

BOLETÍN DE DE UGT-MADRID

I+D+i



SECRETARÍA DE FORMACIÓN Y CULTURA · UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE MADRID



Editorial

Por Joaquín Plumet Ortega
Director del Gabinete de I+D+i de UGT Madrid

Ve la luz el boletín número 6 del Gabinete, primero de este curso tras las vacaciones estivales, y quisiera que mis primeras palabras fueran para desear a todos un feliz curso 2008-2009.

En este número el profesor Vicente Gotor, Rector de la Universidad de Oviedo, explica lo que es la modificación más importante de la metodología de la enseñanza en la historia de la Universidad española: el acceso al Espacio Europeo de Enseñanza Superior. El Profesor Gotor indica en su artículo lo que va a ser y a significar el acceso de nuestra Universidad a un sistema homogéneo de enseñanza para toda la Unión Europea, poniendo énfasis en los necesarios cambios de mentalidad a que tendrán que enfrentarse profesores, alumnos y PAS. El Profesor Gotor reclama, además, en este artículo un necesario pacto de Estado sobre educación que signifique establecer planes de estudio y métodos de trabajo duros e independientes del grupo político encargado de gobernar nuestro País.

Desde la Secretaría Ejecutiva Confederal de Política Industrial de UGT, su titular, Ángel Fernández, ha realizado un estudio muy pormenorizado sobre la situación del Plan Nacional de I+D+i para el cuatrienio 2008-2011 a 1 de septiembre de 2008. El análisis de hace por presupuestos y por ministerios implicados y constituye, en nuestra opinión, un instrumento útil para el seguimiento del desarrollo del Plan.

Francisca Vilches y Pilar Nieva, dos colaboradoras habituales de nuestra sección "Mujer y Ciencia" analizan detalladamente lo que significa la promulgación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, indicando las tareas que la ejecución de esta Ley demanda. Por ejemplo, la puesta en marcha de planes de igualdad y la adaptación del entorno laboral al incremento de presencia de mujeres son cuestiones que demandan una atención urgente para la aplicación efectiva de la Ley. El artículo se completa con una serie de enlaces y direcciones útiles para quienes estén interesados en esta cuestión.

Tras agradecer la colaboración de quienes han hecho posible este boletín, quisiera concluir llamando la atención sobre un artículo de Nuria Albert en relación con la investidura de Nicolás Redondo como Doctor *Honoris Causa* por la Universidad de Cádiz y sobre una nota necrológica en relación con el fallecimiento de la Secretaria Confederal de Universidades de UGT, Concepción Espinosa. Aunque esperada, no deja de ser dolorosa la desaparición de nuestra compañera, trabajadora infatigable en defensa de los derechos de todos aquellos que conformamos los diferentes estamentos universitarios. Enérgica, dura cuando tenía que serlo y amable siempre, permanecerá en nuestro recuerdo. Descanse en paz.

Boletín nº 6

Septiembre 2008

En este número ...

Editorial	1
La Universidad española ante el proceso de Bolonia	2
La situación del Plan Nacional de I+D+i 2008-2011 a 1 de septiembre de 2008	4
Ciencia e Igualdad de Género: Ejes de Actuación	6
Noticias	11
Convocatorias	11
Nicolás	12



La Universidad española ante el proceso de Bolonia.

Por D. Vicente Gotor Santamaría,
Rector de la Universidad de Oviedo.

La adaptación de las titulaciones que se imparten en la Universidad española, al Espacio Europeo de Educación Superior, y la consiguiente reforma de sus planes de estudios, constituye uno de los mayores cambios a los que se ha enfrentado La Universidad Española en los últimos tiempos. Esta transformación no es una simple adaptación de planes de estudios. Es una reforma mucho más profunda. El profesorado universitario deberá cambiar su metodología docente, los estudiantes cambiarán sustancialmente el mecanismo de aprendizaje y el personal de administración de servicios deberá también adaptarse en su metodología de trabajo.

