

➔ **Flexibilitat horaria**

Persona destinatària: home/dona

Duració	Observacions
Possibilitat de flexibilitzar l'horari d'entrada, prèvia autorització de la unitat administrativa on es preste serveis, de 7,30 a 9 h en els torns de matí (amb obligatorietat de romandre en el lloc laboral de 9 a 14 h), i de 14 a 15 h en els torns de vesprada (en aquest cas, l'obligatorietat és de 15 a 20 h). A més, es pot afegir 1 hora diària, 2 en el cas de famílies monoparentals, si es té a càrrec persones majors de 65 anys que requereixen atenció especial, desdència o infants en acolliment de 12 anys, o menors, familiars amb malaltia greu o discapacitat igual o superior al 65%, fins a segon grau de consanguinitat. També es disposen de 2 hores si es té criatures amb discapacitat. Si és el cas, adaptació del torn de treball per a les treballadores víctimes de violència de gènere, amb la finalitat de fer efectiu el seu dret a l'assistència social integral, pel temps que acrediten els serveis socials d'atenció o salut, segons pertoque.	La flexibilitat horària no comporta reducció de jornada laboral. La persona treballadora ha de recuperar les hores en el seu còmput mensual.

- Durant els permisos per maternitat, paternitat, lactància, excedències per cura d'infants o de familiars dependents, la relació amb la Universitat no es trenca; excepte l'intercanvi treball-retribució. La resta de drets es conserven (manteniment del lloc de treball, còmput d'antiguitat, assistència a cursos de formació, manteniment del correu i comunicacions, ajudes socials, etc.). En els permisos de maternitat/paternitat i adopció/acolliment el temps dels permisos es computa com efectiu a efecte dels drets retributius, vacacionals...

- Amb la reducció de jornada se segueixen reconeixent els drets associats al lloc laboral (descansos, hores extres...) d'acord amb la reducció.

### Recursos:

- ➔ 1- Sala de lactància al Pavelló Poliesportiu.
- ➔ 2- Escola infantil. 101 places. Acull infants de 4 mesos a 3 anys d'edat. Més informació en: <http://www.escolainfantil.uji.es/norm.html> Tel.: 964 10 72 62; [escolainfantil@uji.es](mailto:escolainfantil@uji.es)
- ➔ 3- Escola d'Estiu dels Xiquets i Xiquetes. Més informació: [Fundació General UJI](mailto:fundacio.general@uji.es) Tel.: 964 38 71 98; [fundacio.general@uji.es](mailto:fundacio.general@uji.es)

**ALTRES MESURES PREVISTES EN EL MARC DEL PLA D'IGUALTAT:**

Mesura	Collectiu destinatari	Data d'execució
Establir les reunions entre les 10 i 18 h i, preferiblement, en horari de matí, per evitar les hores d'entrada a col·legis i últimes hores del dia.	PAS I PDI	2011
Estudi de viabilitat de la posada en marxa d'un programa pilot de teletreball.	PAS	2011
Establir convenis de col·laboració amb centres de dia, de naturalesa pública o privada, per a l'atenció de persones dependents.	PAS I PDI	2012
Reconèixer la coresponsabilitat als homes que l'exercisquen.	PAS I PDI	2013
Promoure grups d'intercanvi d'experiències en la coresponsabilitat.	Comunitat universitària	2013
Organitzar tallers de supervivència domèstica per a homes.	Comunitat universitària	2013

Més informació sobre la normativa en:

- <http://www.uji.es/CA/serveis/rec-hum/normativa.html> (PAS)
- <http://www.uji.es/CA/serveis/rec-hum/pdi/norm.html> (PDI)

La incorporació de les dones al mercat laboral fa necessari el repartiment equitatiu de les funcions de la cura i dels treballs derivats de l'àmbit domèstic. No són responsabilitat única de les dones.

Per tant, la conciliació de la vida laboral, familiar i personal no és exclusiva de les dones. Ha de ser assumida també pels homes.

L'existència de dispositius (residències i centres de dia per a persones majors i/o dependents, guarderies, serveis de menjador, ajuda a domicili, ajudes econòmiques pel naixement d'una criatura, ludoteques, activitats extraescolars, etc.) i mesures (flexibilitat laboral, horària...) faciliten la conciliació, però no solucionen la base del problema de la desigualtat social.



