

TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

EN TIEMPOS DE COVID-19



MÁS INFORMACIÓN Y REFERENCIAS:

www.uv.es/ruigeu

**Guía de buenas prácticas
para las universidades**

Apostar por la conciliación en las excepcionales circunstancias sanitarias provocadas por el SARS-CoV-2, que han requerido incorporarse al trabajo remoto y flexible (teletrabajo, telestudio, teledocencia, etc.), permite que la comunidad universitaria siga ofreciendo lo mejor de sí misma a la sociedad haciendo compatible la vida personal y la laboral.

La excelencia no se construye sobre la desigualdad, menos aún en tiempos de emergencia sanitaria. El objetivo de esta guía es paliar los efectos adversos que sobre la igualdad tiene esta pandemia y gestionar mejor los riesgos derivados de un contexto de incertidumbre como el que vivimos, evitando viejas y nuevas discriminaciones.

Desde la asunción de una corresponsabilidad que va más allá del ámbito de la familia, la RUIGEU ofrece aquí un elenco de buenas prácticas que las universidades y otras instituciones públicas deberían adoptar y que, sin duda, contribuirán a la excelencia en docencia, en investigación y en gestión, a la que aspiramos.

Aunque la guía se orienta principalmente a las buenas prácticas de las universidades, no ignora que la corresponsabilidad compete a quienes integramos la comunidad universitaria, a nuestra familia y a nuestro entorno social, así como a las administraciones públicas de ámbito estatal, autonómico y local, razón por la cual también se aportan sugerencias en todos esos ámbitos.

Índice de Contenidos

_ Definiendo el teletrabajo.

_ Definiendo la conciliación corresponsable.

_ Ventajas generales del teletrabajo.

_ El teletrabajo desde la conciliación corresponsable.

_ El teletrabajo en tiempos de COVID-19.

_ Agentes corresponsables.

1. Las personas: teletrabajar no es conciliar.
2. La familia: distribuir equitativamente las tareas.
3. El entorno social: tejer redes sociales.
4. La institución universitaria: referente de excelencia.
5. Las administraciones estatal, autonómica y local: una palanca de cambio social.

_ Buenas prácticas de teletrabajo y conciliación corresponsable implantadas en las universidades en la coyuntura de COVID-19.



TELETRABAJO NO ES
QUEDARSE EN CASA,
EN AISLAMIENTO COMPLETO,
NI CON DISPONIBILIDAD ABSOLUTA

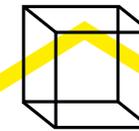
Definiendo el teletrabajo

Modalidad de trabajo a distancia que supone nuevas formas de organización y/o realización del trabajo en un lugar diferente a las instalaciones de la empresa o entidad a que se prestan los servicios, de forma habitual y continuada, o alternada con la actividad presencial. Requiere un uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación.

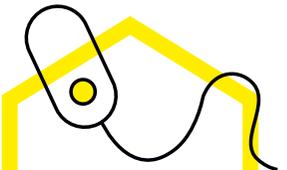
EJES BÁSICOS DEL TELETRABAJO



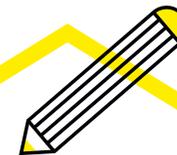
**TRABAJO
POR OBJETIVOS
ALCANZABLES**
previa valoración
de la duración de
tareas y procesos
que permitan
conseguirlos



**FLEXIBILIDAD
ESPACIAL
Y HORARIA**



**USO
DE LAS TIC**
de forma habitual o
continuada



**FORMACIÓN E
INFORMACIÓN
SUFICIENTES Y
ADAPTADAS**



**CONDICIONES
ADECUADAS DE
SALUD LABORAL**
con equipos y
mobiliario que
procuren una buena
ergonomía

Definiendo la conciliación responsable

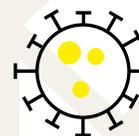
La conciliación corresponsable supone avanzar en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres alcanzando un equilibrio entre el desarrollo de la vida profesional, familiar y personal, de tal modo que los trabajos para el cuidado y para el sostenimiento de la vida no afecten negativamente al desarrollo profesional de las personas, y viceversa.