El sistema educativo español está acostumbrado a reformar sus enseñanzas cada poco tiempo, lo que muy posiblemente ha repercutido en su calidad. Una de las razones que justifican el liderazgo en Europa del sistema educativo no universitario finlandés, es que sus enseñanzas no han sido reformadas en los últimos 25 años. Por ello una condición inicial para que esta adaptación consiga los objetivos propuestos, es reclamar a nuestros políticos un pacto de Estado para que esta reforma no dependa del resultado de las urnas.

Como he indicado al comienzo, el principal mensaje que me gustaría trasladar a los lectores, es que la futura reforma de los estudios universitarios, comparada con cualquiera de las anteriormente realizadas es la de mayor calado. Los alumnos dejarán de ser meros oyentes de las explicaciones de sus profesores y adquirirán un mayor protagonismo. Una parte de la materia que hoy se explica en clase será estudiada directamente por el alumno, ya que las tutorías jugarán un papel fundamental en los nuevos planes de estudio. En ellas, la mayoría de asistencia obligatoria, el alumno podrá resolver las dudas que hayan aparecido en su estudio previo. Además, los alumnos deberán elaborar

trabajos, individualmente y en equipo, y participarán en actividades, muchas de las cuales serán programadas por profesores de diferentes asignaturas. El resultado será una enseñanza más personificada, que debe conducir -de acuerdo con las experiencias piloto realizadas- a una mejora de los resultados académicos.

Esta reforma implica un cambio drástico tanto en la mentalidad del alumnado como del profesorado. Los profesores, tendremos que cambiar nuestra metodología docente y para ello será necesario ilusionar e incentivar al profesorado. Este cambio supondrá un mayor trabajo tanto por parte del alumnado como por parte del profesorado. Por ello, esta reforma no puede ser realizada a coste cero, de lo contrario estará llamada al fracaso más absoluto, ya que posiblemente el aumento de la dedicación docente implicará un aumento de las necesidades de profesorado.

Las nuevas enseñanzas comenzarán a impartirse en el curso 2008-2009 y debería terminar su puesta en marcha en el curso 2010-2011. Para adaptar las antiguas titulaciones universitarias a los nuevos grados habrá que recorrer un largo camino. El proceso se inicia en cada Universidad, elaborando el plan docente de los grados que desee adaptar. Esta propuesta será remitida al Gobierno de su comunidad autónoma para que, tras recibir la correspondiente autorización, pueda comenzar el proceso de evaluación en la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Hasta el momento, esta evaluación ha demostrado ser bastante exhaustiva y rigurosa, como lo demuestra el hecho de que no hayan sido aprobadas todas las propuestas de grados recibidas en la primera convocatoria de evaluación de la ANECA.

En la actualidad se imparten en la Universidad española 2911 enseñanzas de

“El profesorado universitario deberá cambiar su metodología docente, los estudiantes cambiarán sustancialmente el mecanismo de aprendizaje y el personal de administración de servicios deberá también adaptarse en su metodología de trabajo.”

“...esta reforma no puede ser realizada a coste cero, de lo contrario estará llamada al fracaso más absoluto, ya que posiblemente el aumento de la dedicación docente implicará un aumento de las necesidades de profesorado.”

ciclo corto y largo distribuidas en las siguientes ramas: un 42% corresponden a Ciencias Jurídico-Sociales, un 29% se encuadran en Ingenierías y Arquitectura, en Artes y Humanidades se imparten el 12% de las enseñanzas, un 9% corresponden a Ciencias de la Salud y a la rama de Ciencias se adscriben el 7 % de las actuales enseñanzas universitarias.

