

JORNADA SOBRE IGUALDAD EN LA CARRERA ACADÉMICA

La importancia de la representación y negociación sindical

Irene Epifanio López – Profesora Titular de Estadística. Dept. Matemáticas. Universitat Jaume I
Representante sindical CCOO-UJI de 2011 a 2019
Miembro del Grupo estatal de igualdad en PDI de CCOO

- **Las y los empleados públicos tenemos derecho a la negociación de nuestras condiciones de trabajo (art. 31 Estatuto Básico del Empleado Público).**
- **Las y los empleados públicos elegimos a nuestros representantes sindicales para ejercer dicho derecho.**
- **Las desigualdades de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, en definitiva en nuestras condiciones laborales debería, por tanto, ser objeto de negociación.**

- **El Secretario General de Universidades constituyó una mesa/comisión de Género y Universidad para tratar de temas de igualdad y carrera profesional de PDI.**
- **Los sindicatos NO han sido invitados a participar.**

EJEMPLO EN EL PLANO INVESTIGADOR

- Sin financiación apropiada, **proyectos**, no se pueden desarrollar trabajos, publicar, etc. y por tanto, hay menos oportunidades para tener complementos económicos, promocionar, etc. Los **planes de investigación afectan a nuestras condiciones laborales.**
- Existen **sesgos de género** en las **valoraciones de proyectos**:
 - **Parones** (maternidad, cuidados, etc.) **NO** contemplados en valoración de los CV. **Ni siquiera existe apartado en CVN.**
 - **No se contempla la perspectiva de género en la valoración de los méritos.** Por ejemplo: movilidad.
 - **Sesgos inconscientes de personas evaluadoras.**

- **Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, ya contempla el establecimiento de mecanismos para la eliminación de los sesgos de género en la concesión de ayudas y subvenciones en investigación, incluyendo la evaluación doble-ciego.**
- **No se han implementado dichos mecanismos.**

¿Qué dicen los sindicatos cuándo se negocian los planes de investigación?

NO HAY NEGOCIACIÓN

- **ESTATAL: NO** existe **diálogo entre sindicatos y** la Agencia Española de Investigación (**AEI**), y no se trata en la Mesa Sectorial de Universidades.
- **CCOO** tiene representación en el **Consejo Asesor de Ciencia, Tecnología e Innovación:**
 - **AEI no forma parte** de dicho Consejo.
 - Según nuestra información, **no trata temas de igualdad.**
 - Composición actual **no paritaria**, 14 miembros: 11 hombres y 3 mujeres.

¿Qué dicen los sindicatos cuándo se negocian los planes de investigación?

NO HAY NEGOCIACIÓN

- **AUTONÓMICO (C. Valenciana):** NI siquiera se ha constituido la Mesa Sectorial de las Universidades Públicas de la C. Valenciana, solo se ha creado el “Foro de Diálogo en el ámbito de las universidades públicas de la Comunitat Valenciana” en 2019. Pero a fecha de hoy (6/11/2019) todavía **NO se ha constituido el Foro.**
- **UNIVERSIDAD (Universitat Jaume I):** el plan propio de investigación **no pasa por mesa negociadora.**

CONSECUENCIAS DE NO NEGOCIAR

CCOO denuncia las becas Grisolía por discriminar a las madres - El Mundo Castellón al Día - 07/12/2018

CCOO denuncia las becas Grisolía por discriminar a las madres

Tras la demanda de una investigadora de la UJI, el sindicato recurre la convocatoria del programa de ayudas a la ciencia y reclama la aplicación de medidas de equidad

CARMEN HERNÁNDEZ CASTELLÓN
Los planes de igualdad de género no llegan la mayoría de las veces a hilar tan fino como para detectar cuestiones tan cruciales como que son las mujeres las que se embarazan, las que dan a luz y las que, en un alto porcentaje, se cogen la baja por maternidad o suelen acceder a una excedencia para el cuidado de los hijos. En este sentido, desde el sindicato Comisiones Obreras de la Universitat Jaume I se ha destacado la prioridad de combatir la brecha de género en torno a la clara discriminación a la que deben hacer frente las mujeres que deciden ser madres cuando deben demostrar su trabajo.

En este sentido, el sindicato Comisiones Obreras, tras la deman-

da interpuesta por una investigadora de la Universitat Jaume I de Castellón, ha recurrido la convocatoria del programa Grisolía de ayudas a la investigación al entender que discrimina a las mujeres investigadoras que son madres porque no tiene en cuenta la interrupción que sufren en su trayectoria y su productividad científica cuando deciden tener hijos.

De acuerdo a esta premisa, el sindicato ha interpuesto un recurso contencioso administrativo a la convocatoria del programa Grisolía. «Pedimos la reversión de esta discriminación exigiendo a la administración autonómica que establezca medidas concretas y evaluables con carácter retroactivo», precisan fuentes del sindicato.

