

Pla d'Igualtat UIC Barcelona (2020-2025)

*Aprovat el 28 d'octubre de 2020 per la CEJG
(Comissió Executiva de la Junta de Govern)
amb el vistiplau del Comitè d'Empresa*

Índex

Introducció	3
1. Les dades a UIC Barcelona (2009-2019)	4
2. Diagnosi i avaluació del darrer Pla d'Igualtat	8
3. Pla d'Igualtat 2020. Principis rectors i mesures	9

Introducció

En l'àmbit internacional, tal com assenyala la Convenció de les **Nacions Unides** «la màxima participació de la dona en igualtat de condicions amb l'home, en tots els camps, és indispensable per al desenvolupament ple i complet d'un país, el benestar del món i la causa de la pau»¹.

Recentment els **ODS** (Objectius de Desenvolupament Sostenible), vigents fins al 2030 i hereus dels ODM (Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni), inclouen entre els seus 17 objectius un de dedicat a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, el cinquè.

A Espanya el recent **Reial decret 6/2019** de l'1 de març sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes es planteja diverses novetats, bàsicament l'obligatorietat de tenir un Pla d'Igualtat en empreses de cinquanta o més treballadors i la modificació i ampliació del contingut de mesures que apareixien a la **Llei orgànica 3/2007**,² com és la igualtat de drets de les persones treballadores a temps parcial respecte als treballadors a temps complet, així com la consideració de situacions d'incapacitat temporal, naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs o durant la lactància i violència de gènere, perquè no interrompin el còmput de la durada dels contractes en formació i aprenentatge (art. 11.2.b de l'ET). S'amplia també en aquesta mateixa llei el permís de lactància com a dret individual i intransferible de les treballadores, sense que en pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor. Aquest permís, encara que continua fins que el lactant compleix els nou mesos, es pot prolongar fins als dotze mesos amb la reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

A Catalunya cal esmenar la **Llei catalana 17/2015** d'igualtat efectiva de dones i homes amb una regulació pròpia, i en l'àmbit estatal la **LOU** (Llei orgànica d'universitats), en la qual es declarava el dret dels estudiants a rebre un tracte no sexista o discriminatori.

D'altra banda, la **Llei 14/2011** de la ciència, la tecnologia i la innovació assenyalava que cal afavorir la paritat als òrgans de govern i representació de la universitat així com fomentar el lideratge de les dones als grups de recerca.

Però es el Reial decret **lleis 3/2019**, de 8 de febrer, de mesures urgents en l'àmbit de la ciència, la tecnologia, la innovació i la universitat que concreta molt més. Aquesta llei esmenta la necessitat de garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament de la carrera professional en l'àmbit de la recerca, el desenvolupament i la innovació, i anima que els procediments de selecció i avaluació del personal docent i investigador tinguin en compte les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, maternitat, guarda amb fins d'adopció, acolliment, risc durant la lactància i paternitat; que garanteixin les mateixes oportunitats que la resta del personal que participa en els processos de selecció i avaluació, perquè que no resultin penalitzats pel temps transcorregut en aquestes situacions.

Tot aquest context és el marc per comprendre les universitats com un tipus específic d'empresa amb finalitats pròpies que promou també les seves pròpies normatives. A Catalunya, i també a Espanya, hi ha encara poques dones que liderin projectes de recerca i que se situïn en els primers llocs dels rànquings científics, tampoc en els camps de la ciència amb més presència tradicionalment masculina.

1. Les dades a UIC Barcelona (2009-2019)

UIC Barcelona és una universitat privada que apareix l'any 1997 sota la **Llei orgànica 11/1983** de reforma universitària (LRU) i la **Llei 26/1984 del Parlament de Catalunya**.

Aquesta universitat acull actualment més de 7.000 alumnes, ofereix quinze graus, 26 dobles titulacions internacionals i una àmplia oferta de màsters, postgraus i cursos de formació contínua. Al llarg d'aquests 23 anys la Universitat ha incrementat un 50 % els seus alumnes. Cal destacar el creixement de l'oferta de formació contínua i dels seminaris, així com els estudis de doctorat que indiquen una clara aposta per la recerca per part de la Universitat:

