

XV ENCUENTRO ESTATAL DE LA RED DE UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA EXCELENCIA UNIVERSITARIA



Mejorando el presente, preparando el futuro

26 y 27 de mayo 2022

Universidad de Alcalá



¿Cómo armonizar maternidad y carrera académica?

El caso de la Universidad Internacional de Cataluña

Consuelo León Llorente
Universitat Internacional de Catalunya
mcdeleon@uic.es

Índice

01

Investigar en las universidades catalanas
La evolución del PDI femenino:
Carrera académica. Becas. Tramos

02

El caso de UIC Barcelona
Políticas y cultura

03

La Unidad de Igualdad e Inclusión de UIC Barcelona
Algunas iniciativas

Los años decisivos:

Precariedad

Maternidad

Primer empleo

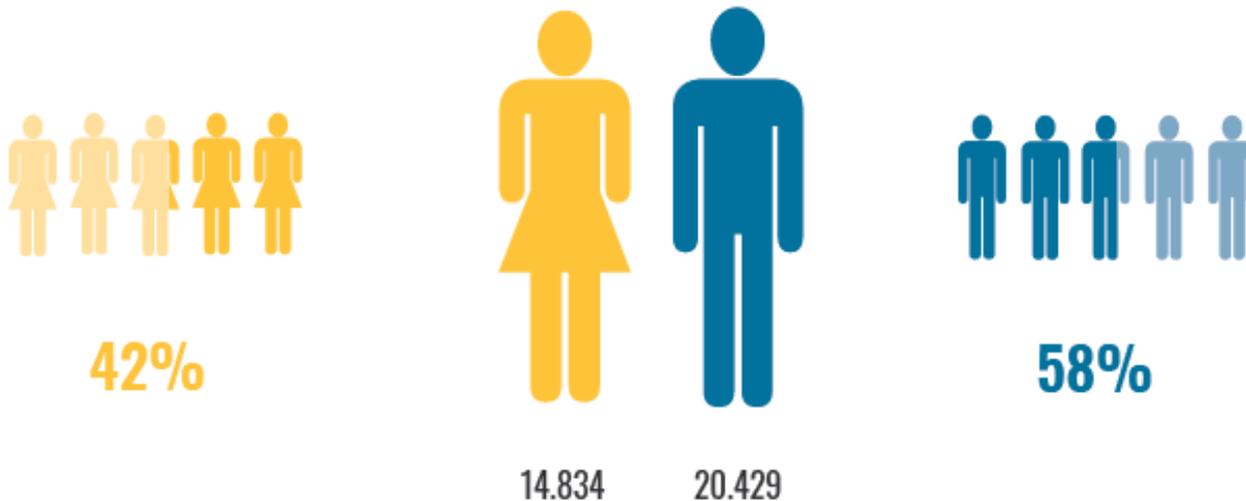
Ritmo de la carrera académica

01

Investigar en las universidades catalanas

Carrera académica (datos del Informe Xarxa Vives 2019)

Alcanzando lentamente la paridad...



POLÍTICA UNIVERSITARIA

N. 5

El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats

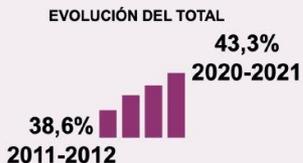
Informe 2019

Inma Pastor Gosálbez.
Universitat Rovira i Virgili
Anna Pérez - Quintana.
Universitat de Vic -
Universitat Central de
Catalunya

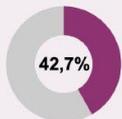
También a nivel estatal

MUJERES DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD

C
U
R
S
O
2
0
2
0
-
2
0
2
1



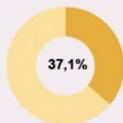
UNIVERSIDADES PÚBLICAS



UNIVERSIDADES PRIVADAS



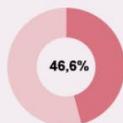
FUNCIONARIAS



CATEDRÁTICAS



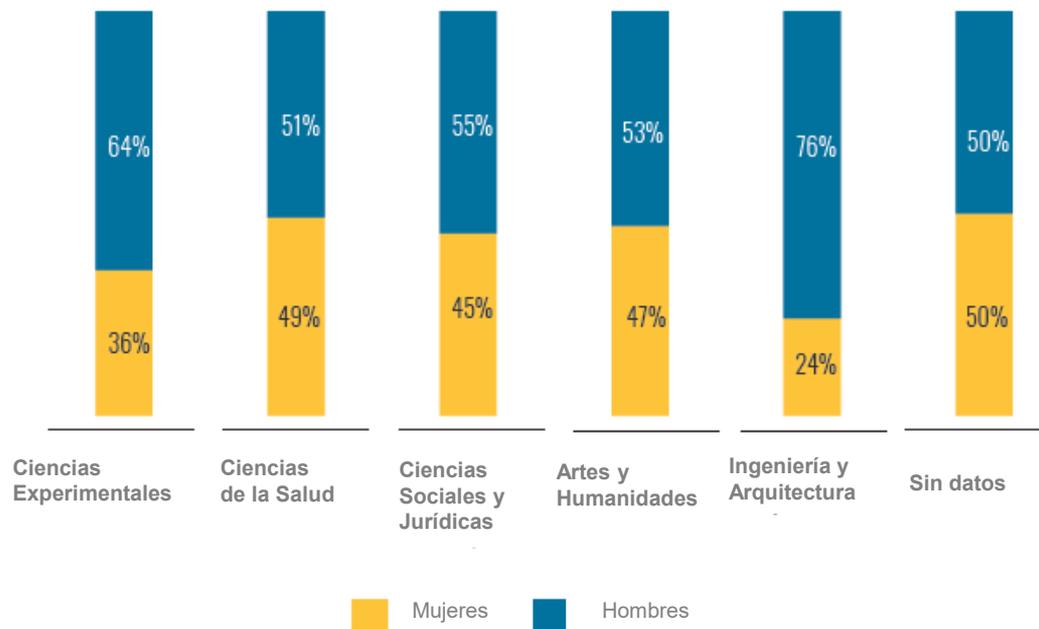
CONTRATADAS



CENTROS PROPIOS DE U. PÚBLICAS



En desventaja claramente en las carreras STEM



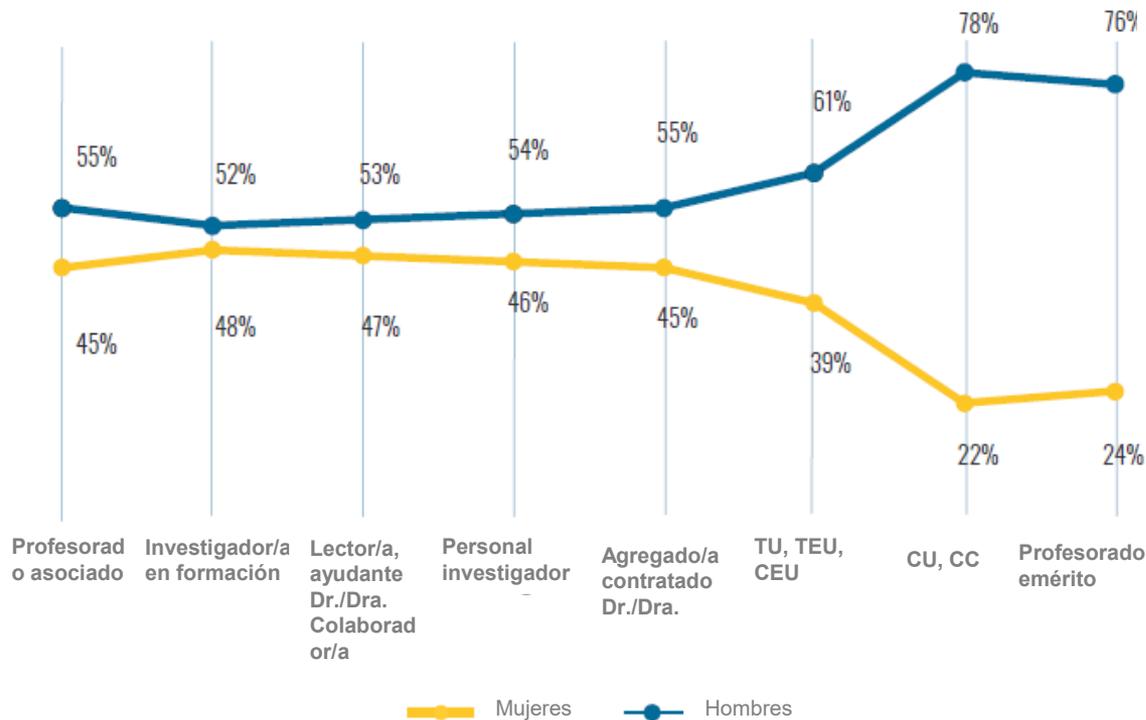
POLÍTICA UNIVERSITÀRIA

N. 5

El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats

Informe 2019

Y en un momento determinado la brecha se hace mayor...



POLÍTICA UNIVERSITARIA

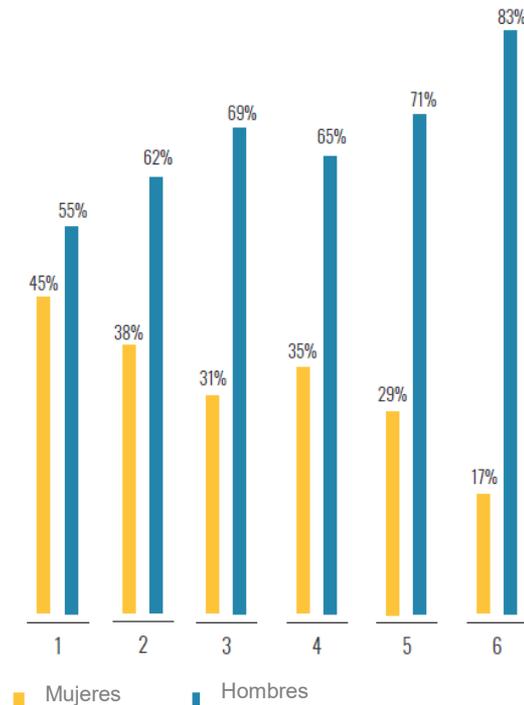
N. 5

El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats

Informe 2019

Xarxa Vives

Con menos tramos de investigación en el caso de las mujeres



POLÍTICA UNIVERSITÀRIA

N. 5

El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats

Informe 2019

01

Investigar en las universidades catalanas

Becas *(Grupo de Investigación Dones i Ciència. CIC. 2022)*

¿Qué pasó durante la pandemia?

- Objetivo de la investigación: analizar el impacto de la COVID-19 sobre el porcentaje de mujeres solicitantes de ayudas predoctorales y postdoctorales o que se han presentado a las convocatorias ICREA Senior , Beatriu de Pinós y Serra Húnter.
- Plazo analizado: 2015-2021
- Fuente de la información:
 - ✓ Servicio de Programas de la DGR (AGAUR e ICREA)
 - ✓ Servicio de Personal Académico de la DGU (Sierra Húnter)
- En los gráficos una línea roja se para el primero ejercicio post-pandemia a partir del cual se evalúa el impacto de la COVID-19

Convocatorias analizadas

- Ayudas para la contratación de personal investigador predoctoral en formación(FI) (DGR-AGAUR)
- Ayudas para la incorporación de personal investigador postdoctoral en el sistema catalán de ciencia y tecnología dentro del programa Beatriu de Pinós (BP) (DGR-AGAUR)
- Convocatorias ICREA Senior(DGR-ICREA)
- Convocatorias del Plan Serra Húnter(DGU)

Porcentaje estable de mujeres solicitantes y que han obtenido una ayuda pre doctoral (*) (2015-2022)