En la primera convocatoria de evaluación de la ANECA fueron presentados doscientos proyectos de grados, con la intención de comenzar a impartirse el próximo curso 2008-2009. Estos proyectos de grados se distribuyeron como sigue. Ochenta y cuatro correspondieron a Ciencias Jurídico-Sociales, habiendo obtenido su aprobación 59, lo que representa un 69% sobre los presentados. En Ingenierías y Arquitectura, se tramitaron cuarenta y una solicitudes de las que fueron aprobadas 25 (58%). En la rama de Ciencias de la Salud, se recibieron treinta y cuatro proyectos de nuevos grados, un 65% de los cuales (22 solicitudes) recibieron una valoración favorable. Treinta proyectos de Grados se tramitaron en la rama de Artes y Humanidades, habiendo superado la evaluación 25 de ellos (81%). De los once nuevos proyectos de Grados pertenecientes a Ciencias fueron aprobados 9 (82%).

Todo parece indicar que, a este ritmo, va a ser difícil que se llegue a tiempo de reformar todas las titulaciones de Ciencias Sociales e Ingeniería y Arquitectura. Las primeras por el gran número de titulaciones encuadradas en este campo y las segundas por los conflictos de intereses, que han surgido al no haber acuerdo en las competencias profesionales defendidas por los correspondientes colegios. Además existe un problema añadido en los dos campos, ya que las antiguas titulaciones de ciclo corto y largo deben converger en un único grado. Tal es el caso de las Ingenierías Técnicas de ciclo corto, y de las Ingenierías Superiores de ciclo largo (normalmente dos años más) que en el futuro sólo deberá transformarse ambas en un sólo grado de Ingeniero.

Además, esta reforma constituye una oportunidad para llevar a cabo otros reajustes con la finalidad de optimizar recursos. En este sentido y dado el descenso generalizado de alumnos en la mayoría de las titulaciones, habrá que buscar soluciones razonables para las titulaciones con menor demanda, tratando de conseguir un sabio equilibrio entre la rentabilidad de esas enseñanzas y el objetivo irrenunciable de la Universidad de contribuir al desarrollo cultural de la Sociedad y conservar sus raíces culturales, objetivo en el que la rentabilidad no debe ser el único criterio.

Al mismo tiempo que se reforman los grados, habrá que consolidar algunos de los posgrados que hoy se ofertan en las Universidades y -casi paralelamente- habrá que implantar nuevos posgrados que sean de interés para la sociedad y para los que la Universidad cuente con profesorado especializado que asegure su calidad. Creo que ha sido un error haber empezado a impartir los posgrados antes que los grados. Parece como si se hubiera comenzado la construcción de una casa por el tejado.

Hay que tener en cuenta que los nuevos grados deben configurarse como enseñanzas generalistas, mientras que los posgrados servirán para que los alumnos adquieran una especialización. Este nuevo sistema será mucho más flexible, ya que permitirá al alumno combinar sus estudios generales (grado) con su especialidad (posgrado), para obtener una formación mixta, por ejemplo, en Matemáticas y Filosofía, titulación que actualmente existe en otros países como el Reino Unido.

Espero que estas líneas haya servido para transmitir una idea de la inmensa tarea que le espera a la Universidad Española en su proceso de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior, una tarea ilusionante, pero que está requiriendo por parte de las Universidades, su personal y los alumnos, y para que necesitamos la colaboración de la Sociedad y sus gobernantes.

“Todo parece indicar que, a este ritmo, va a ser difícil que se llegue a tiempo de reformar todas las titulaciones de Ciencias Sociales e Ingeniería y Arquitectura”

“Creo que ha sido un error haber empezado a impartir los posgrados antes que los grados. Parece como si se hubiera comenzado la construcción de una casa por el tejado.”



La Situación del Plan Nacional de I+D+i 2008-2011 a 1 de Septiembre de 2008

Por Ángel Fernández
Secretaría Ejecutiva Confederal de Política Industrial de la
Unión General de Trabajadores

1. ANÁLISIS POR CONVOCATORIAS

El Plan Nacional de Investigación, Desarrollo e Innovación (Plan Nacional I+D+i) en su Programa de Trabajo del año 2008 tenía previsto que 71 de los 76 subprogramas en los que se divide, que supone el 93% del total, estuvieran convocados antes de Marzo de 2008. Este objetivo no se ha cumplido y a fecha 1 de septiembre sólo se han publicado 48 convocatorias, lo que supone el 63% de los subprogramas.

Hay Líneas Instrumentales de Actuación (LIAs) y Acciones Estratégicas (AEs) de las que no se ha publicado ninguna convocatoria, estas son:

- LIA Fortalecimiento Institucional.
- LIA Utilización del Conocimiento y Transferencia Tecnológica.
- AE Nanociencia y Nanotecnología, Nuevos Materiales y Nuevos Procesos Industriales.
- AE Biotecnología.

En esta misma fecha encontramos LIAs en las que aunque se ha publicado alguna convocatoria todavía hay subprogramas pendientes de ser convocados. Este es el caso de la LIA de Recursos Humanos que está al 75%; La LIA de Proyectos de I+D+i que está al 67%; en la LIA Infraestructuras Científico-Tecnológicas falta el programa de Otras Actuaciones que supone 75% del total; y por último la LIA Articulación e Internacionalización del Sistema se encuentra al 38%.

2. ANÁLISIS POR PRESUPUESTOS

En el Programa de Trabajo del año 2008 del Plan Nacional I+D+i, se indican las cantidades previstas para financiar cada

una de las LIAs y AEs. Analizando las convocatorias se obtiene el presupuesto asignado a cada subprograma para el total del plazo de ejecución y las aplicaciones presupuestarias de los Presupuestos Generales del Estado a las que se imputan, sólo para el año 2008.

Si se analizan estos datos junto con los de las convocatorias publicadas se observa que hay AEs que, aunque tienen publicadas convocatorias para el 100% de los subprogramas, la inversión asignada para cada una de ellas es inferior a la prevista, este es el caso de la Acción Estratégica de Salud en la que el porcentaje de la inversión asignada sobre la prevista es del 86%, en la de Energía y Cambio Climático es del 66% y en Telecomunicaciones y Sociedad de la Información es del 80%. La Línea Instrumental de Actuación de Recursos Humanos tiene publicadas el 75% de las convocatorias y asignado solamente el 53% de la inversión prevista. Destacar el caso de la LIA de Proyectos I+D+i en la que aunque sólo se han publicado el 67% de las convocatorias el presupuesto asignado es superior al previsto. Algo similar pasa con la LIA de Articulación e Internacionalización del Sistema, en la que los subprogramas convocados suponen el 38% del total, y el porcentaje de presupuesto asignado sobre el previsto es del 68%; hay que esperar a que se publiquen todas las convocatorias para ver si supera la previsión del Plan Nacional. Respecto a la Línea Instrumental de Infraestructuras Científicas y Tecnológicas los porcentajes de subprogramas convocados (75%) y presupuesto asignado sobre previsto (72%) son muy similares.

Si se analiza el global de las inversiones el porcentaje coincide con exactitud con el de los subprogramas convocados 63%.

3. ANÁLISIS POR MINISTERIOS

Respecto a los ministerios ejecutores del Plan Nacional, hay que tener en cuenta que tras las elecciones de Mayo de 2008, muchas de las atribuciones en investigación y desarrollo han cambiado de ministerio pasando el grueso de las actuaciones del Plan Nacional al Ministerio de Ciencia e Innovación, aunque el Ministerio de Industria conserva parte importante de sus atribuciones iniciales.

Un ejemplo claro de lo expuesto anteriormente es el Ministerio de Sanidad y Consumo que realizaba la mayoría de sus actuaciones mediante el Instituto de Salud Carlos III, que tras las elecciones ha pasado al Ministerio de Ciencia e Innovación. El Ministerio de Sanidad realizará por tanto el 2% de las actuaciones del Plan Nacional de I+D+i. Todas ellas referentes a la Acción Estratégica de Salud.