Dades UIC Barcelona	2008-2009		2018-2019	
	Total	Percentatge	Total	Percentatge
Alumnes	4.029		7.840	
Graus	3.076	76 %	3.635	46 %
Homes	1.081	34 %	1.344	36 %
Dones	1.995	64 %	2.291	63 %
Màsters i postgraus	812	20 %	1.022	13 %
Homes	308	38 %	396	38 %
Dones	504	62 %	626	61 %
F. contínua/seminaris	141	3,40 %	2.945	37 %
Homes	53	37 %	999	34 %
Dones	88	62 %	1.946	67 %
Doctorat			238	3 %
Homes	No hi ha dades		104	43 %
Dones	No hi ha dades		134	56 %

Divisió per sexe i percentatge de l'alumnat en els programes docents (2008-2019)

Pel que fa al perfil de la plantilla s'observa una clara majoria de dones en especial en el col·lectiu professional de PAS i una progressiva equiparació d'homes i dones en el PDI al llarg d'aquests últims deu anys:

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

Representació d'homes i dones PDI i PAS (2008-2019)

Als òrgans de govern de la Universitat cal destacar que les dones estan representades en més proporció en deganats, vicedeganats i càrrecs directius. De fet, a la Junta de Govern de UIC Barcelona, tal com es veu en la taula següent, gairebé s'arriba a la paritat així com a la juntes de centre:

	2008-2009		2009-2010		2010-2011		2017-2018		2018-2019	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Junta de Govern	43 %	57 %	50 %	50 %	29 %	71 %	40 %	60 %	40 %	60 %
Junta de Centre	50 %	50 %	48 %	52 %	56 %	44 %	58 %	42 %	45 %	55 %

Representació d'homes i dones a la Junta de Govern i a les juntes de centre (2008-20019)

	Homes	Dones
Vicerector/a	67 %	33 %
Degà/na	43 %	57 %
Vicedegà/na	41 %	59 %
Director/a	43 %	57 %
Sotsdirector/a	50 %	50 %
Professor/a - Investigador/a	50 %	50 %
Professor/a - Investigador/a	53 %	47 %
Professor/a - Investigador/a	15 %	85 %

Representació d'homes i dones en càrrecs directius (2019)

Un dels possibles motius pels quals UIC Barcelona atrau talent femení són les polítiques que afavoreixen la conciliació entre la feina i la família, així com el desenvolupament professional de les dones que són mares.

La mitjana de nombre de fills per treballador és un dels indicadors d'aquesta realitat i que UIC Barcelona és una empresa *family friendly*.

Cal assenyalar que la mitjana de fills és molt més alta en el cas de les dones, especialment a la Junta de Govern i a les juntes de centre:

	2008-2009		2009-2010		2010-2011		2017-2018		2018-2019	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Junta de Govern	2,67	0,50	3,38	0,38	2,50	2,50	3,60	1,20	3,60	1,20
Junta de Centre	3,38	0,52	2,73	0,64	2,92	2,70	2,80	2,60	2,80	2,60

Mitjana de fills d'homes i dones en càrrecs directius

No obstant això, aquesta mitjana baixa si ens fixem en la plantilla completa de la Universitat:

2018-2019	Nre. fills	Nre. treballadors	Mitjana fills/persona
PAS fix	333	339	0,98
PDI fix	322	318	1,01
PDI associat fix	202	239	0,85
PDI becaris	2	20	0,10
Total	859	916	0,94

Mitjana general del nombre de fills per empleat segons col·lectiu professional (2018-2019)

Però si ens fixem només en els treballadors i treballadores que tenen fills —423 persones en total, és a dir la meitat de la plantilla de UIC Barcelona— la mitjana de fills es duplica fins a arribar a l'índex de reposició poblacional. Destaca, amb lleugeres variacions sobre els dos fills de mitjana, la mitjana més alta del PDI associat i la més baixa del PAS:

2018-2019	Nre. fills	Nre. treballadors	Mitjana fills/persona
PAS fix	333	167	1,99
PDI fix	322	159	2,03
PDI associat fix	202	96	2,10
PDI becaris	2	1	2,00
Total	859	423	2,03

Treballadors amb fills (mitjana general 2018-2019)

Des del Departament de Direcció de Persones s'ha recopilat l'evolució de quatre mesures fonamentals des del darrer i primer Pla d'Igualtat, de fa deu anys: baixes per maternitat, baixes per paternitat, reducció de jornada per cura de familiars i excedència per cura de fills. Aquestes dades serveixen per fer una avaluació més acurada del darrer pla i prendre mesures més adients en un futur.

