Plan de Igualdad UIC Barcelona (2020-2025)

Aprobado el 28 de octubre de 2020 por la CEJG (Comisión Ejecutiva de la Junta de Gobierno) con el visto bueno del Comité de Empresa

Índice

Introducción 3
1. Los datos en uic barcelona (2009-2019) 4
2. Diagnosis y evaluación del último Plan de Igualdad 8
3. Plan de Igualdad 2020. Principios rectores y medidas 9

Introducción

En el ámbito internacional, tal y como señala la Convención de las **Naciones Unidas** “la máxima participación de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz»[1].

Recientemente los **ODS** (Objetivos de Desarrollo Sostenible), vigentes hasta 2030 y herederos de los ODM (Objetivos de Desarrollo del Milenio), incluyen entre sus 17 objetivos uno dedicado a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el quinto.

En España el reciente **Real Decreto 6/2019** del 1 de marzo sobre la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se plantea varias novedades, básicamente la obligatoriedad de tener un Plan de Igualdad en empresas de cincuenta o más trabajadores y la modificación y ampliación del contenido de medidas que aparecían en la **Ley Orgánica 3/2007**,[2] como es la igualdad de derechos de las personas trabajadoras a tiempo parcial respecto a los trabajadores a tiempo completo, así como la consideración de situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogida, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia y violencia de género, para que no interrumpan el cómputo de la duración de los contratos en formación y aprendizaje (art. 11.2.b del ET). Se amplía también en esta misma ley el permiso de lactancia como derecho individual e intransferible de las trabajadoras, sin que pueda transferir el ejercicio al otro progenitor. Este permiso, aunque continúa hasta que el lactante cumple los nueve meses, se puede prolongar hasta los doce meses con la reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En Cataluña hay que subsanar la **Ley catalana 17/2015** de igualdad efectiva de mujeres y hombres con una regulación propia, y en el ámbito estatal la **LOU** (Ley Orgánica de Universidades), en la que se declaraba el derecho de los estudiantes a recibir un trato no sexista o discriminatorio.

Por otra parte, la **Ley 14/2011** de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación señalaba que hay que favorecer la paridad en los órganos de gobierno y representación de la universidad, así como fomentar el liderazgo de las mujeres en los grupos de investigación.

Pero es el Real Decreto **Ley 3/2019**, de 8 de febrero, de medidas urgentes en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la universidad que concreta mucho más. Esta ley menciona la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional en el ámbito de la investigación, el desarrollo y la innovación, y anima a que los procedimientos de selección y evaluación del personal docente e investigador tengan en cuenta las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad; que garanticen las mismas oportunidades que el resto del personal que participa en los procesos de selección y evaluación, para que no resulten penalizados por el tiempo transcurrido en estas situaciones.

Todo este contexto es el marco para comprender las universidades como un tipo específico de empresa con fines propios que promueve también sus propias normativas. En Cataluña, y también en España, todavía hay pocas mujeres que lideren proyectos de investigación y que se sitúen en los primeros lugares de los *rankings* científicos, tampoco en los campos de la ciencia con más presencia tradicionalmente masculina.

1. Los datos en UIC Barcelona (2009-2019)

UIC Barcelona es una universidad privada que aparece en 1997 bajo la Ley Orgánica 11/1983 de Reforma Universitaria (LRU) y la **Ley 26/1984 del Parlamento de Cataluña**.

Esta universidad acoge actualmente a más de 7.000 alumnos, ofrece quince grados, 26 dobles titulaciones internacionales y una amplia oferta de másteres, posgrados y cursos de formación continua. A lo largo de estos 23 años la Universidad ha incrementado un 50 % sus alumnos. Cabe destacar el crecimiento de la oferta de formación continua y de los seminarios, así como los estudios de doctorado que indican una clara apuesta por la investigación por parte de la Universidad:

Datos UIC Barcelona	2008-2009		2018-2019	
	Total	**Porcentaje**	**Total**	**Porcentaje**
Alumnos	4.029		7.840	
Grados	3.076	76 %	3.635	46 %
Hombres	1.081	34 %	1.344	36 %
Mujeres	1.995	64 %	2.291	63 %
Másteres y posgrados	812	20 %	1.022	13 %
Hombres	308	38 %	396	38 %
Mujeres	504	62 %	626	61 %
F. continua/seminarios	141	3,40 %	2.945	37 %
Hombres	53	37 %	999	34 %
Mujeres	88	62 %	1.946	67 %
Doctorado			238	3 %
Hombres	No hi ha dades		104	43 %
Mujeres	No hi ha dades		134	56 %

División por sexo y porcentaje del alumnado en los programas docentes (2008-2019)

En cuanto al perfil de la plantilla se observa una clara mayoría de mujeres en especial en el colectivo profesional de PAS y una progresiva equiparación de hombres y mujeres en el PDI en los últimos diez años:

	2008-2009		2009-2010		2010-2011		2017-2018		2018-2019	
	Mujeres	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**
PDI FIX	41 %	59 %	45 %	55 %	51 %	49 %	45 %	55 %	50 %	50 %
PAS	70 %	30 %	73 %	27 %	78 %	22 %	73 %	27 %	79 %	21 %
PDI asociado	33 %	67 %	42 %	58 %	47 %	53 %	39 %	61%	47 %	53 %

Representación de hombres y mujeres PDI y PAS (2008-2019)

En los órganos de gobierno de la Universidad hay que destacar que las mujeres están representadas en más proporción en decanatos, vicedecanatos y cargos directivos. De hecho, en la Junta de Gobierno de UIC Barcelona, tal y como se ve en la tabla siguiente, casi se llega a la paridad, así como en las juntas de centro:

	2008-2009		2009-2010		2010-2011		2017-2018		2018-2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Junta de Govierno	43 %	57 %	50 %	50 %	29 %	71 %	40 %	60 %	40 %	60 %
Junta de Centro	50 %	50 %	48 %	52 %	56 %	44 %	58 %	42 %	45 %	55 %

Representación de hombres y mujeres en la Junta de Gobierno y en las juntas de centro (2008-20019)

	Hombres	Mujeres
Vicerrector/a	67 %	33 %
Decano/a	43 %	57 %
Vicedecano/a	41 %	59 %
Director/a	43 %	57 %
Subdirector/a	50 %	50 %
Profesor/a - Investigador/a	50 %	50 %
Profesor/a - Investigador/a	53 %	47 %
Profesor/a - Investigador/a	15 %	85 %

Representación de hombres y mujeres en cargos directivos (2019)

Uno de los posibles motivos por los que UIC Barcelona atrae talento femenino son las políticas que favorecen la conciliación entre el trabajo y la familia, así como el desarrollo profesional de las mujeres que son madres.

La media de número de hijos por trabajador es uno de los indicadores de esta realidad y que UIC Barcelona es una empresa *family friendly*.

Cabe señalar que el promedio de hijos es mucho más alto en el caso de las mujeres, en especial en la Junta de Gobierno y en las juntas de centro:

	2008-2009		2009-2010		2010-2011		2017-2018		2018-2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Junta de Govierno	2,67	0,50	3,38	0,38	2,50	2,50	3,60	1,20	3,60	1,20
Junta de Centro	3,38	0,52	2,73	0,64	2,92	2,70	2,80	2,60	2,80	2,60

Media de hijos de hombres y mujeres en cargos directivos

Sin embargo, esta media baja si nos fijamos en la plantilla completa de la Universidad:

2018-2019	N.º hijos	N.º trabajadores	Media hijos/persona
PAS fijo	333	339	0,98
PDI fijo	322	318	1,01
PDI asociado fijo	202	239	0,85
PDI becarios	2	20	0,10
Total	859	916	0,94

Media general del número de hijos por empleado según colectivo profesional (2018-2019)

Pero si nos fijamos solo en los trabajadores y trabajadoras que tienen hijos —423 personas en total, es decir la mitad de la plantilla de UIC Barcelona— el promedio de hijos se duplica hasta llegar al índice de reposición poblacional. Destaca, con ligeras variaciones sobre los dos hijos de media, la media más alta del PDI asociado y la más baja del PAS:

2018-2019	N.º hijos	N.º trabajadores	Media hijos/persona
PAS fijo	333	167	1,99
PDI fjo	322	159	2,03
PDI asociado fijo	202	96	2,10
PDI becarios	2	1	2,00
Total	859	423	2,03

Trabajadores con hijos (promedio general 2018-2019)

Desde el Departamento de Dirección de Personas se ha recopilado la evolución de cuatro medidas fundamentales desde el último y primer Plan de Igualdad, de hace diez años: bajas por maternidad, bajas por paternidad, reducción de jornada por cuidado de familiares y excedencia por cuidado de hijos. Estos datos sirven para hacer una evaluación más cuidada del último plan y tomar medidas más adecuadas en un futuro.