Los ministerios que engloban la mayoría de los subprogramas son el de Industria, Turismo y Comercio con el 35% de las acciones y el de Ciencia e Innovación con el 31%. Hay que tener en cuenta que estos porcentajes se refieren a las inversiones asignadas a cada subprograma, con lo cual estos datos pueden cambiar cuando se convoquen el total de los mismos.

El Ministerio de Industria, Turismo y Comercio realizará el total de las acciones de la AE de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información, el 58% de la de Energía y Cambio Climático y el 49% de la LIA de Proyectos I+D+i. Tiene una participación menor en las LIAs de Articulación e Internacionalización del Sistema (9%) y Infraestructuras Científicas y Tecnológicas (3%).

El Ministerio de Ciencia e Innovación tiene asignado el 92% de las inversiones en la LIA de Recursos Humanos; el 61% de la Acción Estratégica de Salud; el 53% de la LIA de Infraestructuras Científicas y Tecnológicas; y el 11% de la LIA de Proyectos I+D+i. Ha heredado la mayoría de los subprogramas convocados por los mi-

nisterios de Sanidad y Consumo y Educación y Ciencia.

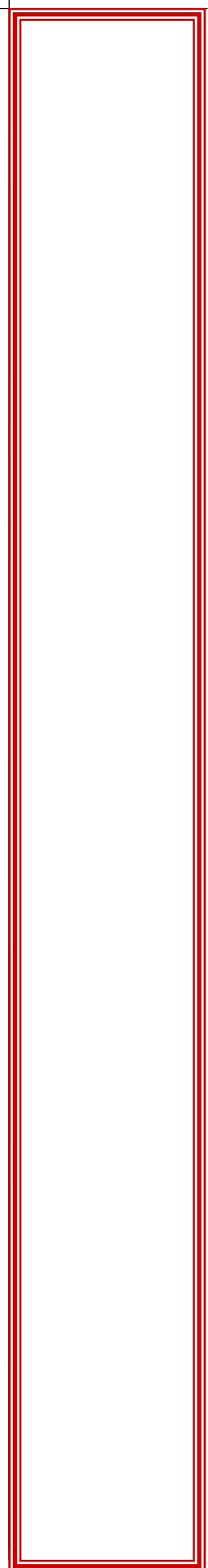
El antiguo Ministerio de Educación y Ciencia ha ejecutando el 27% de las acciones del Plan Nacional, el 44% de las de la LIA de Infraestructuras

Científicas y Tecnológicas, el 39% de la de Proyectos I+D+i; el 18% de Articulación e Internacionalización del Sistema y el 8% de la LIA de Recursos Humanos. Para este cálculo se ha supuesto que el total del gasto en el año 2008 se ha ejecutado en este ministerio, las anualidades posteriores ya se han asignado al ministerio correspondiente.

A fecha 1 de Septiembre de 2008 el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte no tiene asignado ningún subprograma.

El Ministerio de Fomento con el 32% de la inversión en la AE de Energía y Cambio Climático y el 22% de Articulación e Internacionalización del Sistema realiza el 4% del presupuesto asignado en el Plan Nacional.

El Ministerio de Vivienda tiene una participación mínima en los presupuestos asignados con un 0,06% del total que corresponde al 2% de Acción Estratégica de Energía y Cambio Climático.





CIENCIA E IGUALDAD DE GÉNERO: EJES DE ACTUACIÓN.

Por Francisca Vilches de Frutos y Pilar Nieva de la Paz



La promulgación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM 3/2007), aprobada en el Congreso el 22 de marzo de 2007, está implicando ya importantes cambios en el sector público y en el privado. Tanto las personas que trabajan para la Administración Pública, autonómica o estatal, como las que desarrollan su actividad laboral en el ámbito de la empresa, deben ir adecuando sus estructuras y su lenguaje a las exigencias de una Ley Orgánica, que ya ha afectado a una veintena de Leyes Orgánicas y al Estatuto Básico del Empleado Público, modificado por la Ley 7/2007 del 12 de abril. En el ámbito de la Ciencia, son muchos los profesionales procedentes de sectores tan distintos como la Dirección, Gestión, Coordinación, Asesoría Jurídica e Investigación de Centros Científicos y Tecnológicos, Empresas, Fundaciones y Entidades Públicas Autonómicas y Locales que se preguntan por los ejes básicos que deben marcar sus acciones.