Fuente: AGAUR

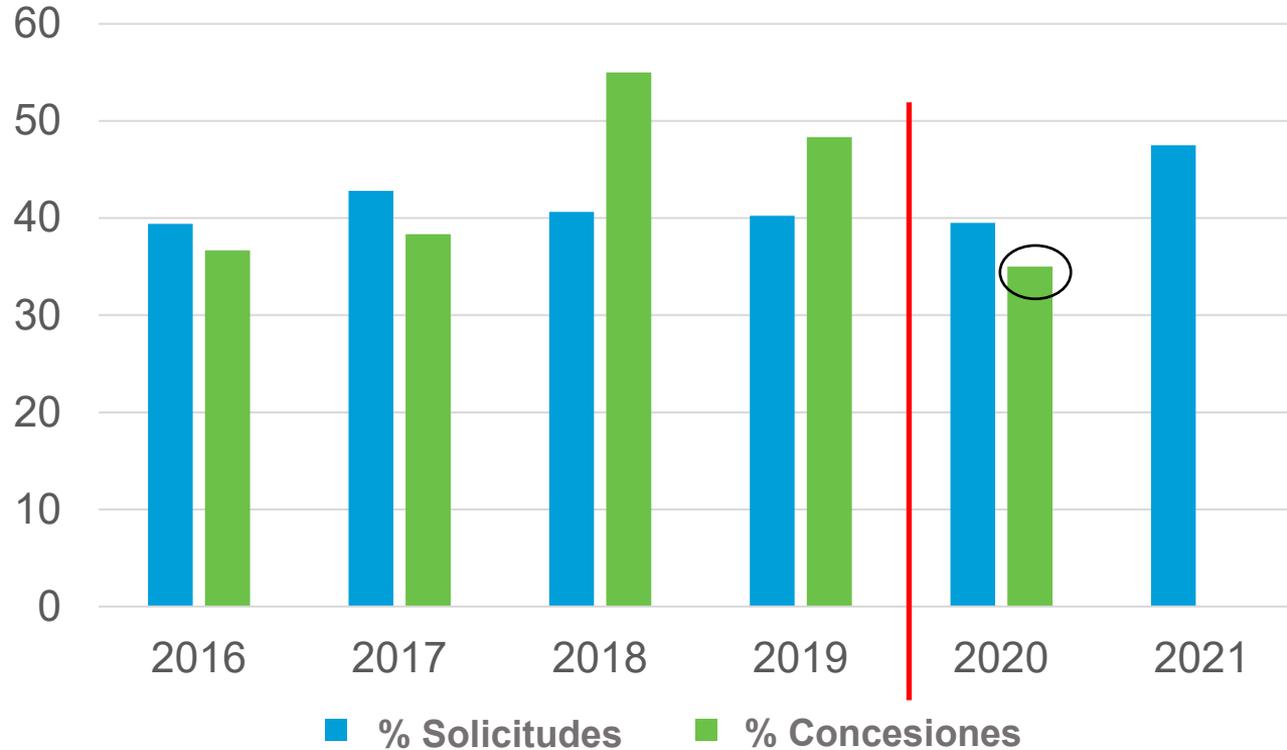
(*) FI: Ayudas para la contratación de personal investigador predoctoral en formación

Análisis convocatoria

- Etapa predoctoral
- Media solicitudes presentadas: 1.000
- Media ayudas concedidas: 264
- El porcentaje de mujeres solicitantes se mantiene estable en alrededor del 54 % (en 2021 hay un pequeño descenso, 52,9 %,poco significativo)
- El porcentaje de ayudas otorgadas a mujeres solicitantes se mantiene estable en alrededor del 51%

| | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| FI | % Solicitudes | 54% | 54,74% | 54,80% | 52,47% | 54,19% | 55,33% | 52,90% | 54,00% |
| | % Concesiones | 47,21% | 48,31% | 53,13% | 51,72% | 50,76% | 52,27% | 51,89% | 49,06% |

**Porcentaje de mujeres solicitantes y que han obtenido una ayuda
Beatriu de Pinós(*) (2016-2021): Leve descenso de las concesiones**



Fuente: AGAUR

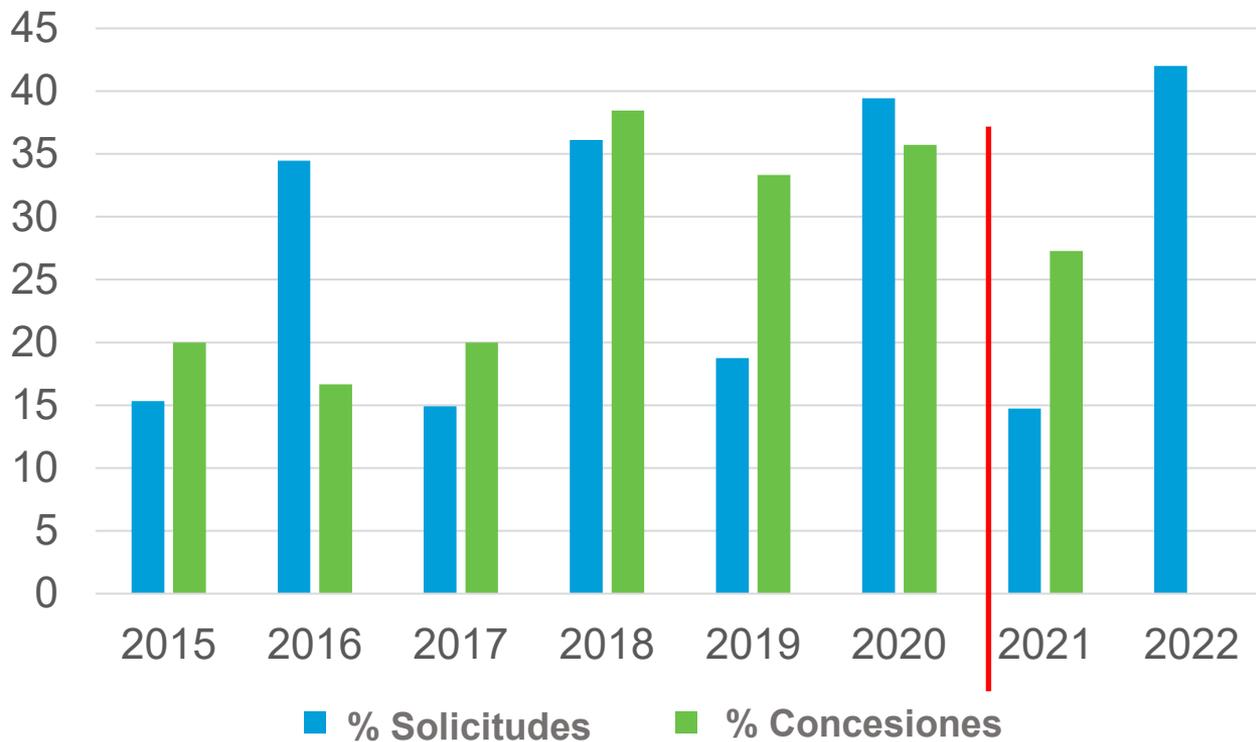
(*)Ayudas para la incorporación de personal investigador postdoctoral en el sistema catalán de ciencia y tecnología dentro del programa Beatriu de Pinós

Análisis convocatoria Beatriu de Pinós

- Etapa postdoctoral
- Media solicitudes presentadas: 280
- Media ayudas concedidos: 60
- El porcentaje de mujeres solicitantes se mantiene estable en alrededor del 42 % (en 2021 hay un pequeño descenso, 39,51 %)
- El porcentaje de ayudas otorgados a mujeres solicitantes se mantiene estable en alrededor del 43%

| | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| BP | % Solicitudes | 39,40 | 42,81 | 40,65 | 40,24 | 39,51 | 47,51 |
| | % Concesiones | 36,67 | 38,33 | 55,00 | 48,33 | 35,00 | - |

Porcentaje de mujeres solicitantes y que han firmado un contrato
ICREA senior (2015-2021): El descenso es claro ¿qué ha pasado?

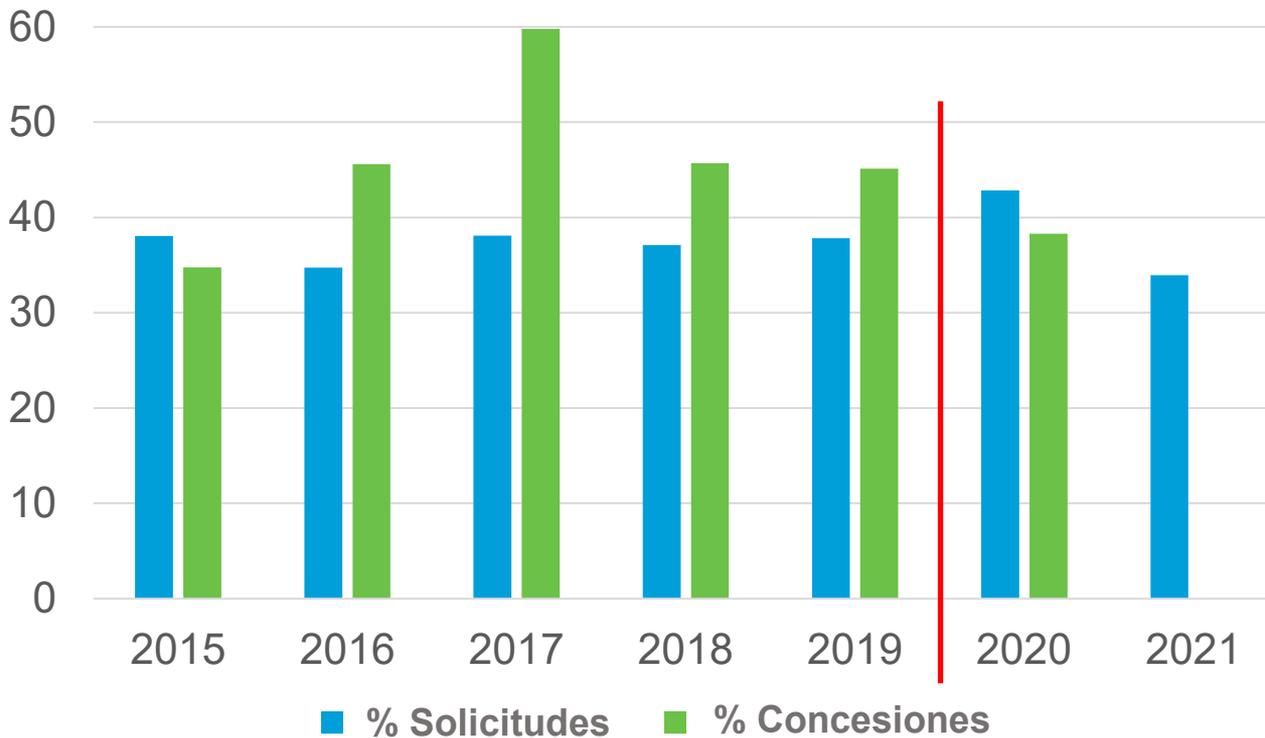


Análisis convocatoria ICREA senior

- Personal investigador consolidado
- Años pares: Humanidades, Ciencias sociales, Medicina y Ciencias de la Vida
- **Años impares: Ciencias experimentales y Matemáticas, y Ciencias de la ingeniería**
- Media solicitudes presentadas: 170/130
- Media contratos firmados: 12 (excepción año 2016: 6 contratos)
- Plazos: la convocatoria se abre la decimoquinta semana de enero y se cierra el plazo la 2ª decimoquinta semana de marzo.
- El porcentaje de mujeres solicitantes se mantiene estable en alrededor del 16%/38% según los ámbitos de conocimiento (en 2021 hay un claro descenso, 14,73 %).
- El porcentaje de ayudas otorgados a mujeres solicitantes es de media del 25%/30% según los ámbitos de conocimiento.

| | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ICREA | % Solicitudes | 15,32 | 34,46 | 14,91 | 36,11 | 18,75 | 39,43 | 14,73 | 42,00 |
| | % Concesiones | 20,00 | 16,67 | 20,00 | 38,46 | 33,33 | 35,71 | 27,27 | nd |

Porcentaje de mujeres solicitantes y que han obtenido un contrato
Serra Húnter (*) (2015-2021): estabilidad en crecimiento de las
solicitudes



Fuente: DGU

(*) Datos de concesiones de 2020 provisionales.