En líneas generales hay que señalar que se han incrementado las bajas por maternidad, pero menos las de paternidad, a pesar del cambio legislativo reciente con la ampliación del permiso de paternidad a ocho semanas desde la promulgación del Decreto Ley del 1 de abril de 2019.

En cuanto a la excedencia por cuidado de un familiar, vemos que las cifras —a excepción del curso 2017-2018— son muy bajas, puramente testimoniales.

	2006 2007	2007 2008	2008 2009	2009 2010	2010 2011	2017 2018	2018 2019
Bajas maternidad	14	16	10	7	9	34	30
Bajas paternidad	0	2	2	2	1	8	4
Reducción jornada por cuidado familiares	62	53	51	57	62	121	39
Excedencia por cuidado de hijos	3	3	2	2	2	12	7
Total	79	74	65	68	74	216	80

Evolución del uso de las medidas de conciliación en UIC Barcelona (2006-2019)

En las reducciones de jornada se observa una evolución desigual entre los dos colectivos profesionales —PAS y PDI— y se produce un incremento notable de esta medida el curso 2017-2018, período en el que todas las reducciones son solicitadas por mujeres PAS ante la necesidad de disponer de más tiempo para el cuidado de sus hijos. La nueva medida de flexibilidad horaria vigente el curso próximo resolverá una gran parte de estas demandas por parte de las trabajadoras que son madres en UIC Barcelona.

En el caso del PDI, la mayoría de las reducciones de jornada proceden de hombres que hacen compatible su trabajo en UIC Barcelona con otro trabajo. Por otra parte, hay que señalar que tradicionalmente el PDI ha gozado de más flexibilidad horaria que el PAS, esta podría ser una explicación de la diferencia de uso de esta medida entre el PAS y el PDI.

	Hombres	Mujeres
PAS FIJO	6	72
PDI FIJO	35	8
Total	41	80

Reducción de jornada PDI/PAS curso 2017-2018

2. Diagnosis y evaluación del último Plan de Igualdad

El primer **Plan de Igualdad de oportunidades de UIC Barcelona (18 de mayo de 2009)** se centró en el impulso de medidas de conciliación, favorecer la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y hacer una revisión salarial y de trayectoria profesional.

Este compromiso incluía la visualización de un trato equitativo entre los trabajadores de la empresa y, por tanto, también entre hombres y mujeres, así como el impulso de más presencia de mujeres en el ámbito académico (discurso de apertura de curso, actos de graduación, ponentes de seminarios y congresos, etc.).

Actualmente la Universidad dispone de una **Unidad de Igualdad**. La responsable de la Unidad representa la Universidad en diversas comisiones, impulsa junto con Dirección de Personas las políticas de igualdad y conciliación en UIC Barcelona y vela por la implementación del Plan de Igualdad y por el cumplimiento de las leyes y la normativa reglamentaria en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La Unidad de Igualdad la compone la vicerrectora de Comunidad Universitaria, el defensor universitario y una representante de Dirección de Personas, así como la responsable de la Unidad de Igualdad de la Universidad y es el órgano que trabaja en el diseño de propuestas presentadas en la Junta de Gobierno de la Universidad, tarea que lleva a cabo con la colaboración del Departamento de Dirección de Personas y el Comité de Empresa.

La Unidad también asesora sobre la implementación del Plan y actualiza o hace la recopilación de datos con el apoyo de Dirección de Personas y la Secretaría General con el objetivo de diseñar planes de formación en igualdad y conciliación para toda la comunidad universitaria.

Fruto del trabajo de evaluación por parte de la Unidad de Igualdad de la Universidad, de la responsable de Igualdad y de varios expertos externos se puede concluir, en base a las actuaciones llevadas a cabo y del análisis de los datos anteriormente expuestos, que nuestra universidad ha hecho un esfuerzo para incluir mujeres en todos los niveles de la organización, así como para favorecer la implementación de medidas que hagan posible la conciliación trabajo-familia y el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres en igualdad de oportunidades. En un futuro se continuará trabajando también para incrementar la presencia de mujeres académicas en actos de apertura, actos de graduación, congresos y seminarios.