Pasando por alto las diferencias entre los distintos centros de I+D+i nos gustaría plantear varios ejes de actuación: elaboración de estadísticas desagregadas por sexos; puesta en marcha de planes de igualdad; adaptación del entorno laboral a la creciente presencia de mujeres; condicionamiento de investigaciones en distintas áreas; visibilización de activos y resultados, e identificación de Recursos Humanos.

1.- Elaboración de estadísticas desagregadas por sexos

El artículo 20 del capítulo I del título II de la Ley de Igualdad plantea la necesidad de realizar estadísticas desagregadas por sexo como un instrumento fundamental para la consecución de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las estadísticas desagregadas por sexo se deben realizar a todos los niveles (distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamentos, niveles y grupos profesionales, tipos de contrato, nivel de formación, salarios, horarios, medidas de conciliación, ingresos y ceses, excedencias,

promociones, participación en acciones formativas, etc.).

Es fundamental también determinar cómo se han descrito los perfiles profesionales y puestos de trabajo, en qué términos lingüísticos y con qué contenidos se han publicitado las ofertas de empleo y los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.

La experiencia de la Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC y de la Unidad Mujer y Ciencia del anterior Ministerio de Educación y Ciencia, centradas ambas en el personal investigador y docente, muestra la eficacia de contar con ellas para realizar un adecuado diagnóstico y poder emprender otro tipo de medidas, como la obligatoriedad de respetar la representación equilibrada de sexos en los tribunales de oposiciones y comisiones de evaluación. Después veremos cómo constituyen un instrumento de extrema importancia para la elaboración de los Planes de Igualdad exigidos por la Ley.

2.- Puesta en marcha de Planes de Igualdad

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (3/2007, de 22 de marzo), en el título IV, capítulo III, promueve la puesta en marcha de Planes de Igualdad y determina las condiciones de su elaboración y aplicación. Los Planes de Igualdad deberán ser negociados y acordados con los representantes de trabajadores y trabajadoras.

¿Qué es un Plan de Igualdad? La Ley establece que un Plan de Igualdad es “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que pretenden promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo” (p.12620), tanto en Organismos públicos como en las empresas. Es obligatorio negociar la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores, y voluntaria en las de menor tamaño. En el caso de las Administraciones Públicas, esta obligatoriedad viene definida

“Tanto las personas que trabajan para la Administración Pública, autonómica o estatal, como las que desarrollan su actividad laboral en el ámbito de la empresa, deben ir adecuando sus estructuras y su lenguaje a las exigencias de una Ley Orgánica, que ya ha afectado a una veintena de Leyes...”

“...muestra la eficacia de contar con ellas para realizar un adecuado diagnóstico y poder emprender otro tipo de medidas, como la obligatoriedad de respetar la representación equilibrada de sexos en los tribunales de oposiciones y comisiones de evaluación.”

por el propio Estatuto Básico del Empleado Público.

Los Planes deben abordar cuestiones fundamentales como los mecanismos de acceso al empleo, la clasificación profesional, formación y promoción de empleados y empleadas, retribuciones y la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, así como medidas de prevención del acoso por razón de sexo. Para elaborar y aplicar un Plan de igualdad, en una reciente intervención realizada en nuestro II Curso de Políticas de Igualdad de Género en la Administración Pública, Aurora Ruiz Sánchez, Responsable del Departamento de Mujer de la Federación de Servicios Públicos Madrid-UGT, resumía así los siguientes protocolos y etapas (1): compromiso de negociar el Plan, diagnóstico de la situación, programación de medidas que se deben adoptar con un calendario definido, ejecución de las mismas, y evaluación de resultados.

