

15
MARZO

VI Congreso de Mujeres en el Sector Público
**DESARROLLO DEL TALENTO Y
ECOSISTEMAS DE APRENDIZAJE**

Paraninfo Universidad de



Medidas de conciliación en la Administración Pública: Universidad y carrera investigadora

1. Introducción
2. Marco de actuación: medidas transversales para la promoción de la igualdad en el Sector Público.
3. Ley 22/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y Resolución de 28 de febrero de 2024 ANECA sobre conciliación e igualdad efectiva
4. Conclusiones

Inexistencia de corresponsabilidad y conciliación

- ¿Corresponsabilidad y conciliación? (Fuente: Instituto de la Mujer, 2023)

– Tasa de actividad

- Mujeres 53,41%
- Hombres 67,1%

– Abandono del mercado de trabajo (personas/año)

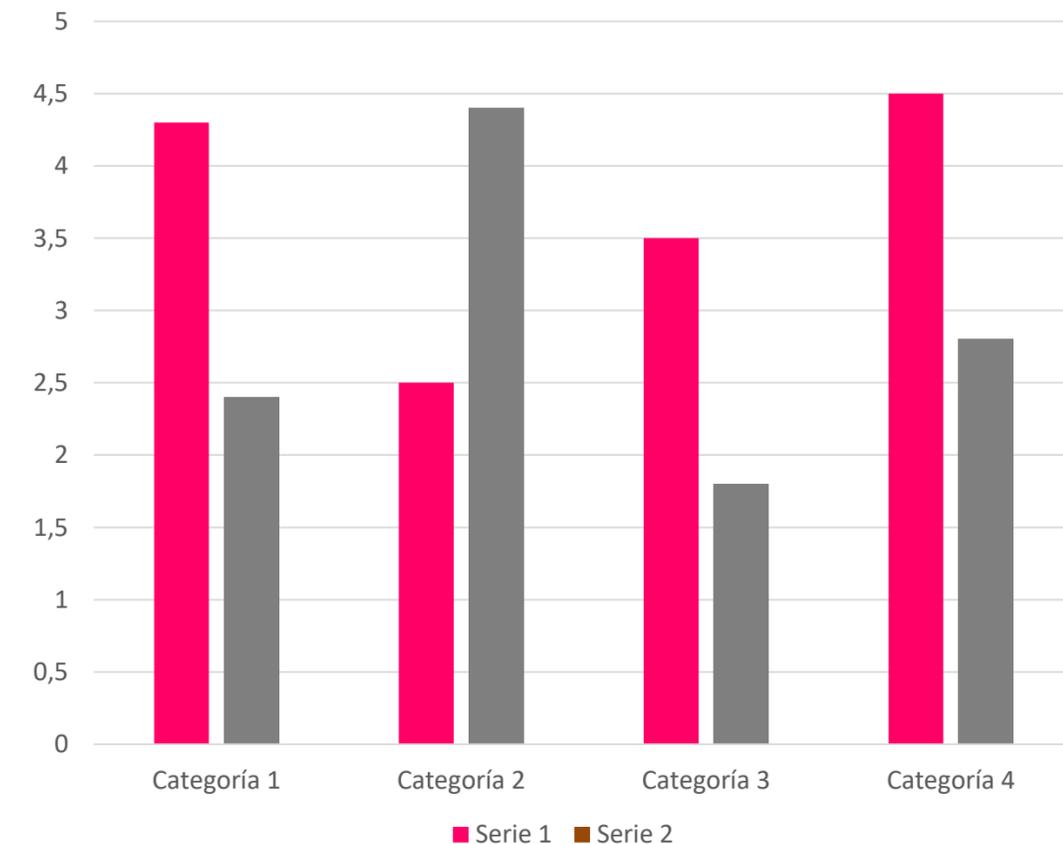
- 380.000 mujeres
- 14.000 hombres

– Contratos a jornada parcial

- 73,34% mujeres

– Uso del permiso de maternidad/paternidad

- 318.598 mujeres
- 5.807 hombres



15
MARZO

DESARROLLO DEL TALENTO Y
ECOSISTEMAS DE APRENDIZAJE

VI Congreso de Mujeres en el Sector Público

Mujeres en el
Sector Público

"Las mujeres tienen que trabajar mucho para llegar a donde los hombres comienzan."

Ruth Bader Ginsburg

Jueza de la Corte Suprema de los EEUU 1993-2020



#CongresoMSP24

Medidas transversales para la promoción de la igualdad en el Sector Público

- Medidas garantistas de la *igualdad y no discriminación* (arts. 23.2, 14, 53.5, 23.2 CE...).
- **Numerosas normas “marco”**
 - Ley Orgánica de Igualdad (LO 3/2007 de 22 de marzo).
 - Estatuto del Empleado Público (RD 5/2015, de 30 de octubre).
 - Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación
 - Ley 15/2022 de 12 de julio, integral de igualdad.
 - **Ley Orgánica 2/2023 de 22 de marzo del Sistema Universitario (LOSU)**



Medidas de conciliación en el ámbito universitario (PDI y PAS)

- Ley 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU)



- Resolución de ANECA 28 de febrero de 2024 sobre adaptación de criterios de evaluación para garantizar la conciliación y la igualdad efectiva



La LOSU y la conciliación...

- Valores y principios básicos que ordenan la norma (art. 3.2): Igualdad y equidad.
- Plan de Igualdad (art. 46)
- Informes de género (art. 15)
- Proyectos de investigación (art. 18)
- Concreción de funciones de las unidades de igualdad (art. 43)
- Medidas de acción positiva en los concursos de acceso (art. 65)
- Composición equilibrada de los órganos de decisión –concursos y acreditaciones- (art. 13)
- Movilidad personal investigador (art. 46) + Duración del contrato de profesores ayudantes doctores sujetos a conciliación (art. 78).
- **Medidas concretas de conciliación a cargo de las Universidades (art. 65.4)**

Resolución ANECA 2024

- Criterios **ESPECÍFICOS** que garanticen la **Igualdad, conciliación e inclusión en la evaluación del profesorado universitario e investigador.**
 - Dispensa de *estancia de investigación* y/o docencia o valoración de colaboraciones alternativas (a distancia) que permitan la conciliación.
 - Puesta en valor de circunstancias personales vinculadas a la conciliación en la *evaluación de sexenios y solicitudes de acreditación.*
 - Años de docencia
 - Ampliación de periodo de evaluación

Resolución ANECA 2024

- *Régimen de dedicación* (art. 75.2 LOSU), horas de docencia.
- Procedimiento de selección de la figura de la *persona experta en género* de las comisiones evaluadoras ACADEMIA (art. 8.4 Real Decreto 678/2023).



Conclusiones

Conclusión n°1

Mayor presencia de los **varones** en ámbito privado

+

Humanización del mercado laboral (trabajo compatible con vida personal)

Conclusión n° 2

Transformación en el medio-largo plazo de consideraciones culturales-sociales,
CONCIENCIACIÓN:

Pedagogía + *Catálogos y protocolos* de recomendaciones

Conclusión n° 3

Valoración positiva MEDIDAS ANECA y LOSU PERO.....

- a) Es necesaria una **CONCRECIÓN** y limitar la discrecionalidad aplicable por cada Universidad en cada medida (acotar medidas).
- b) **ADAPTACIÓN** de las actuaciones para que *no sean discriminatorias* en función del cuerpo docente al que se pertenezca.

Dudas, comentarios...

Prof.^a Dra. María Ángeles González Bustos. Profesora Titular de Universidad (acreditada a Catedrática) en Derecho Administrativo de la U. de Salamanca

mgbustos@usal.es

Prof.^a Dra. Paula M^a Tomé Domínguez. Profesora e Investigadora Postdoctoral en Derecho Administrativo de la U. Salamanca

paulatomedom@usal.es



Mujeres en el Sector Público

DESARROLLO DEL TALENTO Y ECOSISTEMAS DE APRENDIZAJE

VI Congreso de Mujeres en el Sector Público

gracias

ORGANIZAN



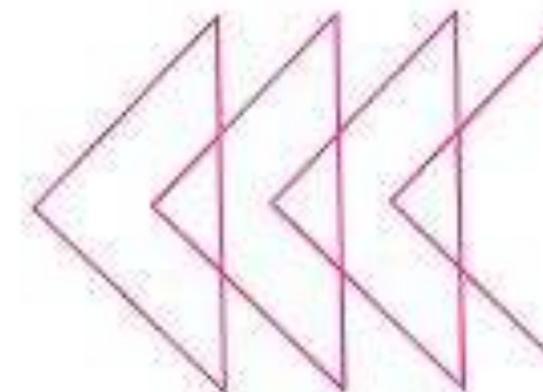
COLABORAN



MEDIA PARTNERS



Apoyo Empresarial ORO



Patrocinadores



gracias