Ello exige que todas las personas que integran la unidad familiar coparticipen en un justo y equilibrado reparto de las obligaciones imprescindibles para el mantenimiento de la vida.

Para garantizar la **conciliación personal, familiar y laboral**, las instituciones juegan un papel imprescindible mediante el desarrollo de políticas públicas que, encaminadas a su cumplimiento, procuren un equilibrio entre los tiempos laborales, sociales y de cuidados tanto familiares como personales.



Ventajas generales del teletrabajo



Es una herramienta para salvaguardar la **salud pública** ante posibles pandemias como la del coronavirus.



Aumenta la productividad y la eficacia del servicio público, especialmente en lo relacionado con la administración electrónica.



Beneficios **medioambientales**.



Podría ser impulsor del **desarrollo rural** con la implantación de las TIC y la digitalización.

Cuando se combina con trabajo presencial se evita el aislamiento y la necesidad de disponer de **infraestructuras costosas** que podrían circunscribirse a la **actividad presencial**.

TELETRABAJO NO ES:

~~DISPONIBILIDAD ABSOLUTA~~

~~UNA ACTIVIDAD INFRavalORADA~~

~~UNA ACTIVIDAD FEMINIZADA~~



El teletrabajo desde la conciliación corresponsable

- _ Supone **ahorros en tiempo y costes de desplazamiento**.
- _ Permite mayor **flexibilidad y autonomía** para organizar y gestionar el tiempo personal y el de trabajo.
- _ Contribuye a **reducir la brecha salarial** al disminuir la necesidad de reducciones de jornada, excedencias o permisos no retribuidos, solicitados mayoritariamente por mujeres.
- _ En condiciones adecuadas, mejora **la calidad de vida**.
- _ Requiere trabajar:
 - Con **confianza mutua** entre la Universidad y su personal.
 - Con **objetivos y resultados razonables**, y no basados en el mero cumplimiento de un horario.
 - Con una estimación adecuada de la duración de los procedimientos, que no incremente la carga de trabajo.
 - Con las medidas de **prevención de riesgos laborales** que resulten necesarias y adecuadas.
- _ Hay que garantizar la **desconexión digital**, acordando unas expectativas razonables en los plazos de respuesta de las comunicaciones formales entre quienes conforman la comunidad universitaria.



TELETRABAJAR NO ES CONCILIAR

Contexto del teletrabajo en tiempos del COVID-19

_ Es una fuente de estrés adicional para aquellas personas con responsabilidades familiares, asumidas con mayor frecuencia por las mujeres.

Se han intensificado los cuidados de personas mayores, con discapacidad, menores y enfermas.

Concurre con telestudio de hijas e hijos en el hogar.

Se han incrementado las tareas domésticas.

_ En este contexto, es imprescindible que asuman sus responsabilidades todos los agentes, desde el plano individual al colectivo: las personas, la familia, las redes de apoyo extensas, las universidades y las administraciones estatales, autonómicas y locales.

_ Se hacen necesarias unas recomendaciones para un teletrabajo que responda a una conciliación corresponsable en el ámbito universitario.

Agentes corresponsables

1_Las personas.

Teletrabajar no es conciliar.

2_La familia.

Distribuir equitativamente las tareas.

3_El entorno social.

Tejer redes sociales.

4_La institución universitaria.

Referente de excelencia.

5_Las administraciones estatal, autonómica y local.

Una palanca de cambio social.

1_ Las personas: teletrabajar no es conciliar

_ El tiempo de teletrabajo es tiempo laboral no presencial. En ningún caso se puede entender la **presencia física en el hogar como disponibilidad de tiempo para el cuidado personal o familiar**, ya que cuando se está cuidando no se puede teletrabajar y cuando se teletrabaja no es posible cuidar.

_ **Sigue siendo necesario que se reclamen medidas de conciliación**, tanto ordinarias como extraordinarias:

Reducciones de jornada y/o carga docente, incluyendo las retribuidas.

