

Política de maternitat i paternitat

Seleccionem els textos sobre les polítiques de maternitat i paternitat, que es recullen en el II Pla d'igualtat UIC Barcelona (2020-2025), aprovat el 2020 i que s'actualitzen en el III Pla d'igualtat d'oportunitats de UIC Barcelona (2022-2026) del 2022.

II Pla d'igualtat de UIC Barcelona (2020-2025)

En els principis rectoris i mesures d'aquest II Pla d'igualtat destaquem la informació relacionada amb les polítiques de maternitat i paternitat.

En la pàgina 9, es fa referència a: *“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.”*

En la pàgina 11, presentem el paràgraf següent: *“Pel que fa a les polítiques de personal docent i investigador, UIC Barcelona té present el desenvolupament de mesures per permetre la compaginació entre la carrera acadèmica i la maternitat 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 Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat com des del Vicerektorat de Comunitat Universitària s'han impulsat diversos grups focals 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 prematernitat 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 als 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.”

Pla d'igualtat d'oportunitats (2022-2026)

Les polítiques de maternitat i paternitat, explícitament, s'esmenten en el punt 2 i 3 del III Pla d'igualtat d'oportunitats (2022-2026) i es concreta en l'acció 3 del 2n eix estratègic Laboral i Direcció de Persones: *“Temps de treball i corresponsabilitat. Avaluació de l'ús de les mesures de conciliació i permisos en la Institució. Seguiment i monitoratge de la flexibilitat horària.”*