Análisis convocatoria Serra Húnter

- Personal investigador consolidado
- Media solicitudes presentadas: 1.500
- Media contratos firmados: 100
- Plazos: se abren dos convocatorias al año, la 1ª se cierra en junio y la 2ª en noviembre
- El porcentaje de mujeres solicitantes se mantiene estable en alrededor del 38%.
- El porcentaje de ayudas otorgados a mujeres solicitantes es de media del 25%/30% según los ámbitos de conocimientos

| | | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Serra Húnter | % Solicitudes | 38,06 | 34,75 | 38,09 | 37,12 | 37,84 | 42,86 | 33,95 |
| | % Concesiones | 34,78 | 45,59 | 59,80 | 45,71 | 45,14 | 38,30 | nd |



01

Investigar en las universidades catalanas

Tramos de investigación (AQU)

- Objetivos del estudio
- Características de los datos analizados
- Total expedientes evaluados: resultados por:
 - Género
 - Comisión
 - Campo de conocimiento
 - Área de conocimiento
- Tramos favorables: características (duración, número) según el género, comisión y campo de conocimiento
 - Tramos UNE acumulados de investigación favorables en el PDI contratado
 - Número de años evaluados por tramo solicitado
 - Media de años necesarios para alcanzar el tramo

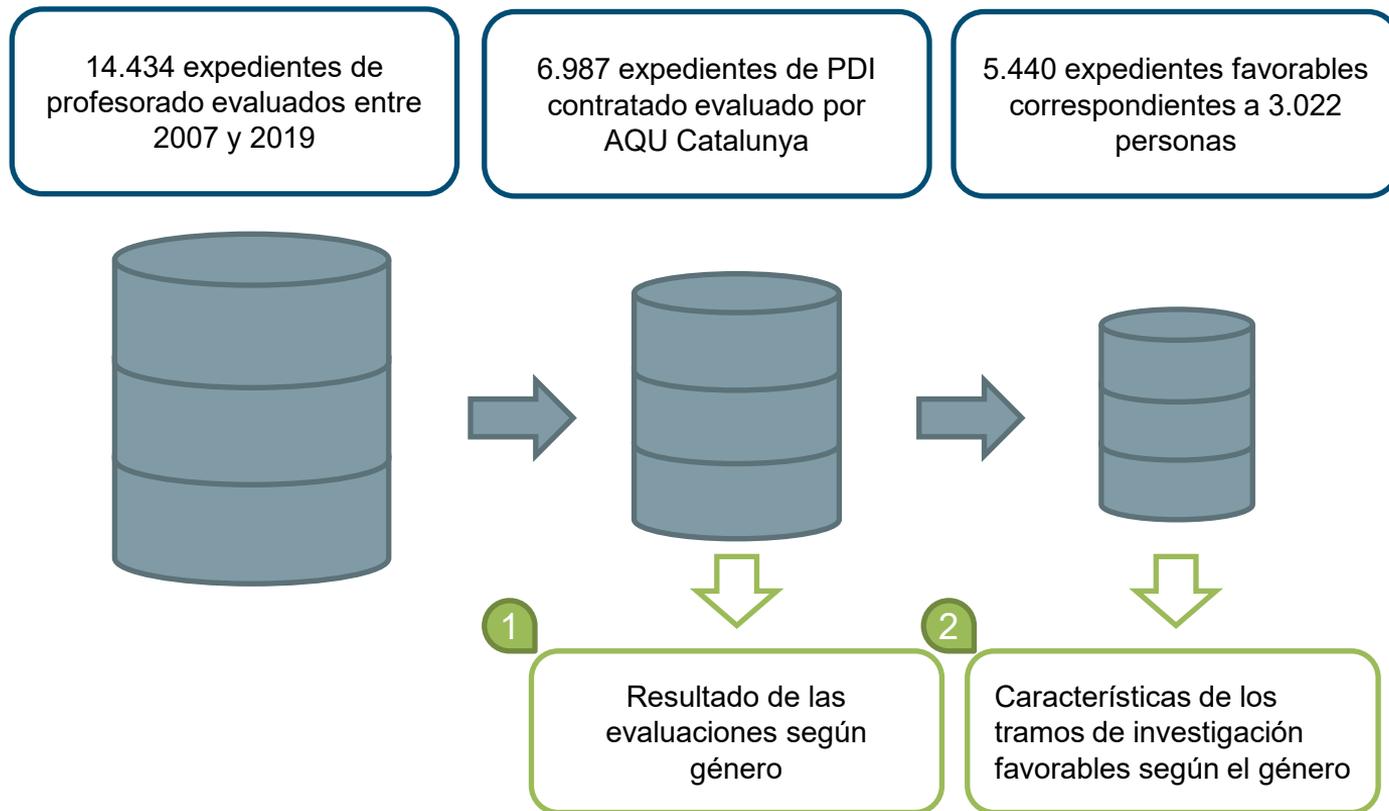
- Analizar los datos de resultados de la evaluación de los tramos de investigación (sexenios) que realiza AQU Catalunya desde la perspectiva de género.
 - Analizar si existen diferencias en cuanto a la tasa de éxito (% favorables)
 - Analizar si existen diferencias entre los casos favorables en cuanto a:
 - Número de tramos
 - Media de años necesarios para alcanzar el tramo de investigación (según edad y según el tramo evaluado)

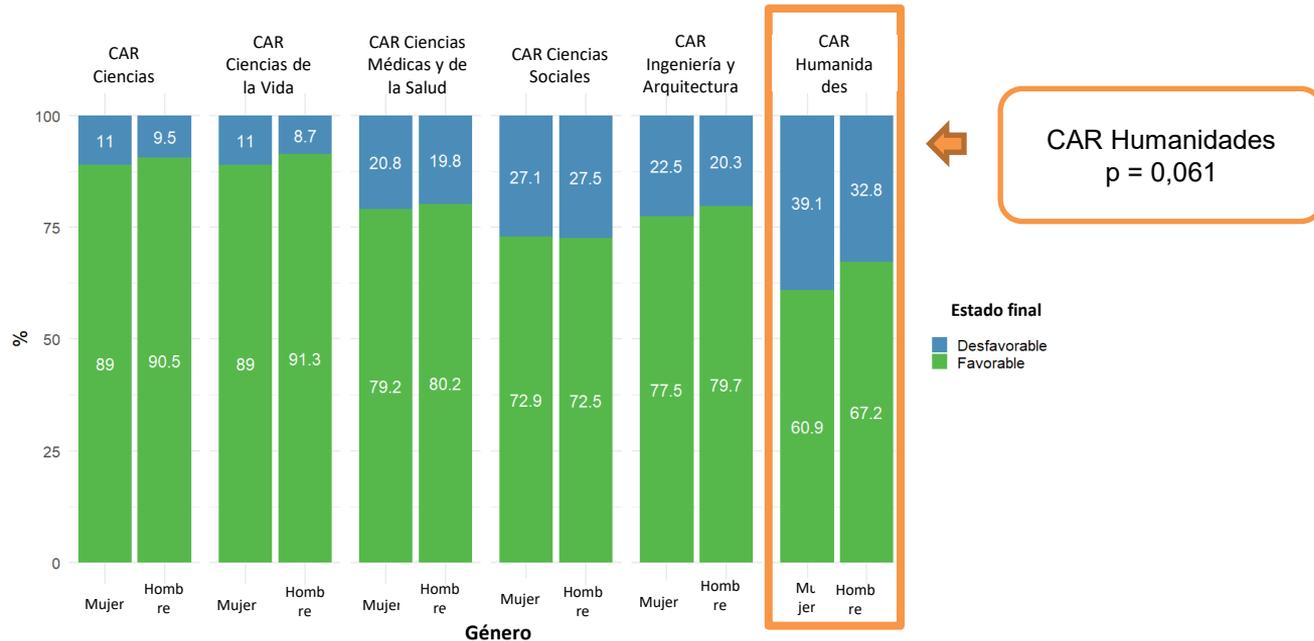
Características de los datos analizados

Total expedientes evaluados



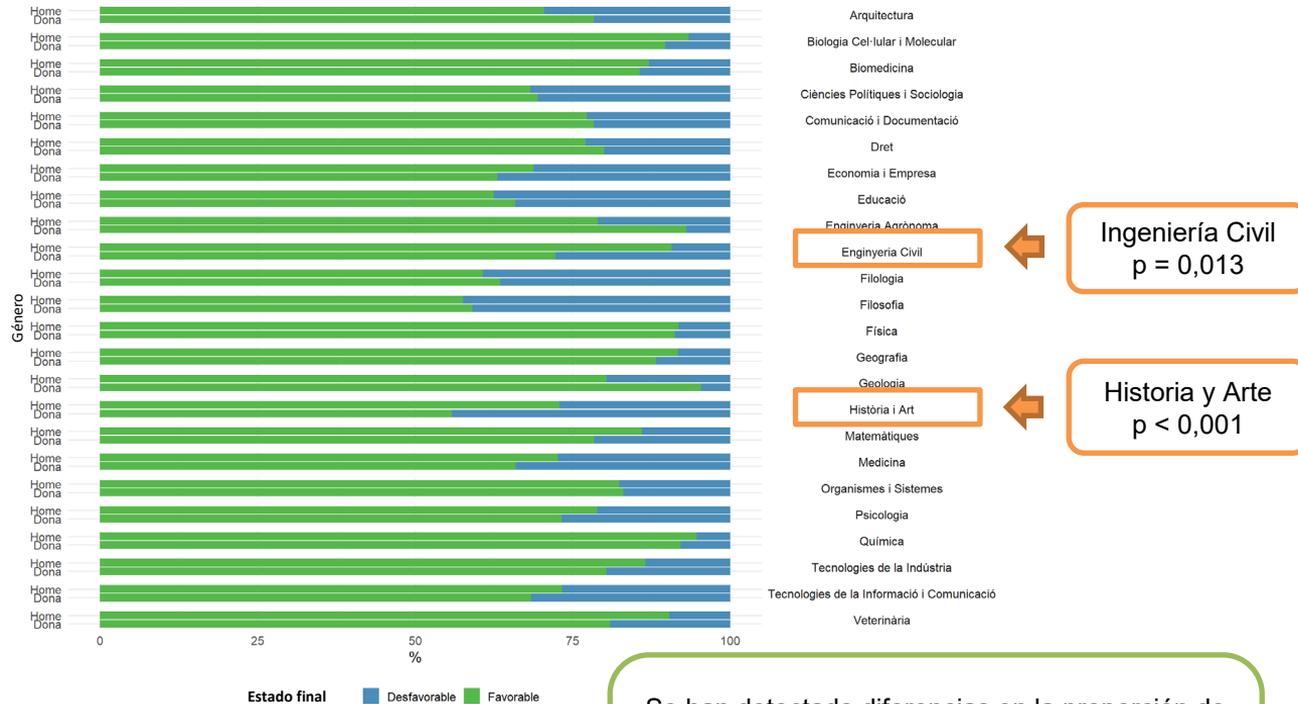
6.987 expedientes de PDI contratado
evaluado por AQU Catalunya





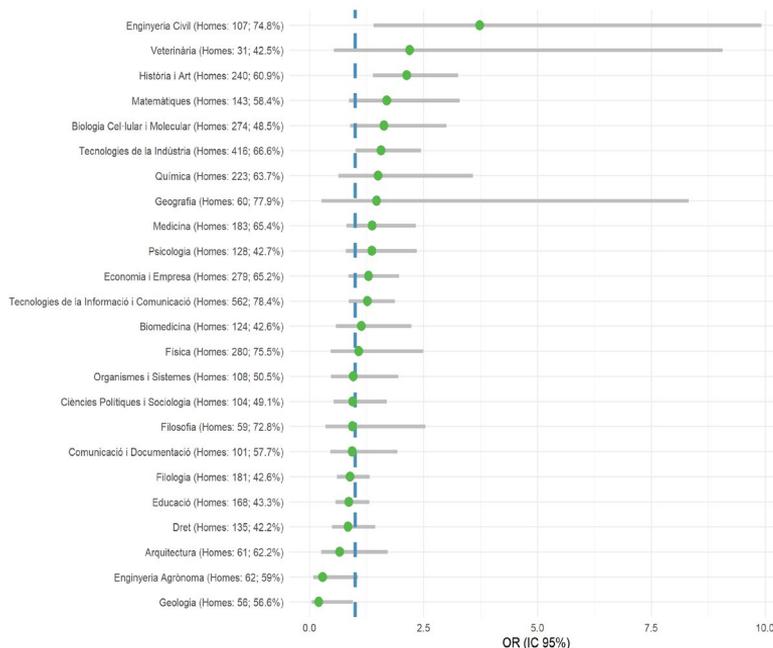
Los contrastes de hipótesis que se presentan a continuación se han realizado mediante la prueba de independencia χ^2 de Pearson o la prueba exacta de Fisher si las frecuencias esperadas eran inferiores a 5

Se observan diferencias en las proporciones de casos favorables de la CAR de Humanidades según el género, pero la magnitud del efecto es baja, $V_{Cramer} = 0.118$ (de 0 a 1)



Se han detectado diferencias en la proporción de casos favorables según el género en el campo de **Historia y Arte y en el campo de Ingeniería Civil**, donde encontramos **menos expedientes favorables entre las mujeres**