Permisos y licencias que se contemplen en la normativa vigente o que se implementen coyunturalmente debido a la crisis sanitaria.

Adaptación de los horarios por razón de conciliación, intensificada en caso de confinamiento total o parcial de personas dependientes.

_ Es necesario acordar la **desconexión digital y evitar la disponibilidad permanente** para favorecer unos horarios saludables.

2_ La familia: distribuir equitativamente las tareas

_ **Reparto equitativo** de las tareas del hogar entre las personas que conviven en una misma unidad familiar.

_ Es una oportunidad para que se realice o consolide una **distribución corresponsable** de tareas del hogar y de cuidados:

Participación de toda la unidad familiar, en función de la edad y estado de salud. Toda la familia aporta, toda la familia recibe y toda la familia cuida a las personas más vulnerables.

Quienes nunca han hecho las tareas no sabrán hacerlas al principio, pero todo puede aprenderse.

Hay que **delegar las responsabilidades** atribuidas tradicionalmente a las mujeres, pero que en realidad son de toda la unidad familiar.

3_ El entorno social: tejer redes sociales

_ **Apoyar el telestudio**: Si hay niñas y niños en edad escolar en el **entorno vecinal**, puede ser buena idea alternar con personas de confianza **la atención a las cuestiones escolares** y hacerlo en un entorno y horario parecidos a los habituales.

_ **Apoyar los cuidados**: Establecer **turnos de cuidados con personas de confianza** puede aligerar las responsabilidades y evitar interrupciones durante el teletrabajo.

_ Generar usos de **espacios comunales y cuidados comunitarios**.

_ Impulsar iniciativas de cooperación del tipo **“bancos de tiempo”** en el seno de la **comunidad universitaria** que faciliten el intercambio de tiempo para realizar diferentes tareas domésticas y de cuidado.

4_ La institución universitaria: referente de excelencia

Políticas de personal PAS y PDI

_ Recoger y atender en lo posible las **necesidades sentidas por la comunidad universitaria**.

_ Transmitir **mensajes personalizados de agradecimiento** y de confianza desde el Rectorado de las universidades.

_ Incrementar **el diálogo y la participación** del personal, a través de sus representantes, en la toma de decisiones debidas a la pandemia.

_ Establecer las condiciones adecuadas de desempeño profesional de PAS y PDI:

Liderazgo adaptado al contexto particular del teletrabajo.

Herramientas adecuadas para desempeñar el trabajo y **apoyo para las adaptaciones** de procesos necesarias.

Trabajo por objetivos, que permite flexibilidad horaria y adaptación a franjas de conciliación.

Entorno profesional basado en la **confianza mutua**, no en el control.

Desconexión digital garantizada.

Disponibilidad de **asesoramiento psicológico**.

_ Adaptar la normativa para **priorizar la atención a las necesidades de conciliación** asumiendo la corresponsabilidad y teniendo en cuenta la diversidad familiar y socioeconómica.

Pensar en **permisos excepcionales para un contexto**

excepcional: reducciones de carga docente y/o dedicación sin reducción salarial.

Favorecer permutas entre personal por motivos de conciliación.

Si se requiere actividad presencial:

_ **determinar franja horaria laboral específica para quienes tengan familiares dependientes a cargo** (menores de 14 años o mayores).

_ **conceder permisos retribuidos por deber inexcusable** en los casos en que, debidamente acreditado y justificado, a quienes tengan adultos de alta dependencia a su cargo o menores cuyos centros educativos estén cerrados.

_ **flexibilización de la parte fija de la jornada laboral** en caso de control horario.

_ **Formación y sensibilización.** De manera general y adaptada a los diferentes horarios, ofrecer formación en competencias para realizar teletrabajo. En concreto:

Liderazgo para responsables de equipos en línea.

Técnicas de teletrabajo, seguridad de datos y prevención de riesgos laborales (ergonomía, riesgos psicosociales, recomendaciones organizativas...).

