

TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

EN TIEMPOS DE COVID-19



Guía de buenas prácticas
para las universidades



TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN TIEMPOS DE COVID-19

Guía de Buenas Prácticas para las universidades

Las Universidades deben aspirar a la excelencia. En docencia, en investigación y en gestión. La excelencia no se construye sobre la desigualdad, por residual o invisible que pueda ser; no siempre lo es. Tanto menos, en tiempos de emergencia sanitaria como la derivada de la pandemia de covid-19.

Apostar por la conciliación en tiempos de teletrabajo y de telestudio debido a las circunstancias es facilitar que la comunidad universitaria dé lo mejor de sí misma a la sociedad. Desde la asunción de una corresponsabilidad que va más allá del ámbito de la familia, ofrecemos aquí un elenco de buenas prácticas que las universidades y otras instituciones públicas pueden adoptar y que, sin duda, contribuirán a la excelencia a la que aspiramos.

Índice de contenidos:

- ▶ Concepto de teletrabajo
- ▶ Concepto de conciliación corresponsable
- ▶ Ventajas generales del teletrabajo
- ▶ El teletrabajo desde la conciliación corresponsable
- ▶ Contexto de aplicación del Teletrabajo en tiempos de covid-19
- ▶ Agentes corresponsables
 1. Las personas: Teletrabajar no es conciliar
 2. La familia: Distribuir equitativamente las tareas
 3. La sociedad: 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 en las universidades durante el covid-19

Concepto de Teletrabajo

Modalidad de trabajo que supone nuevas formas de organización y prestación de servicios en un lugar diferente a las instalaciones de la empresa o entidad a quien se prestan los servicios, de forma habitual o continuada, bien exclusivamente o alternada con la actividad presencial.

Se basa en los siguientes ejes básicos:

- ↪ 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** adecuadas.
- ↪ Condiciones adecuadas de **salud laboral** con equipos y mobiliario que procuren una buena ergonomía.

TELETRABAJO NO ES quedarse en casa, en aislamiento completo, ni con disponibilidad absoluta.

Concepto de Conciliación corresponsable

- ▶ **La conciliación corresponsable** supone avanzar en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo un equilibrio entre el desarrollo de la vida profesional y personal, de tal modo que los trabajos para el cuidado y 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 en el desarrollo de políticas públicas encaminadas a su cumplimiento, procurando un equilibrio entre los tiempos laborales, sociales y de cuidados familiares y personales.

Ventajas generales del teletrabajo

- ▶ Se constituye en una herramienta para salvaguardar la salud pública ante posibles pandemias como la del coronavirus.
- ▶ Tiene beneficios medioambientales.
- ▶ Podría ser un impulsor del desarrollo rural con la implantación de las TIC y la digitalización en el entorno rural.
- ▶ Aumenta la productividad y la eficacia del servicio público, especialmente en lo relacionado con la administración electrónica cuando no se requiera presencialidad.
- ▶ Cuando se combina con trabajo presencial se incrementan las ventajas al evitarse algunos de los inconvenientes del teletrabajo, como el aislamiento o la necesidad de disponer de infraestructuras específicas de elevado coste que podrían circunscribirse a la actividad presencial.

El teletrabajo desde la conciliación corresponsable

- ▶ Supone ahorros en tiempo, **posibilitando la conciliación** en ese horario, y ahorros en costes de desplazamiento.
- ▶ Permite mayor **flexibilidad y autonomía** para organizar y gestionar el tiempo personal y 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 el **sostenimiento de la calidad de vida personal y laboral**.
- ▶ Requiere trabajar:
 - ↪ Con **confianza mutua** entre la universidad y su personal.
 - ↪ Por **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.
- ↪ Estableciendo medidas de **prevención de riesgos laborales**.
- ▶ Hay que garantizar la **desconexión digital**, acordando unas expectativas razonables en los plazos de respuesta de las comunicaciones dentro de la comunidad universitaria.

CUIDADO!