Por campos de conocimiento, sólo se detectan diferencias por Ingeniería Civil e Historia y Arte. Los intervalos de confianza amplios indican que disponemos de pocos datos para extraer conclusiones



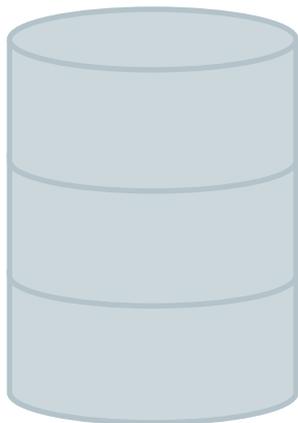
| | Favorables | Desfavorables |
|--------|------------|---------------|
| Hombre | a | b |
| Mujer | c | d |

$$OR = \frac{\text{Homes favorables} / \text{Homes desfavorables}}{\text{Dones favorables} / \text{Dones desfavorables}} = \frac{a/b}{c/d}$$

El OR permite medir la asociación entre el género y el resultado de la evaluación

Odds ratios > 1 (línea discontinua) indican que la probabilidad de recibir un resultado favorable es mayor en hombres, mientras que por OR < 1 esta probabilidad es mayor para las mujeres. Las líneas grises muestran el intervalo de confianza del 95% por cada OR

Tramos favorables: características (duración, número) según el género, comisión y campo de conocimiento



5.440 expedientes favorables
correspondientes a **3.022** personas

Por campo de conocimiento

Arquitectura

Biomedicina

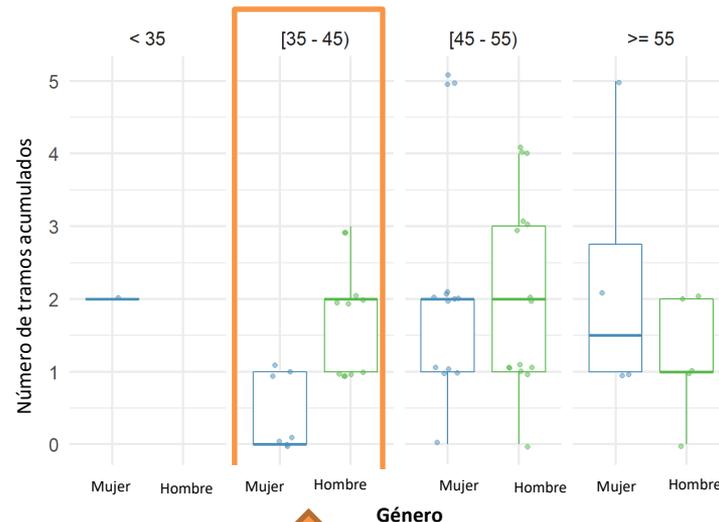
Ciencias Políticas y Sociología

Derecho

Ingeniería Civil

Historia y Arte

Sólo se han detectado diferencias entre hombres y mujeres en los campos de Arquitectura, Biomedicina, Ciencias Políticas y Sociología, Derecho, Ingeniería Civil e Historia y Arte.



p < 0,001

Por campo de conocimiento

Arquitectura

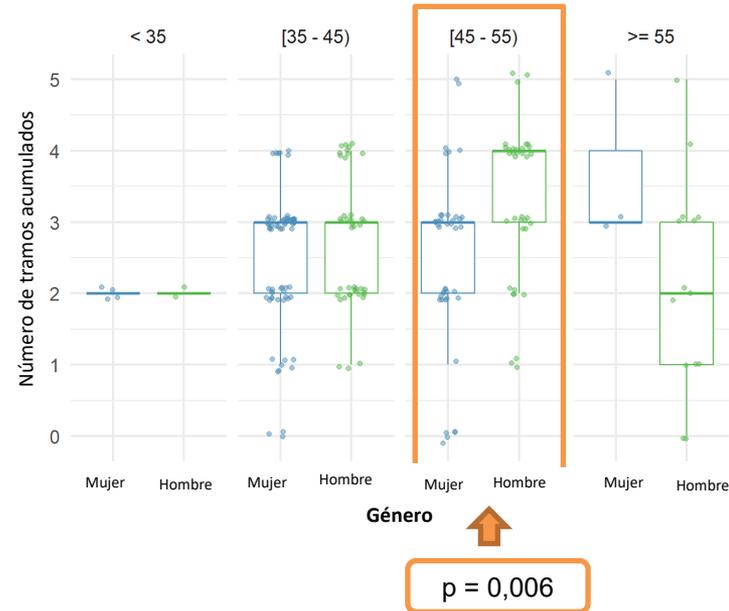
Biomedicina

Ciencias Políticas y Sociología

Derecho

Ingeniería Civil

Historia y Arte



Por campo de conocimiento

Arquitectura

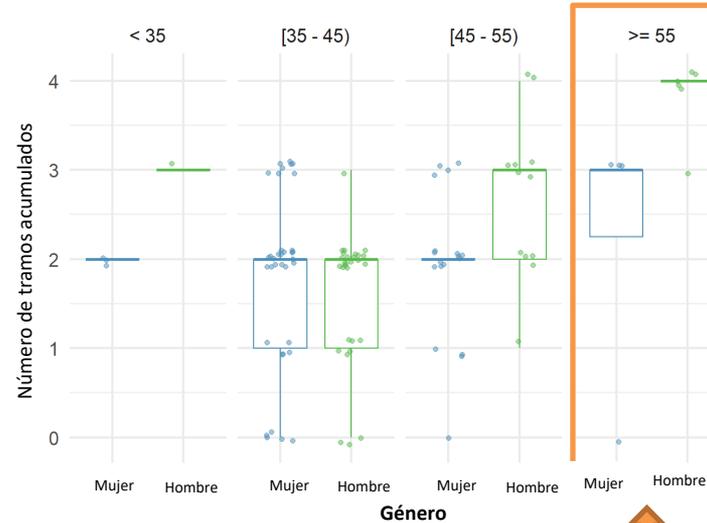
Biomedicina

Ciencias Políticas y Sociología

Derecho

Ingeniería Civil

Historia y Arte



p = 0,04

Por campo de conocimiento

Arquitectura

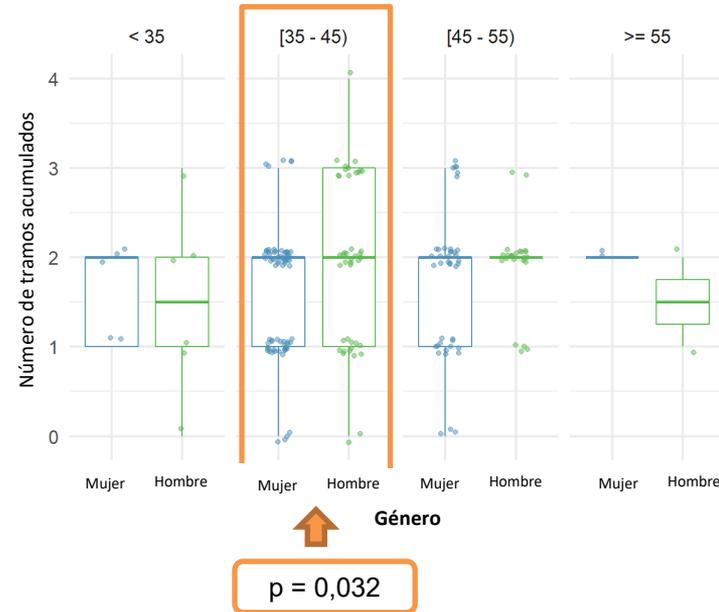
Biomedicina

Ciencias Políticas y Sociología

Derecho

Ingeniería Civil

Historia y Arte



Por campo deconocimiento

Arquitectura

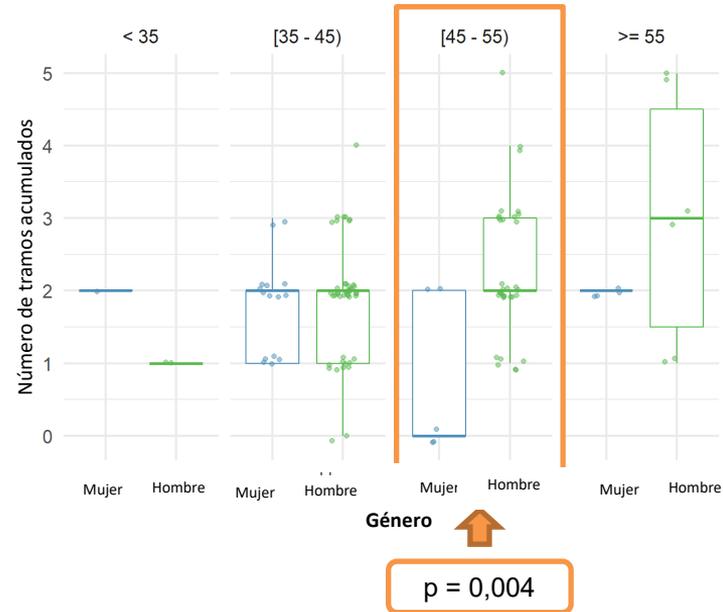
Biomedicina

Ciencias Políticas y Sociología

Derecho

Ingeniería Civil

Historiay Arte



Por campo de conocimiento

Arquitectura

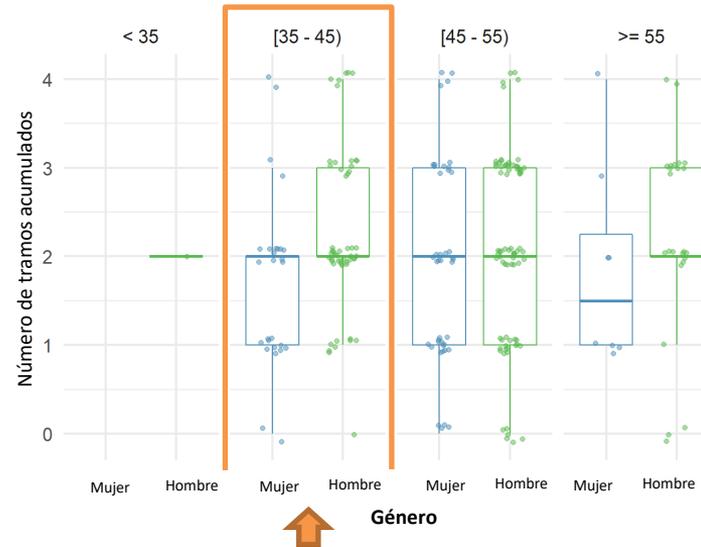
Biomedicina

Ciencias Políticas y Sociología

Derecho

Ingeniería Civil

Historia y Arte



p = 0,034

- **En cuanto a la evaluación:**
 - No hay diferencias por comisión según sexo
 - Hay dos campos de conocimiento con diferencias: Ingeniería civil e Historia y Arte. Este dato debe tomarse con precaución: podría esconder un efecto de composición del área de conocimiento, y, por otra parte, el ancho del intervalo de confianza indica que disponemos de pocos datos para extraer conclusiones.
 - Por áreas de conocimiento, sólo se ha podido comprobar con 31 de las 191 áreas y, en éstas, no se han encontrado diferencias.
- **En cuanto a la velocidad de alcanzar los tramos y el número de tramos alcanzados:**
 - No se encontraron las diferencias esperadas: ni con el número de tramos acumulados por franjas de edad, ni con los años necesarios para aprobar un tramo.
 - Es probable que el área de conocimiento sea mucho más influyente que el sexo en el promedio de años necesarios para alcanzar el tramo.

02

El caso de UIC Barcelona

Políticas y Cultura

Presencia de mujeres en UIC Barcelona

Número total de grupos de investigación

32 %
liderados por mujeres

Número total de proyectos competitivos de investigación

56 %
liderados por mujeres

Artículos indexados

22 %
en que una mujer es la primera autora

77 %
artículos en los cuales han participado mujeres

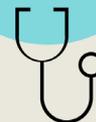
[Datos del curso 2020-2021]

Presencia en los grupos de investigación por áreas de conocimiento

69 %
Ciencias Sociales y Jurídicas



57 %
Ciencias de la Salud



50 %
Artes y Humanidades



26 %
Ingeniería y Arquitectura



Personal docente e investigador (PDI)

51 % 

49 % 

Personal de administración y servicios (PAS)

79 % 

21 % 

Total de alumnos matriculados de grado y posgrado

63,5 % 

36,5 % 

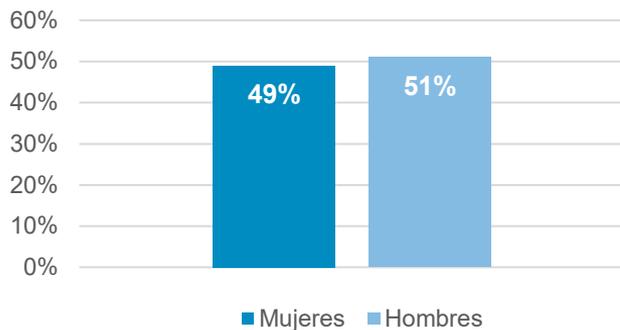
Datos generales

| Datos UIC Barcelona | 2008-2009 | | 2020-2021 | |
|------------------------------------|----------------|------------|-----------|------------|
| | 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 % |

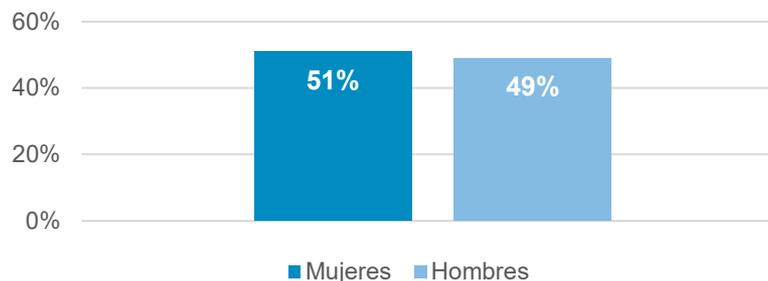
Evolución del PDI

| | 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 % | 51 % |
| PAS | 70 % | 30 % | 73 % | 27 % | 78 % | 22 % | 73 % | 27 % | 79 % | 21 % |
| PDI asociado | 33 % | 67 % | 42 % | 58 % | 47 % | 53 % | 39 % | 61 % | 47 % | 53 % |

PDI 2020



Contrataciones de PDI en los últimos cuatro años



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

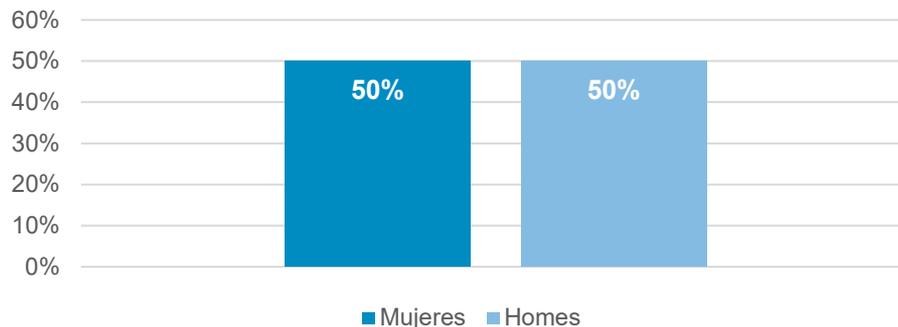
| | 2008-2009 | | 2009-2010 | | 2010-2011 | | 2017-2018 | | 2018-2019 | |
|--------------------------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|
| | Mujeres | Hombres |
| Junta de Gobierno | 2,67 | 0,50 | 3,38 | 0,38 | 2,50 | 2,50 | 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 |

Las mujeres están representadas en mayor proporción que los hombres en las juntas de centro y cargos directivos.

El 93,75% de las promociones de 2020 han sido de mujeres.

En el 2020 el 87,5% de las promociones del PAS de hombres y mujeres son personas con familia.

Junta de Gobierno 2020



En la Junta de Gobierno en 2020 se ha pasado de un porcentaje de mujeres del 37,5% al 50% desde el mes de septiembre de 2021.

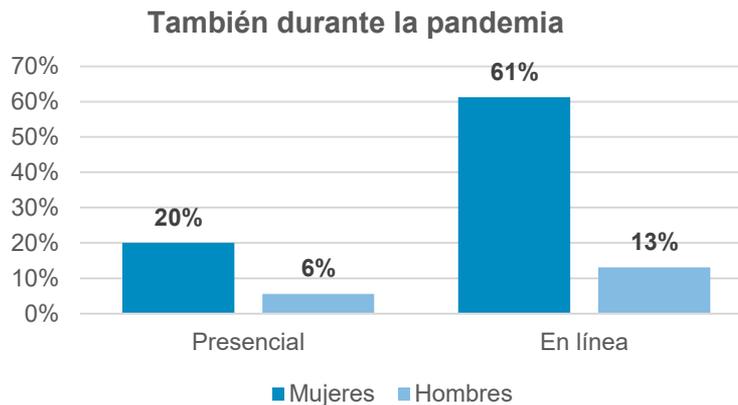
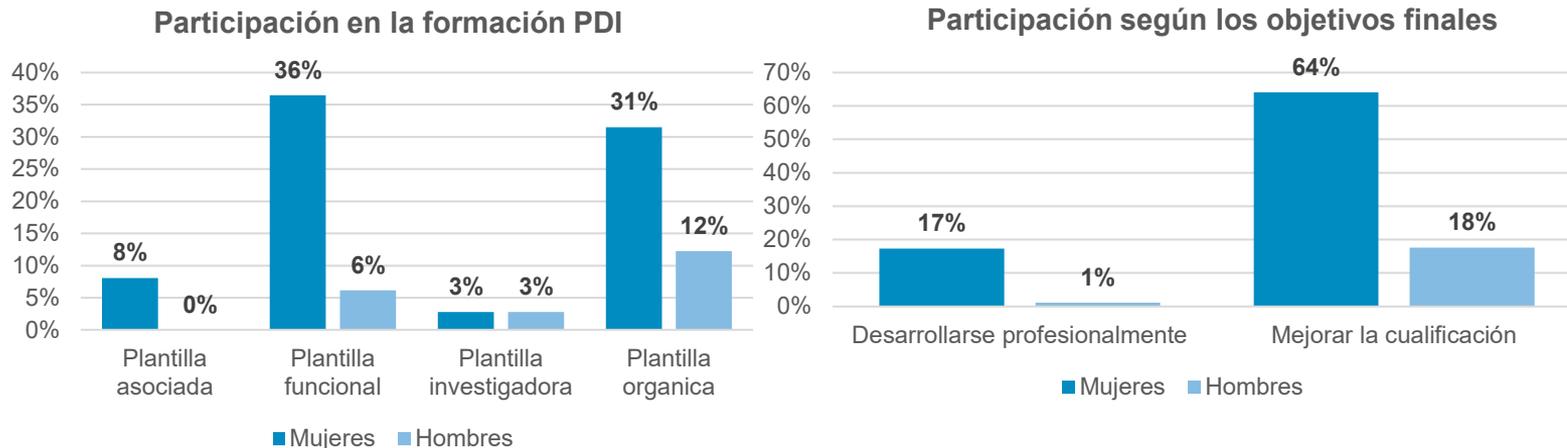
La proporción de mujeres en el resto de equipos directivos y en los mandos intermedios estaba en el 50% en el PAS y el 54% en el PDI.

En cuanto a las categorías profesionales del PAS, cabe destacar que las mujeres son mayoría en los cargos de dirección.

Una media de hijos que crece también en la plantilla entre los trabajadores que tienen hijos

| | 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 |

Diferencias de género en la participación en la formación



Según el “Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española editado por el Ministerio de Educación. Unidad de Mujeres y Ciencia”, el 2/3 de las mujeres que optaron por carreras académicas de alto nivel nunca tuvieron hijos. ¿Qué realidad reflejan estos datos?

¿Cuáles son los principales frenos e impulsores de las trayectorias investigadoras femeninas? ¿Qué aspectos han ayudado más en su carrera: su personalidad, buenas políticas, un mentor? ¿Cómo gestionar con eficacia la investigación con la docencia y la gestión? ¿Qué ha cambiado en las condiciones laborales respecto a las trayectorias femeninas? ¿Penalizan los sistemas de evaluación las trayectorias investigadoras de las mujeres que son madres? ¿Es el teletrabajo como arma de doble filo, en qué sentido, lo es aún más para la mujer?

En ciencias de la salud aunque la proporción es 70-30% a favor de las mujeres la proporción de catedráticas sigue estando desajustada.

El principal freno a la promoción es la dificultad para conciliar: el periodo de la primera maternidad coincide con el asentamiento profesional. Las prioridades organizan nuestro tiempo y las exigencias son muy altas: es difícil llegar a todo.

Maternidad y valoración de méritos parecen incompatibles. Al hecho de mantener vivo un sexenio debería unirse la reducción de un artículo si eres madre.

Existe un predominio del enfoque masculino en la ciencia, sucede algo similar en el liderazgo cuando deberíamos fomentar la complementariedad igual que procuramos la inclusión y la diversidad en los equipos.

La forma femenina de liderar no es tan valorada y a todos nos cuesta más identificar la excelencia en una mujer. La mujer siente pudor en identificar en ella la excelencia, tiene más conciencia de dificultades e incluso diría que tiene un concepto menos personal del éxito, más de equipo y por todo esto a nivel individual brilla menos.

La pandemia ha puesto en evidencia lo que ya estaba en un equilibrio laboral precario.

El esfuerzo en dedicación que exige la ciencia per se entra en conflicto con el espacio personal, el ocio, la vida familiar...

02

Medidas de acción positiva

Política del Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado

- ✓ Se ha implementado una **reducción de la docencia a lo largo de las bajas asociadas al período de pre-maternidad y post-maternidad** que ha supuesto un incremento en los costes anuales en concepto de contrataciones de profesorado externo (asociado) para cubrir estas bajas laborales.
- ✓ Se favorece que no haga **ninguna otra docencia ajena a sus conocimientos** en otros semestres académicos, cuando una profesora disfruta de la baja maternal en un período en el que tradicionalmente imparte docencia,.
- ✓ Respecto a las **estancias de investigación post-doctoral** de tres meses en el extranjero en caso de que se haya obtenido el título de doctorado en una universidad española, queda exento el profesorado que ya ha realizado una estancia pre-doctoral en el extranjero de al menos tres meses. Con el fin de facilitar la conciliación familiar en casos de paternidad/maternidad, los tres meses pueden fraccionarse en estancias de un mes no consecutivas.
- ✓ En cuanto a los **sexenios**, a fin de no interrumpir la carrera de investigación del profesorado, a las personas que no hayan podido renovar los principales indicadores de investigación (proyectos competitivos, cátedras de empresa y sexenios) se les podrá **extender en el tiempo el reconocimiento** de las unidades de dedicación académica (UDA) del indicador.

Política de selección y contratación

- ✓ En toda la **documentación** relativa a los procesos de selección, contratación, promoción, etc., se contempla la igualdad de mujeres y hombres.
- ✓ Las ofertas de empleo se publican en nuestra **web** sin hacer mención al género de la persona candidata como requisito.
- ✓ Respecto a las **entrevistas** de selección, cabe decir que las lleva a cabo más de una persona para que exista imparcialidad y que las hace un hombre y/o una mujer en función del departamento en el que se enmarca la oferta.
- ✓ En todos los casos se informa de forma detallada de las **políticas de conciliación** vigentes y la cultura family friendly..
- ✓ En las convocatorias se utiliza el **lenguaje inclusivo** en las descripciones.
- ✓ Cuando se encarga esta función a una empresa externa, también se supervisa este criterio de actuación, de forma que se analiza el género de **las definiciones de puesto de trabajo** (DLT) que después formarán parte de las ofertas públicas.

Flexibilidad horaria para el PAS

Esta medida favorece una manera de trabajar responsable, basada en el **desempeño por 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 mínimo obligatorio** 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 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.

Otras medidas

- ✓ 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.
- ✓ **Impulsar, visibilizar y sensibilizar las medidas de igualdad y conciliación** para todos los miembros de la comunidad universitaria
- ✓ Disponibilidad de **indicadores** y de estadísticas desglosadas por sexo
- ✓ Publicación del **Plan de Igualdad en la Intranet, la extranet y el portal de transparencia** de UIC Barcelona.
- ✓ **Informar en el momento del contrato** de 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.

Puntos fuertes de la organización

Paridad en los órganos de gobierno: Junta de Gobierno, vicerrectorados y decanatos.

Incremento de mujeres en puestos de responsabilidad: el 93,7% de las **promociones** fueron de mujeres.