Para el establecimiento de dicho compromiso, hay que crear una Comisión de igualdad, formada por representantes de los Organismos Públicos o de la empresa y, por otra parte, del conjunto de empleados y empleadas. Sus objetivos se centrarán en el Estudio, Diagnóstico, Diseño, Aplicación y Seguimiento del Plan de Igualdad. Es fundamental que el compromiso del empleador (Administración, Empresa) sea público, se concrete en la asignación de recursos humanos y materiales para poner en marcha el proceso, y abarque a toda la estructura jerárquica, especialmente a la dirección. La Igualdad debe considerarse una estrategia prioritaria y debe ser sostenida por acciones de sensibilización, sesiones informativas y organización de cursos. Estos últimos constituyen un importante cauce que habrá que implementar.

Esta Comisión deberá poner un marcha un estudio cuantitativo y cualitativo de la plantilla a partir de la realización de estadísticas desagregadas por sexo para todos los niveles, donde, como ya se ha apuntado, es fundamental también determinar cómo se han descrito y publicitado los perfiles profesionales y puestos de trabajo. Este estudio permitirá identificar los ámbitos prioritarios de actuación y servir de base para la realización del Plan. En esta fase se establecerán los plazos o tiempos de realización y se determinarán los colectivos, áreas, departamentos o sectores a quienes se dirigirán las acciones planificadas,

priorizando las cuestiones consideradas más urgentes. Es fundamental mantener un cauce abierto de información continua a las plantillas en torno al avance de este proceso.

En la última fase, se prevé la evaluación y control de los Planes: objetivos propuestos, acciones realizadas, recursos asignados, plazos de ejecución, resultados obtenidos e inversión realizada. Se trata, en definitiva, de comparar la situación de las mujeres y los hombres en el organismo o empresa, antes y después de la ejecución del Plan de Igualdad.

3.- Adaptación del entorno laboral a la creciente presencia de mujeres.

Uno de los avances más importantes del Plan Concilia puesto en marcha por el Ministerio de Administraciones Públicas en diciembre de 2005 ha sido la progresiva implementación de medidas destinadas a hacer coincidir los horarios laborales con los familiares. Como ya expusimos en un ensayo anterior (2), las investigaciones de Esping-Andersen sobre las condiciones sociales, económicas y políticas que favorecen o inhiben la formación de familias con hijos en el contexto europeo señalaban entre las causas que estaban provocando la caída de la natalidad, este desajuste en el tiempo (3).

Las mujeres estamos cada vez más presentes en todos los ámbitos de la esfera pública. El proceso de incorporación de las españolas al mundo del trabajo remunerado ha avanzado muy rápidamente en estos últimos años del período democrático. Los datos proporcionados por el Consejo Económico y Social para el segundo trimestre del año 2007 ("Mujeres y empleo", Primavera 2008) señalan el progresivo aumento del número de ocupadas en el mercado de trabajo: 8.4 millones de mujeres. Esta reciente "feminización" de los entornos laborales está teniendo consecuencias de calado en todos los órdenes: como trabajadoras, las mujeres reclaman que se tengan en cuenta sus demandas; como consumidoras con poder adquisitivo independiente, requieren productos y servicios que respondan a sus intereses y necesidades.

Tanto el Sector Productivo como el Sector Servicios en nuestro país están cobrando cada vez más conciencia de la urgencia de atender adecuadamente a esta nueva realidad social, que avanza con rapidez. Algunos ejemplos pueden ayudar a entender mejor de qué estamos hablando. La incorporación de

“Los Planes deben abordar cuestiones fundamentales como los mecanismos de acceso al empleo, la clasificación profesional, formación y promoción de empleados y empleadas, retribuciones y la ordenación del tiempo de trabajo...”