En línies generals cal assenyalar que s'han incrementat les baixes per maternitat, però menys les de paternitat, tot i el canvi legislatiu recent amb l'ampliació del permís de paternitat a vuit setmanes des de la promulgació del Decret llei de l'1 d'abril de 2019.

Pel que fa a l'excedència per cura d'un familiar, veiem que les xifres —a excepció del curs 2017-2018— són molt baixes, purament testimonials.

	2006	2007	2008	2009	2010	2017	2018
	2007	2008	2009	2010	2011	2018	2019
Baixes maternitat	14	16	10	7	9	34	30
Baixes paternitat	0	2	2	2	1	8	4
Reducció jornada per cura familiars	62	53	51	57	62	121	39
Excedència per cura de fills	3	3	2	2	2	12	7
Total	79	74	65	68	74	216	80

Evolució de l'ús de les mesures de conciliació a UIC Barcelona (2006-2019)

En les reduccions de jornada s'observa una evolució desigual entre tots dos col·lectius professionals —PAS i PDI— i es produeix un increment notable d'aquesta mesura el curs 2017-2018, període en el qual totes les reduccions són sol·licitades per dones PAS davant la necessitat de disposar de més temps per a la cura dels seus fills. La nova mesura de flexibilitat horària vigent el curs vinent resoldrà una gran part d'aquestes demandes per part de les treballadores que són mares a UIC Barcelona.

En el cas del PDI, la majoria de les reduccions de jornada procedeixen d'homes que fan compatible la seva feina a UIC Barcelona amb una altra feina. D'altra banda, cal assenyalar que tradicionalment el PDI ha gaudit de més flexibilitat horària que el PAS, aquesta podria ser una explicació de la diferència d'ús d'aquesta mesura entre el PAS i el PDI.

	Homes	Dones
PAS FIX	6	72
PDI FIX	35	8
Total	41	80

Reducció de jornada PDI/PAS curs 2017-2018

2. Diagnosi i avaluació del darrer Pla d'Igualtat

El **primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats de UIC Barcelona (18 de maig de 2009)** es va centrar en l'impuls de mesures de conciliació, a afavorir la presència de dones a llocs de responsabilitat i a fer una revisió salarial i de trajectòria professional.

Aquest compromís incloïa la visualització d'un tracte equitatiu entre els treballadors de l'empresa i, per tant, també entre homes i dones, així com l'impuls de més presència de dones en l'àmbit acadèmic (discurs d'obertura de curs, actes de graduació, ponents de seminaris i congressos, etc.).

Actualment la Universitat disposa d'una **Unitat d'Igualtat**. La responsable de la Unitat representa la Universitat en diverses comissions, impulsa amb Direcció de Persones les polítiques d'igualtat i conciliació a UIC Barcelona i vetlla per la implementació del Pla d'Igualtat i pel compliment de les lleis i la normativa reglamentària en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

La Unitat d'Igualtat la compon la vicerectora de Comunitat Universitària, el síndic de Greuges i una representant de Direcció de Persones, així com la responsable de la Unitat d'Igualtat de la

Universitat i és l'òrgan que treballa en el disseny de propostes presentades a la Junta de Govern de la Universitat, tasca que duu a terme amb la col·laboració del Departament de Direcció de Persones i el Comitè d'Empresa.

La Unitat també assessora sobre la implementació del Pla i actualitza o fa el recull de dades amb el suport de Direcció de Persones i la Secretaria General amb l'objectiu de dissenyar plans de formació en igualtat i conciliació per a tota la comunitat universitària.

Fruit del treball d'avaluació per part de la Unitat d'Igualtat de la Universitat, de la responsable d'Igualtat i de diversos experts externs es pot concloure, sobre la base de les actuacions dutes a terme i de l'anàlisi de les dades anteriorment exposades, que la nostra universitat ha fet un esforç per incloure dones a tots els nivells de l'organització, així com per afavorir la implementació de mesures que facin possible la conciliació feina-família i el desenvolupament de la carrera professional de les dones en igualtat d'oportunitats. En un futur es continuarà treballant també per incrementar la presència de dones acadèmiques en actes d'obertura, actes de graduació, congressos i seminaris.

Aquesta avaluació, la nova legislació vigent (Reial decret 6/2019) i l'avanç del teletreball com a conseqüència de la COVID-19 són el punt de partida per al nou Pla d'Igualtat d'Oportunitats proposat per als propers anys a UIC Barcelona.