Según indican fuentes de CCOO un 22% de mujeres investigadoras piden una subvención de este programa y tan sólo un 9% logra una ayuda de las becas Grisolía. Así, en la última convocatoria de las 171 becas presentadas 134 fueron solicitadas por hombres y 37 por mujeres, sin embargo en la resolución (34 favorables) 31 correspondían a hombres y tan sólo 3 a mujeres investigadoras.

La razón de que más de la mitad de las mujeres investigadoras que aspiran a una ayuda radica, según CCOO, en que «estas subvenciones nada más pueden pedir las personas investigadoras principales de proyectos estatales o europeos en vigor y en los requisitos se fija que deben contar con

que en los sexenios se evalúa la investigación en periodos de 6 años sin tener en cuenta la consideración de que en dicho periodo de tiempo ha podido haber interrupciones. «Las investigadoras que han sido madres tienen interrupciones, consecuencia de su periodo de maternidad, por lo cual pueden renunciar a evaluarse hasta que pueden presentar un periodo completo .

De esta manera pasarán la evaluación y no serán penalizadas con una espera de tres años para poder presentar de nuevo la solicitud de evaluación sin problemas añadidos», explica desde CCOO.

No obstante, en la evaluación que se realiza para dar las subvenciones a la investigación denominadas Grisolía se miran los 6 últimos años de investigación, «sin que se tenga en cuenta si ha habido interrupciones que hagan tener menos pro-

ducción científica, hecho en el que se ha centrado el recurso contencioso administrativo», explica el sindicato docente.

CÍRCULO VICIOSO

MENOS INVESTIGACIÓN Y MÁS CARGA DOCENTE

El sindicato Comisiones Obreras subraya también otro factor que discrimina indirectamente a las mujeres ya que los sexenios de investigación, además de traducirse en una mayor retribución económica, tiene un fuerte impacto en la carga docente del investigador ya que puede suponer tener un 50% menos de carga docente si se acumulan sexenios. «Se cierra así el círculo vicioso: cuanta más carga lectiva, menos tiempo para investigar»

dos sexenios de investigación».

Tras la demanda interpuesta por una investigadora de la UJI, el sindicato CCOO ha denunciado

EJEMPLO EN COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS

- **ESTATAL: SEXENIOS (NO CONSIDERAN LOS PARONES).**

Desde 2016, el tiempo de **excedencia por cuidados** puede usarse como tiempo de investigación, después del **recurso de CCOO**. Pero no se considera corrección por parones en carrera académica.



En julio de 2019 se hizo propuesta conjunta para corregir discriminación por parones de **sindicatos CCOO, CSIF, STEPV y UGT**, tras conocer (de forma peculiar) la idea del Ministerio de alargar el período del sexenio vivo por maternidad. (¿Se trató en la Mesa de Género y Universidad?).

EJEMPLO EN COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS

- **AUTONÓMICO (C. Valenciana): incentivos autonómicos** basados en sexenios y movilidad, por tanto, discriminatorios para mujeres.
- **UNIVERSIDAD (Universitat Jaume I): incentivos propios** (desde 2018 en parte se tienen en cuenta parones).

EJEMPLO EN ACREDITACIONES NECESARIAS PARA ACCESO Y PROMOCIÓN

- Para proyecto de **Real Decreto 415/2015** sobre acreditaciones **no se realizó un informe de evaluación de impacto de género pertinente**, el cual podría haber detectado (y corregido) una desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en determinados aspectos.
- **Sesgos de género:**
 - **Parones:** **No se contemplan los parones** en evaluaciones para **figuras contractuales** en ANECA, en el caso de las acreditaciones **a titularidades y cátedras** solo aparece una mención ambigua **fuera de la normativa** a que se tendrán en cuenta algunas situaciones, pero sin especificar cómo.
 - Se valoran especialmente los **últimos años de la trayectoria académica**, que probablemente coincidan con los períodos de tenencia y cuidado de hijas e hijos pequeños, lo cual **perjudica especialmente a las mujeres**.
 - **Criterios de valoración no neutros al género:** movilidad, no contemplada categoría A en docencia, etc.
- **Encina González, Secretaria de Universidad e Investigación FECCOO:** “**nos comentaron que se han realizado recomendaciones a las distintas comisiones, que en todo caso son arbitrarias porque depende de la sensibilidad de la comisión**”.

**EL DIÁLOGO Y NEGOCIACIÓN SINDICAL ES
IMPRESINDIBLE PARA DISMINUIR LAS
DISCRIMINACIONES Y BRECHAS DE GÉNERO**



GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN

