació per al seu ús.
- _ **Reducció de la docència**, 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 adults dependents.
- _ Establir la **prioritat en l'elecció d'horaris** del POD per necessitats de conciliació.
- _ **Distribuir les càrregues de gestió acadèmica** procurant descarregar les persones que tinguen responsabilitats familiars.

Investigació:

- _ Establir **criteris de ponderació en els sistemes d'avaluació** de la tasca investigadora propis de cada universitat per a qui haja tingut o tinga responsabilitats de cures.

_ En **contractes d'investigació** supeditats a resultats, prorrogar-los tenint en consideració cures sobrevingudes per causa de la pandèmia.

_ **Impulsar les estades investigadores en remot i semipresencials**, amb ajudes al desplaçament i a l'allotjament familiar quan hi concórreguen circumstàncies familiars especials.

L'estudiantat de la Universitat

_ Considerar com a criteri per al **reconeixement d'estudiant a temps parcial** (prioritat en elecció d'horaris, adaptació de dates d'examen...) **l'embaràs i circumstàncies laborals o familiars sobrevingudes** per la crisi sanitària degudament justificades, i la possibilitat de sol·licitar-ho en qualsevol moment del curs acadèmic, amb devolució de les taxes corresponents.

_ **Ajornament del pagament de les taxes** de matrícula per a estudiants amb problemes econòmics derivats de la pandèmia.

_ **Prolongar els terminis del doctorat** tenint en consideració cures sobrevingudes per causa de la pandèmia.

_ Facilitar el **préstec de dispositius electrònics** i de connectivitat en absència de presencialitat, especialment a estudiants que es troben en situacions d'especial vulnerabilitat.

_ **Flexibilitzar els terminis de lliurament de treballs de fi d'estudis** afectats per la crisi sanitària.

_ **Reconeixement de crèdits per donar suport** en els àmbits sanitari i educatiu durant la crisi de COVID-19.

_ Dissenyar un **programa formatiu** per a l'estudiantat que s'incorpore al **teleestudi**.

Personal extern que treballa a la universitat

Les universitats han incentivat la responsabilitat social en les empreses amb què contracten determinats serveis, mitjançant la inclusió de clàusules contractuals destinades a aquest fi. En aquesta línia, és important que les universitats s'impliquen perquè les empreses:

_ S'esforcen per **mantenir tot el personal** que presta serveis a la universitat.

_ Estudien la possibilitat **d'ampliar personal, fixar torns de menys hores**, etc., en activitats amb més exposició a risc i majors exigències d'acompliment per raons d'higiene i seguretat, sempre garantint que disposen del **material de protecció necessari d'acord amb la legislació vigent**.

_ Vetlen especialment per la **cura del personal** que presta serveis de **neteja**, molt feminitzat, per la sobrecàrrega de feina deguda a les exigències actuals d'higiene.

_ **Eviten el torn de nit**, si n'hi ha, a les persones que acrediten incompatibilitat amb la conciliació.

Ajuda a les famílies

_ Obrir línies **d'ajudes socials centrades en la conciliació**:

Per a contractar persones que puguin atendre menors en edat escolar a casa (custòdia, reforç escolar, atenció psicoeducativa...) mentre estiguen tancats els centres escolars.

Per a contractar l'atenció a persones en situació de dependència, convivents o sota responsabilitat directa i no compartida.

Per a **subvencionar part de la compra de dispositius tecnològics** necessaris per al teleestudi i la **contractació o millora de la connexió a internet**.

Criteris per a **assignar les ajudes**: nivell d'ingressos familiars, monoparentalitat, alt grau de dependència de familiars a càrrec (menors de 6 anys, o adults i persones majors amb alguna discapacitat greu) o exigència d'incorporació presencial al treball incompatible amb els deures de tutela.

_ **Elaborar materials de suport** en format electrònic o imprès per a nivells d'infantil, primària i secundària que servisquen per a acompanyar el teleestudi i l'oci de menors totalment o parcialment confinats.

_ **Oferir activitats formatives i lúdiques virtuals d'acord amb els valors universitaris** (igualtat de gènere, sostenibilitat...).

5_ Les administracions estatal, autonòmica i local: un instrument de canvi social

Les universitats podrien sol·licitar:

De l'Administració estatal:

_ Demanar que l'ANECA i altres òrgans centrals d'avaluació de la investigació establisquen **criteris de ponderació que neutralitzen els efectes negatius** que comporta en la carrera acadèmica el fet **d'assumir responsabilitats de cures**.

_ **Ampliar les beques** per a estudis universitaris.

LES ADMINISTRACIONS
ESTATAL, AUTONÒMICA I LOCAL
SÓN UN INSTRUMENT
DE CANVI SOCIAL



De l'Administració autonòmica:

_ Demanar que les agències autonòmiques d'avaluació de la qualitat universitària establisquen **criteris de ponderació que neutralitzen els efectes negatius** que comporta en la carrera acadèmica el fet **d'assumir responsabilitats de cures**.

_ Si les universitats no disposen de servei d'assessoria psicològica, **acordar amb els col·legis oficials de psicologia** de la comunitat respectiva la **prestació d'ajuda psicològica** que el confinament i les adaptacions forçades en estudi o treball hagen ocasionat a les persones que integren la comunitat universitària del seu àmbit competencial.

_ Dotar **d'ajudes econòmiques per a compensar la pèrdua retributiva** derivada de les reduccions horàries per **motius de conciliació**, que les universitats no hagen pogut atendre.

_ **Ampliar les beques autonòmiques** per a estudis universitaris.

_ **Abaixar el preu públic dels crèdits de grau i màster**.

_ **Anul·lar el recàrrec per segones i posteriors matrícules** en el pròxim decret de preus públics universitaris.

De l'Administració local:

_ **Reduir l'import dels abonaments de transport públic** per a estudiants universitaris.

_ **Fomentar i coordinar les xarxes de voluntariat** locals per fer costat a les famílies.

_ Assegurar el condicionament i facilitar l'ús segur **d'espais de cura a l'aire lliure**.

Bones pràctiques de teletreball i conciliació corresponsable implantades a les universitats en la conjuntura de COVID-19

En la web de RUIGEU (www.uv.es/ruigeu) es visibilitzen les bones pràctiques engegades per les universitats en el context actual.



-1

MESURES ESPECÍFIQUES PER A DONAR SUPORT AL TELETREBALL I AFAVORIR LA CONCILIACIÓ



-2

SISTEMA ESPECÍFIC D'ASSISTÈNCIA PSICOLÒGICA



-3

INICIATIVES DE SUPORT PSICOPEDAGÒGIC A NIVELLS EDUCATIUS NO UNIVERSITARIS



-4

CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ I INFORMACIÓ



-5

ENQUESTES I ESTUDIS SOBRE COVID, TELETREBALL, CONCILIACIÓ I GÈNERE



-6

MESURES D'ACCIÓ SOCIAL ADREÇADES A L'ESTUDIANTAT DE LES UNIVERSITATS I A COL·LECTIUS D'ESPECIAL VULNERABILITAT