**INVENTARI DE MESURES I RECURSOS PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL A LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ**

*En les teves mans està la solució: Que deixen de ser càrregues familiars. Coresponsabilitat!*

*Avancem cap a la coresponsabilitat plena perquè és de justícia i, a més, perquè és bo per a les persones que componen la família.*

*Les dones tindran més temps per a elles mateixes, els fills i les filles tindran més relació amb els seus pares, i els homes obtindran els guanys de mantenir una relació més directa i equilibrada amb els seus éssers estimats, alhora que gaudeixen amb la cura.*

Hugo Gensini  
(president d'AHIGE, Asociación de Hombres por la Igualdad de Género)



**La igualtat entre dones i homes i la Universitat: transcendència acadèmica i obligació legal**

UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓN  
UNITAT D'IGUALTAT TI2018SD - ESTCE

Campus del Riu Sec. 12071 - Castelló de la Plana  
Tel.: +34 964 729 039 // Correu electrònic: [ui-administracion@uji.es](mailto:ui-administracion@uji.es)

Material elaborat per la Fundació Isonomia

**I PLA D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ (2010-2014)**

*Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconixeran als treballadors i les treballadores en la forma que fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.*

Article 44 del Capítol I del Títol IV (Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes)





La Universitat Jaume I de Castelló (UJI) manifesta una disposició ferma i estable amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes des de la seua constitució, i formalitza el seu compromís mitjançant l'elaboració del I PLA D'IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ (2010-2014), després de l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

El pla d'igualtat de l'UJI s'estructura en 8 eixos d'actuació, un dels quals és LA CONCILIACIÓ I LA CORESPONSABILITAT (eix II). I és en aquest context que es presenta l'inventari de mesures i recursos per a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal en la Universitat Jaume I.

## CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT

Universalment, en les diverses societats, més enllà de les seues diferències, existeix el que es denomina la divisió sexual del treball, entesa com la separació de tasques en funció del sexe d'una persona. En aquest sentit, la humanitat organitza les activitats necessàries per a la seua subsistència entorn de dos eixos centrals:

- **Àmbit reproductiu o domèstic:** abasta tasques relacionades amb l'organització i atenció a la família i aquelles derivades de la cura de la llar (rentar, planxar, cuinar, cuidar a terceres persones, etc.). Ocupat i adjudicat de manera habitual a les dones.

- **Àmbit productiu o públic:** engloba les ocupacions relacionades amb la vida econòmica, política i social. Té a veure amb les activitats productives de caràcter mercantil en les quals s'exerceix el poder i, per tant, tenen un valor de canvi. Adjudicat i ocupat, històricament, pels homes.

I, encara que amb variacions sobre la base de models socials i culturals, ambdues resulten imprescindibles per a garantir la continuïtat i supervivència de les generacions.

Així mateix, la divisió sexual del treball influeix en els temps en els quals es reparteix l'entramat social: públic, domèstic i privat.

El **temps públic** concerneix el que es realitza en la vida laboral, social, política i econòmica.

El **temps domèstic** es refereix al temps destinat a la criança, als afectes i a la cura de les persones en situació de dependència.

I el **temps privat** és el lloc del temps singular, que permet apoderar-se del que és propi, destinat a l'oci, a l'estudi i a les relacions personals.

Per això, quan es parla de **conciliació** de la vida personal, familiar i laboral es fa referència a la necessitat d'homes i dones de compaginar el treball remunerat amb el treball domèstic, les responsabilitats familiars i el temps lliure.

La conciliació afecta a totes les persones, homes i dones, ja que tant els uns com les altres necessiten temps per a la formació, l'ocupació, els estudis, la família, les tasques domèstiques, l'oci... Els homes han de tenir dret a no ser subjectes econòmics dels quals depenguin altres persones; no assumir l'ocupació com una obligació; no minvar el desenvolupament personal en el món dels afectes i cures..., i les dones han de poder desenvolupar una carrera professional; ser independents econòmicament i disposar de temps lliure per a si mateixes, entre altres coses.

Per la seua banda, es defineix la **coresponsabilitat** com el repartiment de les tasques domèstiques, les cures a terceres persones i les responsabilitats familiars entre tots els membres que formen part de la llar.

**La Universitat Jaume I aborda la conciliació des de la perspectiva de la coresponsabilitat.**

## MESURES I RECURSOS PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL EN LUJI

### Mesures:

- ➔ Permís de maternitat/paternitat.
- ➔ Permís per adopció o acolliment (preadoptiu o permanent en menors de 6 anys).