Las **responsabilidades familiares no influyen en la promoción** de la persona candidata: el 87,5 % de las promociones eran de personas con familia.

02

La representación femenina en los órganos directivos

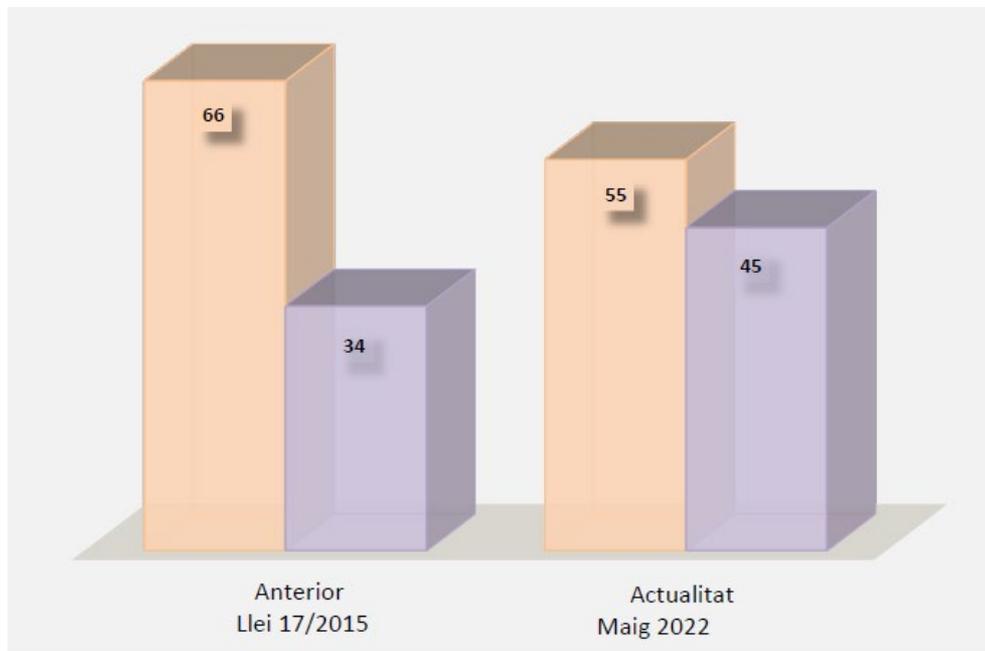
Grup de treball: Paritat dels òrgans col·legiats
Comissió de Dones i Ciència - CIC

- Consell de direcció
- Consell de govern
- Claustre universitari

Informe preliminar
Presentació CDC: 28/5/2021

Vicerrectores: mejoramos la media catalana

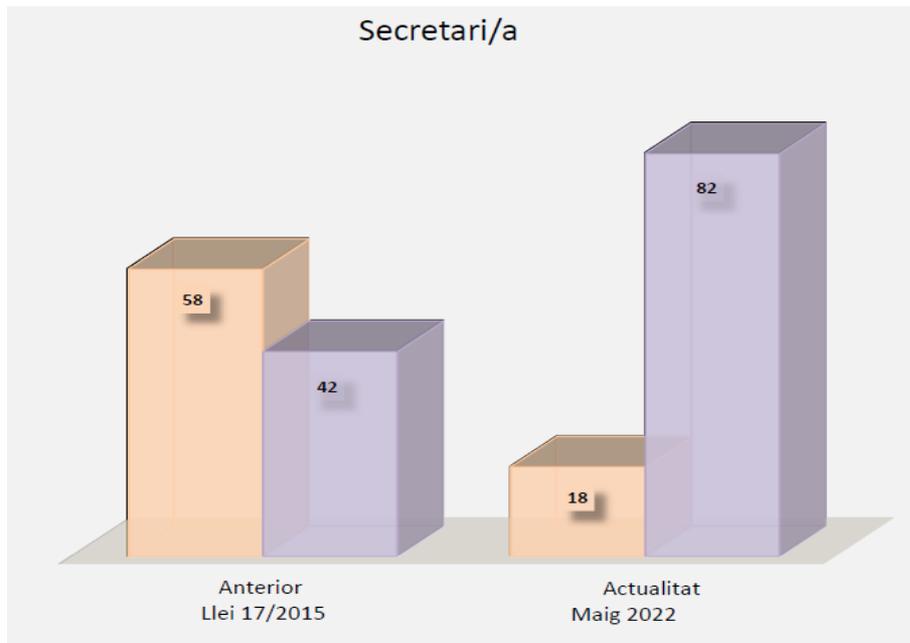
De los cuatro vicerrectorados de UIC Barcelona, dos son ocupados por mujeres



Sistema universitario catalán

La secretaría general está ocupada por una mujer

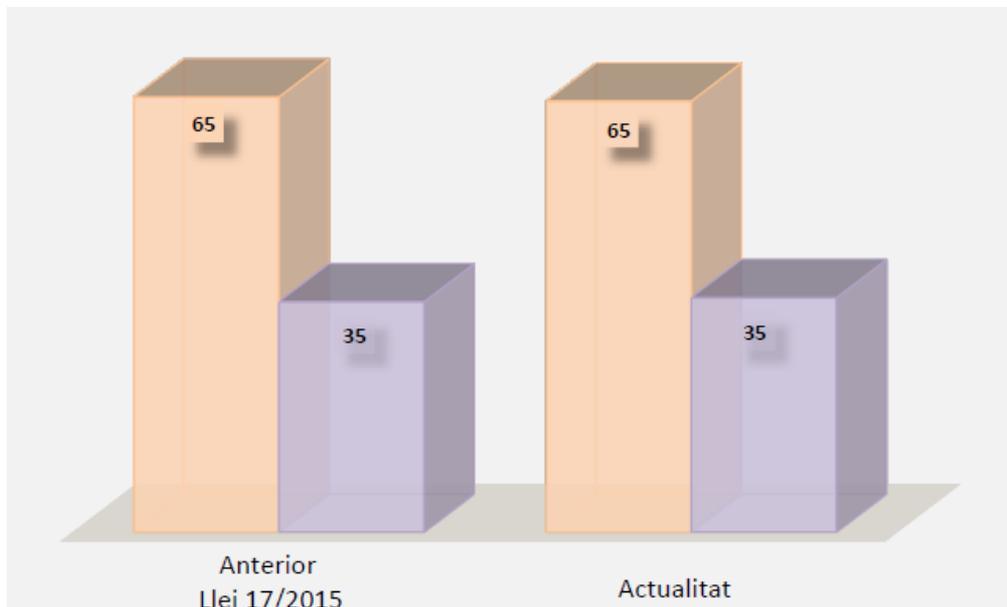
En línea con la tendencia creciente del contexto universitario



Sistema universitario catalán

Decanatos

Alcanzamos la paridad...y la superamos



Sistema universitario catalán

1. Decana de la Facultat de Humanitats
Dra. Judith Urbano Lorente
 2. Decana del Facultat de Dret
Sra. Pilar Fernández Bozal
 3. Decana de la Facultat de Ciències Econòmiques i Socials
Dra. Marta Mas Machuca
 4. Decana de la Facultat de Ciències de l'Educació
Dra. Esther Jiménez López
 5. Decana de la Facultat de Ciències de la Comunicació
Dra. Rebeca Pardo Sainz
-
1. Decano de la Facultat de Medicina i Ciències de la Salut
Dr. Albert Balaguer Santamaría
 2. Decano de la Facultat de Odontologia
Dr. Lluís Giner Tarrida
 3. Director de la School of Architecture
Dr. Josep Lluís Ginovart

02

El caso de UIC Barcelona

Políticas: El III Plan de Igualdad (2022-2026)

Eje 1: Cultura

ACCIÓN 1

Continuar favoreciendo la representación paritaria en los órganos de gobierno y en las áreas o los departamentos menos representados por un sexo o el otro

Descripción

- Velar para que no haya obstáculos a una presencia más paritaria, analizando de manera periódica la evolución, la promoción y el acceso del personal a determinadas posiciones.

Indicadores

- Presencia paritaria en los órganos de gobierno.
- Índice de mujeres y hombres en departamentos en que están infrarrepresentados.

Objetivos o resultados esperados

- Mejorar y favorecer una presencia paritaria en todos los departamentos, así como en los distintos ámbitos de gobierno, comisiones y órganos de representación.

Personas destinatarias

- Personal docente e investigador.
- Personal de administración y servicios.

Responsables

- Dirección de Personas.
- Vicerrectorado de Ordenación Académica y del Profesorado

Calendario

- Evaluación inicial: abril de 2022.
- Seguimiento anual.

| ACCIÓN 2 | | Fomentar las relaciones saludables en el lugar de trabajo: formación en prevención y protocolo de acoso |
|---|---|--|
| Descripción | <ul style="list-style-type: none"> – Difundir el Protocolo de acoso a toda la Institución y ofrecer formación para prevenir el acoso y/o la violencia, así como fomentar las relaciones saludables. – Informar desde la Unidad de Igualdad y la oficina del defensor universitario sobre el Servicio de Atención y Acompañamiento. | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> – Funcionamiento de estos dos servicios. – Actividades impulsadas. – Consultas recibidas. – Trabajos realizados en coordinación con otros departamentos de la Universidad. | |
| Objetivos o resultados esperados | <ul style="list-style-type: none"> – Reforzar los servicios de asesoramiento al alumnado y de acompañamiento de cualquier persona de la comunidad universitaria (PAS, PDI) ante situaciones de discriminación, acoso y otras expresiones de violencia. – Facilitar la tramitación y la respuesta institucional en estos casos. – Atender a la realidad de la violencia en las redes sociales (violencia digital). – Formar a los alumnos como futuros profesionales capaces de trabajar en equipo con personas diversas para que lleguen a ser profesionales respetuosos y cívicos. | |
| Personas destinatarias | Toda la comunidad universitaria. | |
| Responsables | <ul style="list-style-type: none"> – Unidad de Igualdad. – Dirección de Personas. | |
| Calendario | <ul style="list-style-type: none"> – Dar a conocer el Protocolo de acoso (marzo de 2022). – Seguimiento anual de los casos (noviembre). – Formación específica en prevención de la violencia y el fomento de relaciones saludables en el campus (2022-2023). | |

| ACCIÓN 3 | |
|--|--|
| Dar publicidad/difundir/comunicar de manera eficiente las políticas del tercer Plan de igualdad de oportunidades a través de todos los canales de comunicación interna y externa de UIC Barcelona | |
| Descripción | <ul style="list-style-type: none"> – Dar a conocer el tercer Plan de igualdad de oportunidades. – Ajustar el tono comunicativo del Plan tanto en el contenido como en la forma de transmisión. – Utilizar un tono de respeto y equidad a través de la imagen institucional tanto en el ámbito interno como en el externo, así como un lenguaje neutro y no sexista en la documentación escrita y oral y en los actos o las reuniones institucionales. |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> – Presencia de estos criterios en la documentación institucional de UIC Barcelona (hojas, plantillas, impresos, formularios, newsletter, etc.), así como en la web. |
| Objetivos o resultados esperados | <ul style="list-style-type: none"> – Alcanzar una estrategia comunicativa sensible a la igualdad de oportunidades, la equidad y la inclusión. – Garantizar que las imágenes, los contenidos de las comunicaciones y todos los materiales de presentación, incluido la página web, utilicen un lenguaje inclusivo y eviten los estereotipos. – Dar cumplimiento a indicadores del marco general de la AQU Catalunya. |
| Personas destinatarias | Toda la comunidad universitaria. |
| Responsable | Unidad de Igualdad. |
| Departamentos colaboradores | <ul style="list-style-type: none"> – Dirección de Comunicación. – Marketing. – Facultades y escuelas (Doctorado y Arquitectura). – Departamento, institutos de investigación y cátedras. |
| Calendario | <ul style="list-style-type: none"> – 2022-2023. – Seguimiento anual. |