3. Pla d'Igualtat 2020. Principis rectors i mesures

Com a universitat, UIC Barcelona té un clar compromís amb el desenvolupament científic i social del seu entorn. Aquest objectiu és possible gràcies al seu equip humà i professional.

La paritat en els òrgans de governs i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones es planteja no com una lluita pel percentatge, sinó com una nova manera de fer les coses més bé, més integral, completa, justa, corresponsable i enriquidora.

Per tant, el foment de la igualtat d'oportunitats i la corresponsabilitat/conciliació mitjançant mesures de conciliació entre la feina i la família configuren un ambient de treball flexible, *family friendly*, en el qual els homes i les dones que són pares i mares desenvolupen plenament la seva trajectòria professional i familiar des d'una perspectiva integral.

Amb el propòsit d'afavorir les mesures de conciliació i d'igualtat que tot treballador i treballadora té dret a gaudir, tal com estableix el Reial decret llei 6/2019 d'igualtat laboral, UIC Barcelona es compromet en aquest nou Pla d'Igualtat 2020 a:

- a. **Fer una clara aposta per la flexibilitat horària.** A partir del pròxim curs 2020-2021 a UIC Barcelona s'aplica la flexibilitat horària per al PAS amb jornada completa (el PDI ja gaudia d'aquesta mesura).

Aquesta mesura afavoreix una manera de treballar responsable, basada en la consecució d'objectius i no en criteris de presència al lloc de treball, i facilita, d'altra banda, la conciliació de la vida professional i familiar.

La persona treballadora haurà d'acreditar un horari de presència mínima obligatòria de dilluns a dijous des de les 10 h fins a les 17 h i el divendres de les 10 h a les 15 h, sobre l'horari base de referència actualment establert (de dilluns a divendres de 9 h a 18 h).

Aquesta mesura aprovada al Patronat i a la Junta de Govern de la Universitat el juliol de l'any 2020 afavoreix que la persona treballadora pugui gaudir de flexibilitat horària respecte de l'inici i el final de la jornada de treball en la franja horària que oscil·la entre les 8 i les 10 del matí i entre les 17 i les 20 hores de la tarda. Cal disposar d'un mínim d'una hora per dinar.

Aquesta mesura és compatible amb el compliment de la jornada pactada en còmput anual i una adequada prestació i exercici de les funcions i tasques que cada lloc de treball comporta, així com la deguda coordinació amb la direcció de cada departament i una adequada planificació de torns rotatoris que garanteixin l'atenció a alumnes, clients, proveïdors, treballadors i tercers.

- b. Afavorir l'equitat en els processos de **selecció i contractació, formació, promoció professional i retribució** entre homes i dones. UIC Barcelona es compromet a una contractació basada en el nivell competencial i professional del candidat sense tenir en compte en aquest procés les denominades càrregues familiars³ o la maternitat actual o potencial. Aquest compromís inclou continuar treballant per mantenir un nivell salarial equitatiu a cadascun dels nivells professionals sense diferències retributives entre homes i dones, gràcies a una política clara de definició de llocs de treball i tipificació de categories professionals.
- c. En el capítol de la **formació** cal destacar que UIC Barcelona ha subvencionat, i té el propòsit de seguir en aquesta mateixa línia, cursos de formació per a tot el personal. A més a més, s'ha llançat la plataforma **UIC Conversation** dissenyada per a una avaluació eficaç de l'acompliment professional del treballador i la millora de la seva trajectòria professional. Gràcies a aquesta eina dissenyada pel departament de Direcció de Persones, cada col·laborador pot accedir a través del seu portal situat a la Intranet de l'empresa a un espai en el qual pot avaluar el seu acompliment, confrontar-lo amb el seu superior directe i dissenyar després un pla de millora i desenvolupament personal en el qual s'inclouen els assoliments i els objectius futurs.
- d. Respecte de les polítiques de personal docent i investigador, UIC Barcelona té present el

desenvolupament de mesures per permetre la **comptabilització entre la carrera acadèmica i la maternitat**⁴ de les PDI que són mares. Aquest punt és especialment sensible en el sistema universitari actual, ja que cal detectar i retenir talent, tenint en compte que el moment de màxim enlairament professional coincideix amb l'etapa vital de la maternitat i criança dels fills. En aquests últims anys, tant des del Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat com des del Vicerectorat de Comunitat Universitària s'han impulsat diversos *focus group* dirigits i formats per PDI femení de la Universitat amb el propòsit d'actualitzar algunes d'aquestes propostes. Cal tenir en compte la importància d'aquest punt tot i que la Universitat ha estat activament implicada en un grup de treball —Maternitat i Acadèmia— en el qual també són presents altres membres de l'AQU, l'AGAUR, la Comissió Dones i Ciència i la Universitat de Girona.