Esta evaluación, la nueva legislación vigente (Real Decreto 6/2019) y el avance del teletrabajo como consecuencia de la COVID-19 son el punto de partida para el nuevo Plan de Igualdad de oportunidades propuesto para los próximos años en UIC Barcelona.

3. Plan de Igualdad 2020. Principios rectores y medidas

Como universidad, UIC Barcelona tiene un claro compromiso con el desarrollo científico y social de su entorno. Este objetivo es posible gracias a su equipo humano y profesional.

La paridad en los órganos de gobiernos y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se plantea no como una lucha por el porcentaje, sino como una nueva manera de hacer las cosas mejor, más integral, completa, justa, corresponsable y enriquecedora

Por lo tanto, el fomento de la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad/conciliación mediante medidas de conciliación entre el trabajo y la familia configuran un ambiente de trabajo flexible, *family friendly*, en el que los hombres y las mujeres que son padres y madres desarrollan plenamente su trayectoria profesional y familiar desde una perspectiva integral.

Con el propósito de favorecer las medidas de conciliación y de igualdad que todo trabajador y trabajadora tiene derecho a disfrutar, tal como establece el Real Decreto-ley 6/2019 de igualdad laboral, UIC Barcelona se compromete en este nuevo Plan de Igualdad 2020 a:

a. **Hacer una clara apuesta por la flexibilidad horaria.** A partir del próximo curso 2020-2021 en UIC Barcelona se aplica la flexibilidad horaria para el PAS con jornada completa (el PDI ya gozaba de esta medida).

Esta medida favorece una manera de trabajar responsable, basada en la consecución de objetivos y no en criterios de presencia en el lugar de trabajo, y facilita, por otra parte, la conciliación de la vida profesional y familiar.

La persona trabajadora deberá acreditar un horario de presencia mínima obligatoria de lunes a jueves desde las 10 h hasta las 17 h y el viernes de las 10 h a las 15 h, sobre el horario base de referencia actualmente establecido (de lunes a viernes de 9 h a 18 h).

Esta medida aprobada en el Patronato y la Junta de Gobierno de la Universidad en julio de 2020 favorece que la persona trabajadora pueda disfrutar de flexibilidad horaria respecto del inicio y el final de la jornada de trabajo en la franja horaria que oscila entre las 8 y las 10 de la mañana y entre las 17 y las 20 horas de la tarde. Hay que disponer de un mínimo de una hora para el almuerzo.

Dicha medida es compatible con el cumplimiento de la jornada pactada en cómputo anual y una adecuada prestación y ejercicio de las funciones y tareas que cada lugar de trabajo conlleva, así como la debida coordinación con la dirección de cada departamento y una adecuada planificación de turnos rotatorios que garanticen la atención a alumnos, clientes, proveedores, trabajadores y terceros.

b. Favorecer la equidad en los procesos de **selección y contratación, formación, promoción profesional y retribución** entre hombres y mujeres. UIC Barcelona se compromete a una contratación basada en el nivel competencial y profesional del candidato sin tener en cuenta en este proceso las denominadas cargas familiares[3] o la maternidad actual o potencial. Este compromiso incluye continuar trabajando para mantener un nivel salarial equitativo en cada uno de los niveles profesionales sin diferencias retributivas entre hombres y mujeres, gracias a una política clara de definición de puestos de trabajo y tipificación de categorías profesionales.

c. En el capítulo de la **formación** cabe destacar que UIC Barcelona ha subvencionado, y tiene el propósito de seguir en esta misma línea, cursos de formación para todo el personal. Además, se ha lanzado la plataforma **UIC Conversation** diseñada para una evaluación eficaz del desempeño profesional del trabajador y la mejora de su trayectoria profesional. Gracias a esta herramienta diseñada por el departamento de Dirección de Personas, cada colaborador puede acceder a través de su portal situado en la Intranet de la empresa a un espacio en el que puede evaluar su desempeño, confrontarlo con su superior directo y diseñar después un plan

de mejora y desarrollo personal en el que se incluyen los logros y los objetivos futuros.

d. Respecto a las políticas de personal docente e investigador, UIC Barcelona tiene presente el desarrollo de medidas para permitir la **contabilización entre la carrera académica y la maternidad**[4] de las PDI que son madres. Este punto es especialmente sensible en el sistema universitario actual, ya que hay que detectar y retener talento, teniendo en cuenta que el momento de máximo despegue profesional coincide con la etapa vital de la maternidad y crianza de los hijos. En estos últimos años, tanto desde el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado como desde el Vicerrectorado de Comunidad Universitaria se han impulsado varios *focus group* dirigidos y formados por PDI femenino de la Universidad con el propósito de actualizar algunas de estas propuestas. Hay que tener en cuenta la importancia de este punto, aunque la Universidad ha estado activamente implicada en un grupo de trabajo —Maternidad y Academia— en el que también están presentes otros miembros de la AQU, la AGAUR, la Comisión Mujeres y Ciencia y la Universidad de Girona.

El propósito de UIC Barcelona es impulsar medidas que hagan posible la maternidad y el desarrollo de la carrera académica de las mujeres que son PDI. Concretamente, se ha implementado una reducción de la docencia a lo largo de las bajas asociadas al periodo de la pre y posmaternidad que han supuesto un incremento en los costes anuales en concepto de contrataciones de profesores externos (asociados) para sustituir estas bajas laborales.

Por otra parte, si una profesora goza de la baja maternal en un periodo en el que tradicionalmente imparte su docencia, se favorece que no haga ninguna otra docencia ajena a sus conocimientos en otros semestres académicos.

En un futuro se podría considerar también cuando sea necesario y sea pedido y encaje con la carrera de la mujer PDI, un periodo sin carga docente ni tareas de gestión después de disfrutar de un permiso o de una licencia por maternidad o paternidad, o por cuidar de un niño menor o de una persona dependiente.

Con esta medida se pretende favorecer a largo plazo la retención del talento y la productividad de las mujeres académicas en sus labores de investigación y transferencia a lo largo de su vida profesional en la Universidad.

e. **Impulsar, visibilizar y sensibilizar** las medidas de igualdad y conciliación para todos los miembros de la comunidad universitaria mediante la disponibilidad de indicadores y de estadísticas desglosadas por sexo, así como la publicación del Plan de Igualdad en la Intranet de UIC Barcelona.

f. **Informar al personal** en el momento del contrato y mediante circulares periódicas sobre las

condiciones y los derechos laborales relacionados con la maternidad/paternidad (duración de las bajas paternales/maternales, horas de lactancia y posibilidad de agrupación de estas y permisos para circunstancias especiales, etc.), así como a través de la web de la Universidad.

g. **Diseñar acciones positivas y reforzar las medidas preventivas** ya existentes a fin de erradicar cualquier caso de desigualdad, así como cualquier maltrato físico o verbal.

Este compromiso, así como otras iniciativas y políticas dirigidas al personal, se enmarca en un proyecto educativo de formación integral de la persona, de transformación y de mejora social de nuestra universidad, tal como se planteó hace ya casi 25 años gracias a la iniciativa de la **Fundación Familiar Catalana**.

---

1. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDCM) es un importante tratado internacional de las Naciones Unidas firmado en 1979, fruto del trabajo de años realizado por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, creada en 1946 por el Consejo Económico y Social de la ONU.

2. En España la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que planteaba en su Artículo 11 acciones positivas para hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, animando los poderes públicos a adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. En cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, planteaba medidas presentes en la ley de 2007 y en la de 2019.

3. En general, cuando se habla de “cargas” familiares, se incluye principalmente el cuidado de los hijos menores de seis años. Pero se deberían tener en cuenta también las cargas derivadas de las situaciones de dependencia (personas mayores o discapacitadas), cuando la mujer es la cuidadora principal. En definitiva, se trata de no penalizar aquellas mujeres que han asumido obligaciones familiares, en especial las que son madres de familia. Los años de la crianza de los hijos no escolarizados reclaman una dedicación importante de esfuerzo y energías. Se trata no solo de reconocer la aportación social de la maternidad, sino también de incentivar la investigación en circunstancias que la hacen objetivamente más complicada. En este sentido se estudia la implantación de ayudas económicas u otras estrategias que favorezcan la presencia de mujeres y hombres en congresos de investigación y las estancias de investigación que faciliten la movilidad internacional de toda la familia del investigador.

4. En los artículos 19.2 del Estatuto de Autonomía de Cataluña se prevé el derecho de las mujeres “a participar en condiciones de igualdad con los hombres en todos los ámbitos públicos y privados” y el artículo 41 garantiza la obligación de los poderes públicos de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres “en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluida la retribución, y en todas las demás situaciones, y también deben garantizar que las mujeres no sean discriminadas debido al embarazo o a la maternidad”.