Eje 2: Laboral y Dirección de Personas

| ACCIÓN 1 | Promover y centralizar la formación del tercer Plan de igualdad de oportunidades (2022-2026) |
|---|---|
| Descripción | <ul style="list-style-type: none"> – Garantizar acciones formativas que velen por el desarrollo efectivo del tercer Plan de igualdad de oportunidades. – Asegurar que esta formación incluya el ámbito de la igualdad, la conciliación y el uso responsable de la flexibilidad horaria. |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> – Incorporar las acciones formativas a las políticas de formación del PAS y del PDI. – Monitorizar el número de acciones formativas programadas y su impacto: número de personas formadas. – Analizar la participación de mujeres y hombres (PDI y PAS) en la formación. |
| Objetivos o resultados esperados | <ul style="list-style-type: none"> – Mejorar la gestión de la formación del PAS y del PDI para favorecer una perspectiva de género adecuada en las políticas y de igualdad de oportunidades en toda la Institución. – Asegurar que los responsables de implementar y evaluar las acciones de este Plan tengan los conocimientos adecuados y los recursos adaptados a su nivel y perfil profesional. |
| Personas destinatarias | <ul style="list-style-type: none"> – Personal docente e investigador. – Personal de administración y servicios. |
| Responsables | <ul style="list-style-type: none"> – Unidad de Igualdad. – Dirección de Personas. |
| Calendario | 2022-2026. |

| ACCIÓN 2 | |
|---|---|
| Garantizar que los criterios de selección, evaluación, contratación y promoción profesional no contengan elementos de discriminación indirecta | |
| Descripción | <ul style="list-style-type: none"> – Velar por el cumplimiento de las disposiciones, criterios o prácticas de igualdad de oportunidades. – Incorporar posibles mejoras a las ya establecidas para garantizar el acceso de las mujeres a un determinado puesto de trabajo, una categoría profesional o un determinado desarrollo de carrera profesional. |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> – Analizar los procesos de promoción de mujeres en la plantilla orgánica a puestos tradicionalmente ocupados por hombres. – Redactar un procedimiento interno de promoción del PAS que incorpore la igualdad de oportunidades. – Hacer el seguimiento del impacto de las nuevas medidas orientadas a mujeres PDI con menores a cargo. – Evaluar y hacer el seguimiento de las medidas de corresponsabilidad vigentes, y comprobar que su uso no limite o condicione la carrera académica o el análisis de los méritos. – Formalizar la entrevista de salida en los casos de bajas voluntarias para averiguar si hay motivos de falta de conciliación o de equidad para hacer posible la aplicación en un futuro de medidas correctoras. |
| Objetivos o resultados esperados | Garantizar que la selección y la promoción de personal no contiene elementos de discriminación indirecta. |
| Personas destinatarias | <ul style="list-style-type: none"> – Personal docente e investigador. – Personal de administración y servicios. |
| Responsables | Dirección de Personas. |
| Calendario | 2022. |

| ACCIÓN 3 | Tiempo de trabajo y corresponsabilidad |
|---|---|
| Descripción | <ul style="list-style-type: none"> – Evaluar el uso de las medidas de conciliación y permisos en la Institución. – Hacer el seguimiento y monitorización de la flexibilidad horaria. |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> – Evolución anual del uso —desagregado por sexos— de las medidas de conciliación y permisos. – Registro horario y eficiencia en el puesto de trabajo. |
| Objetivos o resultados esperados | <ul style="list-style-type: none"> – Mejora de la autogestión del empleado/da, el rendimiento laboral y el equilibrio laboral/personal/familiar. – Dirigir el trabajo por objetivos claros favoreciendo la presencialidad y la atención del servicio. |
| Personas destinatarias | <ul style="list-style-type: none"> – Personal docente e investigador. – Personal de administración y servicios. |
| Responsables | <ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Personas. |
| Calendario | <ul style="list-style-type: none"> – Evaluación a final del curso 2022-2023. – Seguimiento anual. |

| ACCIÓN 4 | Retribución: Redactar un procedimiento de gestión de complementos y variables para el PAS que incorpore la igualdad de oportunidades |
|---|---|
| Descripción | <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un procedimiento de gestión de complementos que ordene su práctica en UIC Barcelona, en línea con el deseo de garantizar instrumentos de transparencia retributiva (auditoría retributiva y registro salarial) en los términos que regula el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> - Realización de la auditoría retributiva y análisis de las conclusiones. - Aplicación del procedimiento de gestión de complementos y variables. |
| Objetivos o resultados esperados | <ul style="list-style-type: none"> - Dar vía al mandato legal de ofrecer los instrumentos de transparencia retributiva. - Utilizar esta herramienta como vía para velar por la eliminación, si las hay, de posibles sesgos de género. - Mantener el compromiso institucional de igualdad en materia retributiva. |
| Personas destinatarias | Personal de administración y servicios. |
| Responsables | Dirección de Personas. |
| Calendario | <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación a final del curso 2022-2023. - Seguimiento anual. |

Eje 3: **Ámbito académico**

| ACCIÓN 1 | |
|---|--|
| Analizar la presencia de las cuestiones asociadas a la perspectiva de género en los planes de estudios y las memorias de grado. Impulsar estos contenidos en los trabajos finales de grado | |
| Descripción | <ul style="list-style-type: none"> – Medir el grado de incorporación de estos contenidos en las memorias de grado y guías docentes. – Sugerir competencias y resultados de aprendizaje. – Fomentar una cultura docente e investigadora sensible a estas cuestiones promoviendo trabajos finales de grado alrededor de la igualdad de oportunidades y la diversidad; impartir formación específica (metodologías y recursos). |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> – Proyectar la perspectiva de género en el lenguaje utilizado, las temáticas abordadas, las actividades docentes, la definición de competencias específicas, las prácticas curriculares y los resultados de aprendizaje de las guías docentes y las memorias. |
| Objetivos o resultados esperados | <ul style="list-style-type: none"> – Tener un diagnóstico preciso de la situación de la perspectiva de género en la docencia y recoger experiencias y aportaciones del PDI y el alumnado. – Programar debates sobre los estudios de género y la práctica docente. – Reflexionar/debatir alrededor de la necesidad de nuevas asignaturas optativas o de la incorporación cuando sea necesario de estos contenidos en las materias troncales actuales (acceso a la educación, invisibilidad e historia de las mujeres, acceso al empleo y retribución, usos del tiempo y cuidado, conciliación trabajo-familia, políticas de corresponsabilidad, etc.). – Tener presente esta perspectiva en el diseño de los nuevos programas docentes. – Trabajar la descripción de competencias transversales en igualdad en el currículo académico y las memorias de grado. – Garantizar que el alumnado se pueda formar en estas materias. – Dar difusión a los trabajos finales de grado con esas materias. – Dar cumplimiento al marco general de la AQU Catalunya. |
| Personas destinatarias | <ul style="list-style-type: none"> – Personal docente e investigador. – Alumnado. |
| Responsables | <ul style="list-style-type: none"> – Unidad de Igualdad. – Servicio de Innovación y Calidad Educativa. – Vicerrectorado de Comunidad Universitaria. – Vicerrectorado de Ordenación Académica y del Profesorado. – Facultades. |
| Calendario | <ul style="list-style-type: none"> – Noviembre de 2022 (trabajo interno: reflexión y debates con el PDI). – 2022-2026. Revisión anual. |

| ACCIÓN 2 | Promover la formación sobre la incorporación de la perspectiva de género a los proyectos de investigación y en las actividades de transferencia de los grupos de investigación |
|---|---|
| Descripción | Formación específica sobre metodologías y recursos que desarrolle una investigación sensible al género. |
| Indicadores | Impacto de estos cursos en la formación académica (número de acciones formativas, horas de docencia en estas materias y estudiantes que la reciben). |
| Objetivos o resultados esperados | <ul style="list-style-type: none"> – Garantizar que los doctorandos y doctorandas, así como el PDI de UIC Barcelona, se puedan formar en una investigación sensible al género. – Ofrecer seminarios sobre cómo incluir la perspectiva de género en la investigación (Escuela de Doctorado). |
| Personas destinatarias | <ul style="list-style-type: none"> – Doctorandos de la Escuela de Doctorado. – PDI de UIC Barcelona que recibe formación. |
| Responsables | <ul style="list-style-type: none"> – Escuela de Doctorado. – Unidad de Igualdad. – Especialistas externos. |
| Calendario | <ul style="list-style-type: none"> – 2022-2026. – Abril de 2023. Seminarios y sesiones. |

| ACCIÓN 3 | | Promover acciones formativas sobre perspectiva de género dirigidas al PDI |
|---|---|--|
| Descripción | <ul style="list-style-type: none"> – Organizar acciones formativas dirigidas a formar al personal docente de UIC Barcelona sobre cómo incorporar estas materias en su docencia en el aula. – Diseñar esta formación en colaboración directa con expertos, el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado y las facultades de UIC Barcelona. | |
| Indicadores | <ul style="list-style-type: none"> – Número de acciones formativas programadas (cursos, talleres y seminarios, entre otros) que se imparten a lo largo del curso académico. – Impacto de estas actividades formativas en las guías docentes. | |
| Objetivos o resultados esperados | <ul style="list-style-type: none"> – Detectar profesores internos y expertos externos para estas acciones formativas. – Garantizar que el profesorado tenga las herramientas y los conocimientos necesarios para poder incorporar de manera efectiva esta temática a la docencia en el aula. – Formar al alumnado para que se conviertan en futuros profesionales sensibles a la cultura de la igualdad, la inclusión y la corresponsabilidad. | |
| Personas destinatarias | Personal docente e investigador. | |
| Responsables | <ul style="list-style-type: none"> – Unidad de Igualdad. – Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia. – Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado. – Facultades. – Especialistas externos. | |
| Calendario | <ul style="list-style-type: none"> – Exploración de grupos de expertos: inicio de 2024. – Programación a lo largo de todo el curso académico. | |

| ACCIÓN 4 | | Convocar becas, ayudas y premios dirigidos a trabajos que promuevan los valores vinculados a la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad |
|---|---|---|
| Descripción | Promover los valores vinculados al ámbito de la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en las convocatorias de becas, ayudas y premios de UIC Barcelona. | |
| Indicadores | Número de candidaturas a estas becas, ayudas y premios. | |
| Objetivos o resultados esperados | <ul style="list-style-type: none"> – Promover los valores de la igualdad y el respeto a la diversidad de manera transversal a las becas, ayudas y premios que se convoquen en UIC Barcelona. – Sensibilizar, formar, promover la reflexión crítica y crear estado de opinión. – Buscar entidades financiadoras de estas becas y premios. | |
| Personas destinatarias | <ul style="list-style-type: none"> – Alumnado. – Personal docente e investigador. | |
| Responsables | <ul style="list-style-type: none"> – Unidad de Igualdad. – Vicerrectorado de Comunidad Universitaria. | |
| Calendario | Inicio de curso 2024- 2025. | |

03

La Unidad de Igualdad de UIC Barcelona

Algunas iniciativas

8 de març Dia Internacional de les Dones

“La **Unitat d'Igualtat** neix amb el compromís de treballar en el foment i el desenvolupament de la **igualtat d'oportunitats a la Universitat**.

El nostre objectiu és **sensibilitzar, formar, prevenir i atendre** les consultes de totes les persones que formem la comunitat universitària de UIC Barcelona.”

Consuelo León Llorente
Responsable de la Unitat d'Igualtat i Inclusió.



Vicerectorat
de Comunitat
Universitària
Unitat d'Igualtat



- La **responsable** de la Unidad es Consuelo León, doctora en administració de empreses, licenciada en Comunicació y doctora acreditada en Ciencias Sociales.
- Su trabajo diario está estrechamente ligado a la Vicerectora de **Comunidad Universitaria**, Esther Jiménez y a la **Comisión de Igualdad**, además del Departamento de Dirección de Personas, el Vicerectorado de Ordenación Académica y Profesorado, el **Comité de Empresa** y la Comisión para la Agenda 2030.
- Recientemente ha trabajado el III Plan de Igualdad (2022-2026) con el **grupo de trabajo del plan**: Patricia Delgado Ojeda, del Departamento de Dirección de Personas, Marc Grau profesor de la Facultad de Educación, Lucas García, del Vicerectorado de Ordenación Académica y Profesorado (VOAP) y Sergi Jiménez, de la Oficina de Datos Estadísticos y Rankings de la Universidad.



Dra. Esther Jiménez, vicerectora de Comunidad Universitaria y decana de la Facultad de Ciencias de la Educación.

Sr. Narcís Aguiló, defensor universitario de UIC Barcelona.

Sra. Anna Oliveras, directora de Dirección de Personas de UIC Barcelona.

Dra. Consuelo León, responsable de la Unidad y directora del Observatorio de Políticas Familiares del Instituto de Estudios Superiores de la Familia.