- ▶ La presencia física en el hogar **NO ES disponibilidad absoluta de tiempo para conciliar**
- ▶ El teletrabajo **no** puede convertirse en una **actividad infravalorada**
- ▶ Hay que **evitar la feminización del teletrabajo** salvaguardando el equilibrio entre mujeres y hombres

Contexto de aplicación del Teletrabajo en tiempos de Covid19

- ▶ 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 dependientes: mayores, con discapacidad, menores, o enfermas
 - Concurrencia con telestudio de hijas e hijos en el hogar
- ▶ En este contexto, es imprescindible que todos los agentes asuman sus responsabilidades: las personas, la familia, redes de apoyo extensas, universidades y administraciones estatal, autonómica y local.
- ▶ 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. La sociedad
 - ✓ 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*

- ▶ 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 arbitren mecanismos de conciliación**, tanto ordinarios como extraordinarios:
 - Reducciones de jornada y/o carga docente (retribuidas y/o no 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 mientras se mantenga el 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*

- ▶ Las tareas en el hogar deben ser planificadas y compartidas de forma que se realice un **reparto equitativo** entre las personas que convivan en una unidad familiar.
- ▶ Es una oportunidad para, si no la había, se realice ahora una **distribución corresponsable** de tareas del hogar y de cuidados:
 - Debe participar en las tareas **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 con un poco de paciencia se aprende todo.
 - Hay que **delegar responsabilidades** atribuidas tradicionalmente a las mujeres, pero que en realidad son de toda la unidad familiar.

3. La sociedad: *Tejer redes sociales*

- ▶ 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 parecido al habitual.
- ▶ Para criaturas sin escolarización obligatoria, lo mismo. 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 de “**bancos de tiempo**” en el seno de la **comunidad universitaria** para intercambiar tiempo y realizar diferentes tareas domésticas y de cuidado.

4. La institución universitaria: Referente de excelencia

► Políticas de personal PAS y PDI


- ✚ Recoger las **necesidades sentidas de la comunidad universitaria**, transmitiendo 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 covid-19.
- ✚ 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 **apoyo psicológico**.
- ✚ **Adaptar la normativa para priorizar 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 a cargo** (menores de 14 años o mayores dependientes).
 - ✓ **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.
 - Personal de la Universidad: técnicas de teletrabajo, seguridad de datos, prevención de riesgos laborales

(ergonomía, riesgos psicosociales, recomendaciones organizativas).


- Diseñar 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 horas, y con duración preestablecida.
- ✓ Posible participación virtual en las reuniones.
- ✓ Reuniones eficaces: convocatoria con orden del día, informaciones previas, resumen o actas y puesta a disposición del equipo.
- ✓ Posibilidad de aportaciones previas o posteriores a reuniones, dando un plazo razonable para ello.

 Desde la voluntariedad, con la debida justificación y previo acuerdo de las personas responsables de los servicios o unidades y de la representación sindical, **posibilitar el refuerzo de personal procedente de otras unidades o servicios** con menores puntas de trabajo (espaciando en el tiempo el cumplimiento de objetivos de las áreas de procedencia).

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

 Concesión de **permisos retribuidos por deber inexcusable** al personal de puestos de trabajo que exigen presencialidad en los casos en que, debidamente acreditado y justificado, tengan adultos de alta dependencia a su cargo o menores cuyos centros educativos no estén abiertos por prescripción jurídica.

▶ **Docencia e Investigación**

Docencia:





- ✓ Provisión de **repositorio de recursos para la docencia** en línea (garantizando la formación para su uso).

- ✓ **Reducción de la docencia**, mientras se mantengan las restricciones totales o parciales de presencialidad escolar debidas a la covid-19, 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 liberar 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 Covid-19.
- ✓ 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 el covid-19 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**

- ✚ Esforzarse por **mantener a todo el personal** que presta servicios en la Universidad procedente de la **contratación externa**.
- ✚ Estudiar 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, garantizando que disponen del **material necesario para su protección**.
- ✚ La Universidad velará especialmente por el **cuidado del personal** que presta servicios **de limpieza**, muy feminizado, que verá sobrecargado su trabajo con las exigencias de higiene.
- ✚ En el caso de que la Universidad lo tenga, **evitar el turno de noche** 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 directa responsabilidad.
 - ✓ **Para subvencionar una parte de la compra de dispositivos tecnológicos** necesarios para el telestudio.
 - ✓ **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 virtual o impreso para niveles de infantil, primaria y secundaria: Repositorio RUIGEU, que sirva para acompañar el telestudio y el ocio de menores total o parcialmente confinados.

✚ **Ofertar actividades formativas y lúdicas** virtuales que acerquen a los niños y sobre todo a las niñas a las **disciplinas STEM**.

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

✓ 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.

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

En un documento anexo a la Guía 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

VER MÁS INFORMACIÓN Y REFERENCIAS EN WEB RUIGEU

- ARTÍCULOS SOBRE CONCILIACIÓN EN TIEMPOS DE COVID
- GUÍAS DE APOYO
- MARCO LEGAL