2.- Ejes de intervención generales y específicos

La consecución del objetivo de formular, presentar y promover una serie de propuestas que, teniendo como base la normativa legal en materia de conciliación de vida personal, familiar y laboral y las actuaciones indicadas en la acción número 6 del I Plan de Igualdad de la UCO en esta materia, permitan negociar un Plan de Conciliación aplicable a toda la comunidad universitaria se concreta en la ejecución de un elenco de medidas estructuradas en torno a seis ejes de intervención, dos generales y cuatro específicos.

- **EJES GENERALES:**
  - Protocolo para el ejercicio de los derechos de conciliación.
  - Creación de Centro Intergeneracional
- **EJES ESPECÍFICOS**:
  - Flexibilización temporal y espacial
  - Ausencias y permisos
  - Medidas de apoyo a las familias
  - Formación

Estos ejes de intervención específicos cubren los ámbitos de actuación que los definen y su realización permitiría poner en práctica las actividades 6.2.2 a 6.2.9 del I Plan de Igualdad de la UCO. Además, las medidas para la sensibilización, la información y el conocimiento de la normativa en materia de conciliación se corresponden con las previstas en la Actividad 6.2.1 del I Plan de Igualdad de la UCO: “Difundir la normativa y los derechos laborales en relación con la maternidad/paternidad y cuidado de familiares”, por lo que su ejecución vendría a concretarla y realizarla.

Los ejes de intervención general estructuran dos medidas, la elaboración de un protocolo de ejercicio de los derechos de conciliación y la creación de un Centro Intergeneracional, sobre el que ha existido una completa propuesta por parte de FETE/UGT que debe ser valorada.

Por lo que respecta a la medida primera, referida al Protocolo, es preciso señalar que el ejercicio de los derechos debe estar condicionado a las exigencias de preaviso y de justificación, siempre que se trate de medidas y derechos dirigidos a satisfacer necesidades familiares ordinarias y extraordinarias previsibles. Por tanto, será necesario determinar tanto los plazos para la comunicación, como los documentos para la acreditación de las necesidades familiares. En el caso de medidas o derechos establecidos para hacer frente a necesidades familiares extraordinarias no previsibles o de emergencia, será preciso también determinar un procedimiento flexible de comunicación, así como la documentación para la posterior acreditación de la necesidad familiar.

De partida, la determinación del periodo de disfrute corresponde al empleado, salvo necesidades del servicio debidamente justificadas. Además, podría ser conveniente, en relación con algunas medidas ejemplificar situaciones encuadrables dentro de expresiones como deberes de conciliación o necesidades familiares extraordinarias y de emergencia. Por ejemplo, en el llamado permiso por "deberes de conciliación": como criterio orientativo, se consideran las actividades inexcusables vinculadas directamente al entorno familiar del titular del derecho. Tendría que tratarse

Código Seguro de Verificación	UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Fecha y Hora	02/05/2017 23:45:15
Normativa	Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, 19 de diciembre, de firma electrónica		
Firmado por	SECRETARÍA GENERAL - UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		
Url de verificación	http://sede.uco.es/verifirma/code/UIQPDCD4WYRZ2ROG2IBOPJ6BWY	Página	67/94