Diseño de un programa formativo para el personal de nueva incorporación al teletrabajo.

_ **Organización de reuniones para favorecer la conciliación:**

Reuniones convocadas en horario acordado (utilizando para ello herramientas tipo Doodle) dentro de franjas horarias compatibles con la conciliación, que en ningún caso excedan de las 17



LA EXCELENCIA
NO SE CONSTRUYE SOBRE
LA DESIGUALDAD

horas, y con duración preestablecida (hora de inicio y de finalización).

Posible participación virtual en las reuniones presenciales.

Reuniones eficientes, mediante convocatoria, con orden del día, aportación previa de documentación y puesta a disposición del equipo de un resumen o acta.

Posibilidad de aportaciones previas o posteriores a las reuniones, dando un plazo razonable para ello.

Docencia e investigación

Docencia:

_ Provisión de **repositorio de recursos para la docencia** en línea y formación para su uso.

_ **Reducción de la docencia**, mientras haya restricciones totales o parciales de presencialidad escolar debidas a la crisis sanitaria, de quienes tienen responsabilidad sobre menores, así como sobre adultos dependientes.

_ Establecer la **prioridad en la elección de horarios** del POD por necesidades de conciliación.

_ **Distribuir las cargas de gestión académica** procurando descargar a quienes tengan responsabilidades familiares.

Investigación:

_ Establecer **criterios de ponderación en los sistemas de evaluación** de la tarea investigadora propios de cada universidad para quienes hayan tenido o tengan responsabilidades de cuidados.

_ En **contratos de investigación** supeditados a resultados, **prorrogarlos** teniendo en consideración cuidados sobrevenidos por causa de la pandemia.

_ **Impulsar las estancias investigadoras en remoto y semipresenciales**, con ayudas al desplazamiento y alojamiento familiar cuando concurren especiales circunstancias familiares.

El estudiantado de la Universidad

_ Contemplar como criterio para el **reconocimiento de estudiante a tiempo parcial** (prioridad en elección de horarios, adaptación de fechas de examen...) el **embarazo y circunstancias laborales o familiares sobrevenidas** por la crisis sanitaria debidamente justificadas, pudiendo solicitarlo en cualquier momento del curso académico con devolución de las tasas que procedan.

_ **Aplazamiento del pago de las tasas** de matrícula para estudiantes con problemas económicos derivados de la pandemia.

_ **Prolongar los plazos del Doctorado** teniendo en consideración cuidados sobrevenidos por causa de la pandemia.

_ Facilitar el **préstamo de dispositivos electrónicos** y de conectividad en ausencia de presencialidad, especialmente a estudiantes que se encuentren en situaciones de especial vulnerabilidad.

_ **Flexibilizar los plazos de entrega de trabajos de fin de estudios** afectados por la crisis sanitaria.

_ **Reconocimiento de créditos por prestar apoyo** en el ámbito sanitario y en el educativo durante la crisis del COVID-19.

_ Diseñar un **programa formativo** para el estudiantado que se incorpore al **telestudio**.

Personal externo que trabaja en la Universidad

Las universidades han venido incentivando la responsabilidad social en las empresas con las que contratan determinados servicios, mediante la inclusión de cláusulas contractuales destinadas a tal fin. En esa línea, es importante que las universidades se impliquen en que las empresas:

_ Se esfuercen por **mantener a todo el personal** que presta servicios en la Universidad.

_ Estudien la posibilidad de **ampliar personal, fijar turnos de menos horas**, etc. en actividades con mayor exposición a riesgo y mayores exigencias de desempeño por razones de higiene y seguridad, siempre garantizando que disponen del **material necesario para su protección de acuerdo con la legislación vigente**.

_ Velen especialmente por el **cuidado del personal** que presta servicios de **limpieza**, muy feminizado, pues ve sobrecargado su trabajo con las exigencias actuales de higiene.

_ **Eviten el turno de noche**, en el caso de que exista, a quien acredite su incompatibilidad con la conciliación.

Ayuda a las familias

_ Abrir líneas de **ayudas sociales centradas en la conciliación**:

Para contratar a personas que puedan atender a menores en edad escolar en los hogares (custodia, refuerzo escolar, atención psicoeducativa...) mientras permanezcan cerrados los centros escolares.

Para contratar la atención a personas en situación de dependencia, convivientes o bajo responsabilidad directa y no compartida.

Para **subvencionar parte de la compra de dispositivos tecnológicos** necesarios para el telestudio y la **contratación o mejora de la conexión a internet**.

Criterios para **asignar las ayudas**: nivel de ingresos familiares, monoparentalidad, alto grado de dependencia de familiares a cargo (menores de 6 años, o adultos y mayores con alguna discapacidad grave) o exigencia de incorporación presencial al trabajo incompatible con los deberes de tutela.

_ **Elaborar materiales de apoyo** en formato electrónico o impreso para niveles de infantil, primaria y secundaria que sirvan para acompañar el telestudio y el ocio de menores total o parcialmente confinados.

_ **Ofertar actividades formativas y lúdicas virtuales de acuerdo con los valores universitarios** (igualdad de género, sostenibilidad...).

5_ Las administraciones estatal, autonómica y local: una palanca de cambio social

Las Universidades podrían solicitar:

De la Administración estatal:

_ Pedir que la ANECA y otros órganos centrales de evaluación de la investigación establezcan **criterios de ponderación que neutralicen los efectos negativos** que supone en la carrera académica **asumir responsabilidades de cuidados**.

_ **Ampliar las becas** para estudios universitarios.

LAS ADMINISTRACIONES
ESTATAL, AUTONÓMICA Y LOCAL,
SON UNA PALANCA DE
CAMBIO SOCIAL



De la Administración autonómica:

_ Pedir que las agencias autonómicas de evaluación de la calidad universitaria establezcan **criterios de ponderación que neutralicen los efectos negativos** que supone en la carrera académica **asumir responsabilidades de cuidados**.

_ Si las universidades no disponen de servicio de asesoría psicológica, **acordar con los Colegios Oficiales de Psicología** de la respectiva Comunidad la **prestación de ayuda psicológica** que el confinamiento y las adaptaciones forzadas en estudio o trabajo hayan ocasionado a quienes integran la comunidad universitaria de su ámbito competencial.

_ Dotar **ayudas económicas para compensar la pérdida retributiva** derivada de las reducciones horarias por **motivos de conciliación**, que las universidades no hayan podido atender.

_ **Ampliar las becas autonómicas** para estudios universitarios.

_ **Bajar el precio público de los créditos de Grado y Máster**.

_ **Anular el recargo por segundas y posteriores matrículas** en el próximo decreto de precios públicos universitarios.

De la Administración local:

_ **Reducir el importe de los bonos de transporte público** para estudiantes universitarios.

_ **Fomentar y coordinar las redes de voluntariado** locales para apoyar a las familias.

_ Asegurar el acondicionamiento y facilitar el uso seguro de **espacios de cuidado al aire libre**.

Buenas prácticas de teletrabajo y conciliación corresponsable implantadas en las universidades en la coyuntura de COVID-19

En la web de RUIGEU (www.uv.es/ruigeu) se visibilizan las buenas prácticas puestas en marcha por las universidades en el contexto actual.



_1

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA APOYAR EL TELETRABAJO Y FAVORECER LA CONCILIACIÓN



_2

SISTEMA ESPECÍFICO DE ASISTENCIA PSICOLÓGICA



_3

INICIATIVAS DE APOYO PSICOPEDAGÓGICO A NIVELES EDUCATIVOS NO UNIVERSITARIOS



_4

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN



_5

ENCUESTAS Y ESTUDIOS SOBRE COVID, TELETRABAJO, CONCILIACIÓN Y GÉNERO



_6

MEDIDAS DE ACCIÓN SOCIAL DIRIGIDAS AL ESTUDIANTADO DE LAS UNIVERSIDADES Y A COLECTIVOS DE ESPECIAL VULNERABILIDAD