El propòsit de UIC Barcelona és impulsar mesures que facin possible la maternitat i el desenvolupament de la carrera acadèmica de les dones que són PDI. Concretament, s'ha implementat una reducció de la docència al llarg de les baixes associades al període de la pre i postmaternitat que han suposat un increment en els costos anuals en concepte de contractacions de professors externs (associats) per substituir aquestes baixes laborals.

D'altra banda, si una professora gaudeix de la baixa maternal en un període en què tradicionalment imparteix la seva docència, s'afavoreix que no faci cap altra docència aliena al seus coneixements en altres semestres acadèmics.

En un futur es podria considerar també quan calgui i sigui demanat i encaixi amb la carrera de la dona PDI, un període sense càrrega docent ni tasques de gestió després de gaudir d'un permís o d'una llicència per maternitat o paternitat, o per tenir cura d'un infant menor o d'una persona dependent.

Amb aquesta mesura es pretén afavorir a llarg termini la retenció del talent i la productivitat de les dones acadèmiques en les seves tasques de recerca i transferència al llarg de la seva vida professional a la Universitat.

- e. **Impulsar, visibilitzar i sensibilitzar** les mesures d'igualtat i conciliació per a tots els membres de la comunitat universitària mitjançant la disponibilitat d'indicadors i d'estadístiques desglossades per sexe, així com la publicació del Pla d'Igualtat a la Intranet de UIC Barcelona.
- f. **Informar el personal** en el moment del contracte i mitjançant circulars periòdiques sobre les condicions i els drets laborals relacionats amb la maternitat/paternitat (durada de les baixes paternals/maternals, hores de lactància i possibilitat d'agrupació d'aquestes i permisos per circumstàncies especials, etc.), així com a través del web de la Universitat.

- g. Dissenyar accions positives i reforçar les mesures preventives** ja existents a fi d'erradicar qualsevol cas de desigualtat, així com qualsevol maltractament físic o verbal.

Aquest compromís, així com altres iniciatives i polítiques adreçades al personal, s'emmarca en un projecte educatiu de formació integral de la persona, de transformació i de millora social de la nostra universitat, tal com es va plantejar fa ja gairebé 25 anys gràcies a la iniciativa de la **Fundació Familiar Catalana**.

1. La Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CETFDCM) és un important tractat internacional de les Nacions Unides signat el 1979, fruit del treball d'anys realitzat per la Comissió de la Condiició Jurídica i Social de la Dona, creada el 1946 pel Consell Econòmic i Social de l'ONU.

2. A Espanya la Llei orgànica 3/2007, d'igualtat efectiva de dones i homes, que plantejava en el seu Article 11 accions positives per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, animant els poders públics a adoptar mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Pel que fa a la conciliació de la vida laboral i familiar la Llei 39/1999, de 5 de novembre, plantejava mesures presents en la llei del 2007 i en la del 2019.

3. En general, quan es parla de "càrregues" familiars, s'inclou principalment la cura dels fills menors de sis anys. Però s'haurien de tenir en compte també les càrregues derivades de les situacions de dependència (persones grans o discapacitades), quan la dona n'és la cuidadora principal. En definitiva, es tracta de no penalitzar aquelles dones que han assumit obligacions familiars, especialment les que són mares de família. Els anys de la criança dels fills no escolaritzats reclamen una dedicació important d'esforç i energies. Es tracta no només de reconèixer l'aportació social de la maternitat, sinó també d'incentivar la recerca en circumstàncies que la fan objectivament més complicada. En aquest sentit s'estudia la implantació d'ajuts econòmics o altres estratègies que afavoreixin la presència de dones i homes en congressos de recerca i les estades de recerca que facilitin la mobilitat internacional de tota la família de l'investigador.

4. En els articles 19.2 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya es preveu el dret de les dones "a participar en condicions d'igualtat amb els homes en tots els àmbits públics i privats" i l'article 41 garanteix l'obligació dels poders públics de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes "en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de la maternitat".