

Política de maternidad y paternidad

Seleccionamos los textos sobre las políticas de maternidad y paternidad, que se recogen en el II Plan de Igualdad UIC Barcelona (2020-2025), aprobado en 2020 y que se actualizan en el III Plan de Igualdad de Oportunidades de UIC Barcelona (2022-2026) del 2022.

II Plan de Igualdad (2020-2025)

En los principios rectores y medidas de este II Plan de Igualdad destacamos la información relacionada con las políticas de maternidad y paternidad.

En la página 9, se hace referencia a: *“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”.*

En la página 11, presentamos el siguiente texto: *“Respecto a las políticas de personal docente e investigador, UIC Barcelona tiene presente el desarrollo de medidas para permitir la compaginación entre la carrera académica y la maternidad de las PDI (personal docente e investigador) 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 grupos focales 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.”

Plan de Igualdad de Oportunidades (2022-2026)

Las políticas de maternidad y paternidad, explícitamente, se mencionan en el punto 2 y 3 del III Plan de Igualdad de Oportunidades (2022-2026) y se concreta en la acción 3 del 2.º eje estratégico Laboral y Dirección de Personas: *“Tiempo de trabajo y corresponsabilidad. Evaluar el uso de las medidas de conciliación y permisos en la Institución. Hacer el seguimiento y monitorización de la flexibilidad horaria.”*