Objetivos

- El impulso de la **investigación** en igualdad de oportunidades, trayectoria profesional femenina, políticas de conciliación trabajo y familia, historia de las mujeres, cuestiones de género etc en colaboración con las facultades e institutos de UIC Barcelona así como de otras instituciones universitarias.
- El seguimiento de la implementación del **III Plan de Igualdad (2022-2026)**.
- El fomento de acciones positivas en la línea del **Protocolo** para la prevención, evaluación e intervención ante el **acoso**(2020).
- El diseño y la puesta en marcha de **formación** específica sobre igualdad y conciliación.
- La **sensibilización** de toda la comunidad universitaria en las cuestiones clave que afectan a la igualdad ya la inclusión.

Líneas estratégicas

- **Investigación, sensibilización, divulgación.**
- Implementación de acuerdos y convenios: [III Plan de Igualdad \(2022-2026\)](#) y [Protocolo de Acoso \(2020\)](#)
- **Formación en línea y presencial** en seminarios web y sesiones abiertas no sólo en la comunidad universitaria sino en el público en general.
- Trabajo en red con las comisiones de género del sistema universitario (**Xarxa Vives, RUIGEU, Comisió Dones i Ciència y CRUE**) y con las unidades de igualdad de estas universidades.

Actividades realizadas y proyectos

Mesas redondas



27/11/2019

Expertos de distintas universidades analizan cómo prevenir la violencia contra la mujer entre los jóvenes



08/11/2019

La situación de la violencia de género. Una visión desde los tribunales de justicia de Cataluña

Seminarios de expertos



20/11/2020

Las mujeres sufrieron más estrés y problemas de sueño que los hombres en la primera ola de la pandemia, según un estudio del IESF presentado en el IV Simposio Internacional



11/12/2020

Expertas abordan en UIC Barcelona la representación de la violencia de género en los medios de comunicación, campañas públicas y redes sociales

Seminarios en línea



14/12/2020

UIC Barcelona acoge un seminario de expertos sobre violencia de género e intrafamiliar en el contexto de la COVID-19



07
Julio
14:30

Conferencia en línea: La corporización en la realidad virtual y sus aplicaciones para reducir la violencia de género

Observatorio de Inteligencia Artificial y Nuevas Tecnologías y la Unidad de Igualdad Virtual

Día de la Mujer: 8 de marzo



09/03/2022

Judith Urbano habla de las mujeres artistas a lo largo de la historia para celebrar el 8 de marzo



08/03/2022

UIC Barcelona defiende la igualdad de oportunidades en el marco del 8M

11 F: Día de la mujer y la niña en la Ciencia

Vídeo UIC Barcelona



11/02/2022

La consejera Geis remarca su compromiso con el talento femenino en la visita a los campus de UIC Barcelona

Dia Internacional de la Dona i la Nena en la Ciència

Apostem pel talent femení i donem suport al paper de la dona en el present i el futur de la ciència.

Unitat d'Igualtat
Universitat Internacional de Catalunya



25 N: Día Mundial contra la Violencia de género

Inicio



02/12/2021

Rocío Fons: “La situación actual supone un claro retroceso en la lucha por la igualdad entre sexos”

Publicaciones

Perspectiva de género y calidad universitaria



El futuro del empleo y la brecha en las carreras
STEM



Teletrabajo, confinamiento y sobrecarga mental de
las mujeres



Uso docente del case study para la prevención de
la violencia de género



Publicaciones

- **Mas-Machuca**, M.; Berbegal-Mirabent, Jasmina; Alegre, Inés, (2016), "Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction", Journal of Managerial Psychology, vol. 31, No. 2, pp. 586-602, ISSN: 0268-3946.
- Goñi, S.; Corredor, .; **León Llorente, Consuelo**, (2021), "Work–family policies and the transformation triangle: women, organizational culture and managerial strategy", Gender in Management: An International Journal, vol. 36, No. 2, pp. 241-256, ISSN: 1754-2413.
- **León Llorente, Consuelo**; Marcaletti, F., (2019), "Maternidad y trabajo: Una aproximación al análisis de decisiones de las mujeres españolas", Revista del ministerio de trabajo e inmigración, vol. 1, No. 141, pp. 53-82, ISSN: 1137-5868.
- **León Llorente, Consuelo**, (2016), "Estrés laboral femenino y políticas de igualdad y flexibilidad en España", Feminismo/s. Revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante, No. 27, pp. 243-261, ISSN: 1696-8166.
- **León Llorente, Consuelo**, (2013), "La conciliación familiar y laboral en España en la esfera política, mediática y empresarial. Un estudio de agendas entre 2003 y 2007", Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia (Revista del Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de León), ISSN: 1699-597X.
- Bueno, X.; **Grau-Grau, M.**, (2021), "Why Is Part-time Unpaid Parental Leave (Still) Gendered? Narratives and Strategies of Couples in Spain", Journal of family issues, vol. 42, No. 3, pp. 503-526, ISSN: 0192-513X.
- Gasso, A. M.; Mueller-Johnson, K.; **Gómez-Durán, E.L.**, (2021), "Victimization as a Result of Non-Consensual Dissemination of Sexting and Psychopathology Correlates: An Exploratory Analysis", International journal of environmental research and public health, vol. 18, No. 12, ISSN: 1660-4601.
- Gasso, A. M.; Mueller-Johnson, K.; Agustina, José R.; **Gómez-Durán, E.L.**, (2021), "Exploring Sexting and Online Sexual Victimization during the COVID-19 Pandemic Lockdown", International journal of environmental research and public health, vol. 18, No. 12, ISSN: 1660-4601.

ESTUDIOS

TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN EN EL CONTEXTO DE LA COVID-19

NUEVOS RETOS EN EL MARCO
DE LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA
DE GÉNERO Y LA CALIDAD DE VIDA
DE LAS MUJERES (PEVG 2020)

CONSUELO LEÓN LLORÉN TE
EDITORA

CONCILIACIÓN ANA M^e SÁNCHEZ
EVA MADR^e CARLUCCI
JUAN CALMADO IZUA
VALERIA ORTEGA
CRISTINA CUESTO MORGADO
PATRICIA CEBALLOS
ÁNGELES DE OTÍ ANDO
MARÍA DEL CARMEN DÍAZ HELLÁN
CARMEN DOMÍNGUEZ HERRERO
FRANCOISA DUBOIS JIMÉNEZ
MARÍA JOSÉ LÓPEZ ALVAREZ
CLARA MARTÍNEZ GARCÍA
GABRIELA MENDOZA

MARÍA JOSÉ MIGUEL PICHERO
OTIARA SOTO-GARCÍA
FRANCOISA FERRAZ DE M^e
ELISA FERRAZ DE M^e
ANA MARGARITA ROJERO CASTILLO
NATALIA SAINZ
BELEN SÁNCHEZ RIVERO

INCLUYE LIBRO ELECTRÓNICO
THOMSON REUTERS PROVIEW™

UIC
barcelona

THOMSON REUTERS
ARANZADI

Consuelo León(Editora),
Teletrabajo y conciliación en el
contexto de la COVID19
*Nuevos retos en el marco de la
prevención de la violencia de
género y la calidad de vida de las
mujeres (PEVG 2020)*
Thomson Reuters (2020)

ISBN: 978-84-1345-309-5

Investigación en curso

- **Continuidad Estudio: Teletrabajo, Familia y Bienestar**

- Estudio cuantitativo 600 respuestas
- Fase: Análisis de las datos
- Colaboración:
 - Universidad de La Sabana
 - Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL)
 - INALDE Business School
 - Universidad de Talca en Chile



Colaboración en el estudio realizado por la Xarxa Vives



[QUI SOM](#) ▾ [PROGRAMES](#) ▾ [LLIGA DE DEBAT](#) ▾ [RECURSOS](#) [NOTÍCIES](#) [FÒRUM VIVES](#) [CONTACTE](#) [ESPAI VIVES](#) [Q](#)

El sesgo de género en el reclutamiento, la promoción y la retención del personal en la universidades (informe 2019)



“El sesgo de género en el reclutamiento, la promoción y la retención del personal en las universidades (informe 2019)” realiza un análisis sobre el sesgo de género en la carrera profesional y académica de los diferentes colectivos de las comunidades universitarias de la Xarxa Vives (alumnado, PAS y PDI). El sistema de indicadores seleccionados para el análisis permite informar a la comunidad académica y a la sociedad de la situación de las mujeres en las universidades, comparar la información con la situación de otros territorios, y diseñar las políticas más convenientes para corregir los desequilibrios existentes.

Tipus d'obra: Informes

Temes: Igualtat de Gènere, Recerca

Participación en un estudio diseñado por el CDC del CIC sobre las unidades de Igualdad de las universidades catalanas

La Comisión Mujeres y Ciencia del Consejo Interuniversitario de Cataluña, recogiendo los datos de las unidades de igualdad de las universidades catalanas, actualizando un documento de trabajo donde se recogen diferentes informaciones del ámbito de la igualdad. A partir de estos datos, se pone en manifiesto que todas las universidades disponen de una unidad dedicada al impulso de las políticas de igualdad de género y que en su mayoría se trata de una unidad especializada en solo realizar su actividad en este ámbito. Por lo que refiere a los planes de igualdad, desde 2006, año en el que la primera universidad aprobó su primer plan, y hasta 2010, todas las universidades implementaron sus planes. Actualmente, algunas de ellas ya van por la cuarta edición aunque hay 3 que, a pesar de ser vigentes, están prorrogados. Además, todas las universidades disponen de un protocolo para la prevención, la detección y la actuación delante la violencia machista y delante la LGBTIfobia.

Unidades de igualdad en las universidades catalanas



Generalitat de Catalunya
Consell Interuniversitari de Catalunya

DOCUMENTO DE TRABAJO octubre 2020

1. La vostra universitat compta

2. Aquesta unitat té dedicació

Sexting, victimación y ansiedad en mujeres jóvenes españolas

Anna Plans

Palabras clave: Sexting, Victimación, Ansiedad, Mujeres, Violencia contra las mujeres

Resumen

La creciente erotización de nuestro entorno y ciertos estereotipos femeninos dificultan el avance social de la mujer repercutiendo además en el incremento de la violencia de género. Según el informe sobre la Sexualización de las Niñas (2012/22047 INI) esta situación contribuye al aumento de los abusos sexuales y favorece las conductas sexuales agresivas y de violencia en general. Además, el uso de redes sociales y las conductas de exposición a internet como



30/06/2021

La revista 'Quaderns de polítiques familiars', indexada en RACO, Dialnet, MIAR, Academia Plus, Dulcinea y Latindex

La publicación del Instituto de Estudios Superiores de la Familia de UIC Barcelona ya se puede consultar en todos estos portales

Leer el artículo



Educar para la equidad, creando un hogar común

Paloma Alonso Stuyck

Palabras clave: Equidad, Sinergia interior, Estilos de vida saludable, Hogar común, Sociedad sostenible

Resumen

La sociedad globalizada, multicultural y diversa de nuestros días parece que reclama repensar el modelo educativo y familiar. Lograr que cada persona emprenda su proyecto personal con realismo y confianza y que trabaje la sinergia interior revierte sobre la sociedad creando el humus en el que emerge el sentimiento de hogar común, imprescindible para una sociedad sostenible.



Consecuencias jurídicas del maltrato infantil y de la violencia doméstica

Silvia Valmaña Ochaíta

<https://orcid.org/0000-0001-7963-0934>

Palabras clave: Maltrato infantil, Violencia doméstica, Delito, Lesiones

Resumen

La violencia en la familia, y en especial la que tiene por autores o víctimas a niños o adolescentes, tiene unas especiales características que deben abordarse de forma multidisciplinar. Las consecuencias jurídicas son una de las claves a la hora de atender desde las otras disciplinas el tratamiento de las personas implicadas en esa situación de violencia. La actuación del personal sanitario, educativo y social puede predeterminar la existencia o no de las consecuencias jurídicas derivadas de la violencia intrafamiliar así como la posibilidad de establecer responsabilidad penal de sus autores.

Para favorecer el mejor conocimiento de esas interacciones, en este trabajo se analizan los datos



¡GRACIAS!

**XV ENCUENTRO ESTATAL
DE LA RED DE UNIDADES DE
IGUALDAD DE GÉNERO PARA
LA EXCELENCIA
UNIVERSITARIA**



Mejorando el presente, preparando el futuro

26 y 27 de mayo 2022

Universidad de Alcalá





DRIVING
VALUES
FORWARD.

uic.cat



@uicbarcelona



@UICbarcelona



@UICbarcelona



UIC Barcelona



Universidad Internacional de Cataluña