Persona destinatària	Duració	Observacions
Pare	15 dies naturals després del naixement, acolliment o adopció.	
Pare/mare	16 setmanes ininterrompudes (6 després del part són obligatòries per a la mare si el part és natural). La resta es poden compartir amb el pare (o cònjuge/parella de fet si el pare renuncia), en el supòsit que les dues persones tinguen una col·locació. Les 16 setmanes s'augmenten en cas de part o adopció múltiple, 2 setmanes més per cada criatura. També s'amplia en 2 setmanes més si la criatura té discapacitat, o si en el supòsit d'adopció/acolliment internacional existeix dificultat d'inserció social i familiar (acreditat pels serveis socials).	Si es roman en l'hospital, el permís de 16 setmanes es comptabilitzarà des de l'alta. En cas de defunció de la mare, el pare farà ús del permís. Si hi ha avortament, la treballadora té dret a 6 dies de permís consecutius i naturals. Si es produeix en els 3 últims mesos de gestació, la mare té dret al descans obligatori per maternitat de 6 setmanes. En ambdues situacions el pare solament té dret a 1 dia de permís retribuït, encara que la mare renunciï als seus permisos.

Pare/mare	En l'adopció internacional, a més, es pot gaudir d'un permís de 2 mesos si els progenitors han d'anar al país d'origen de la criatura.	
-----------	--	--

➔ Permís per lactància o acumulació d'hores per lactància.

Persona destinatària	Duració	Observacions
Pare/mare	Dret a 1 hora diària que es pot dividir en dues fraccions (ampliable en la mateixa proporció en cas de part/adopció múltiple).	Aquest permís pot ser gaudit per a criatures de fins a 12 mesos. Es pot substituir el temps de lactància per un permís retribuït de 26 dies hàbils per cada nadó en els casos del PAS, i de 30 dies naturals següents a la finalització del permís de maternitat/paternitat o de la data d'incorporació per al PDI.

➔ Permís per intervenció quirúrgica de familiars o malaltia greu de familiar.

Persona destinatària	Duració	Observacions
Home/dona	Amb familiars de primer grau: 4 dies hàbils si ocorre en la localitat de residència de la persona treballadora, 6 en el cas de localitats a més de 100 km. Familiars de segon grau: 3 dies hàbils per a la mateixa localitat, i 5 a més de 100 km.	Es té la plenitud de drets econòmics, sempre que s'acredite mèdicament.

➔ Adaptació/reducció de la jornada de treball per raons de:

- Cura de menors de fins a 12 anys.
- Guarda legal de menor o familiars que requerisquen dedicació especial, acreditat per l'òrgan competent de l'administració sanitària.
- Convivència amb l'atenció directa d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial amb una minusvalidesa igual o superior al 33%, acreditada per l'òrgan competent, que no exercisca activitats retribuïdes que superen el salari mínim interprofessional.
- Cura directa de familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per sí mateix i no exercisca activitat retribuïda.
- Cura de fill o filla menor afectada per càncer o una altra malaltia greu que implique un ingrés hospitalari de llarga duració.

- Malaltia llarga o crònica que impedeix realitzar la jornada laboral completa, amb la certificació de la Unitat de Valoració d'Incapacitats.

Persona destinatària	Duració	Observacions
Home/dona	Es pot demanar una disminució d'entre una vuitena part de la jornada de treball fins a la meitat, amb reducció proporcional de les retribucions. No es podrà gaudir de dues reduccions fins que no transcórreguen 3 mesos des que es deixa sense efecte la resolució anterior. En el cas de cura a cònjuge, parella de fet o familiar de primer grau amb malaltia molt greu que requereisca hospitalització, es gaudirà de la reducció del 50% de la jornada laboral, de caràcter retribuït, durant 1 mes.	En situacions compatibles amb les funcions del lloc de treball, en el supòsit de jornada laboral de 35 hores setmanals, es pot fer jornada contínua i ininterrompuda de 9 a 14 h i es percebrà el 75% del total de les retribucions.
		En els casos de criatures menors afectades per càncer o qualsevol altra malaltia greu, es té dret a una reducció de la jornada de treball de, com a mínim, la meitat de la duració d'aquella, i es percebran les retribucions íntegres, com a màxim, fins que complisca els 18 anys.

➔ Excedència per cura d'infants o de familiars a càrrec.

Persona destinatària	Duració	Observacions
Home/dona	Fins a 3 anys per a l'atenció de les criatures (naturals, per adopció o acolliment), a comptar des de la data del seu naixement o resolució judicial, i en el cas de cura de familiars, fins a segon grau de consanguinitat, que per raons de malaltia, accident o discapacitat es troben en situació de dependència i no exercisquen activitats retribuïdes.	Ambdós tipus d'excedència poden gaudir-se de forma fraccionada. Es té el dret de reserva del lloc de treball durant els tres anys. Els períodes d'excedència es computen a l'efecte d'antiguitat.

➔ Permís/excedència per raó de violència de gènere.