“Uno de los avances más importantes del Plan Concilia puesto en marcha por el Ministerio de Administraciones Públicas en diciembre de 2005 ha sido la progresiva implementación de medidas destinadas a hacer coincidir los horarios laborales con los familiares.”

las mujeres a nuevas profesiones, de las que estaban hasta hace poco excluidas, implica diversos cambios y adaptaciones en los usos y costumbres establecidos en el ejercicio profesional. Se trata de modificar aspectos que van desde las formas, lugares y horarios de socialización laboral, hasta el lenguaje o la apariencia física. Es lo que ha ocurrido, sin ir más lejos, en el caso de la entrada de las mujeres en el Cuerpo de Bomberos, cuya primera consecuencia más evidente ha sido el cambio en el diseño y en los materiales utilizados para confeccionar los uniformes de servicio, que se han aligerado mucho en peso para resultar más adecuados a las características fisiológicas femeninas. Por otro lado, la existencia de un nuevo colectivo de consumidores con poder adquisitivo creciente, las mujeres, está condicionando ya la adaptación de diseños industriales y la aparición de líneas de producto totalmente nuevas.

Por otra parte, conviene llamar la atención sobre el grave problema que supone para el mantenimiento de la competitividad en Centros de I+D+i la retirada parcial o total de mujeres investigadoras que, al optar por convertirse en madres, abandonan una brillante carrera, incapaces de cumplir con los ratios de productividad.

4.- Condicionamiento de investigaciones en distintas áreas

Como se puede deducir de lo anteriormente expuesto, la perspectiva de Género debe de incorporarse a los Centros de Investigación. Se ha realizado un gran esfuerzo para dar respuesta a problemas de gran complejidad como por ejemplo la Violencia de Género, la caída de la tasa de natalidad, la xenofobia ante la emigración, o los estereotipos transmitidos a través del lenguaje, las artes y los medios de comunicación (4), pero deben iniciarse también en otros sectores para acoger las demandas de unas mujeres cada vez más activas y defensoras de sus derechos: el ramo de automoción, el sector de los seguros y patentes, el sector agroalimentario, el sector textil...

El sector de la automoción, por ejemplo, se enfrenta a la necesidad de incorporar las investigaciones en nuevos diseños tecnológicos que adapten carrocerías y airbags a la anatomía de las mujeres, para evitar las graves consecuencias para las mujeres accidentadas que se derivan de haber ignorado en el

diseño “estándar”, hecho para hombres, las características y tamaños medios de los cuerpos femeninos. En el Sector Servicios ocurre lo mismo.

Otro ejemplo: se demanda cada vez más a las personas que trabajan en Sanidad y en la definición de riesgos laborales para la salud que reconozcan con todas sus consecuencias la especificidad femenina en los entornos de trabajo. La investigación y tratamiento de enfermedades, estaba hasta hace poco orientada, sobre todo, a los varones (sobre los que se realizan la mayor parte de las pruebas y estudios estadísticos en relación con efectos secundarios de los medicamentos, por ejemplo). No hace mucho la prensa informaba de que el Ministerio de Trabajo acaba de reconocer por vez primera la endometriosis (una enfermedad en la que el tejido interior del útero crece fuera del mismo) como causa de incapacidad laboral absoluta. Mientras que el Ministerio de Sanidad la cataloga dentro de las enfermedades raras, todavía incurable y en proceso de investigación, las afectadas se han organizado ya para reclamar la implicación del Ministerio de Igualdad en favorecer una más rápida resolución del problema, por considerar que hay que abordarlo desde una “perspectiva de género”: afirman, de hecho, que al ser una enfermedad sólo de las mujeres, recibe menos atención y prioridad médica (*El País*, 9-VI-2008, p.38).

5.- Visibilización de activos y resultados.

En esta era de la globalización es fundamental mantener actualizadas páginas web que permitan acceder desde cualquier punto a la información, estrategias y actuaciones. Éstas deben permitir enlaces con otras páginas web con las que se coincida temáticamente. Es hora de que el término COMPETENCIA sea sustituido por el de SINERGIA. El conocimiento avanza a partir de iniciativas que aprovechan los activos de otras.

En el último Congreso “Women in Science: The Way Forward” (Heidelberg, 9-11/V/2007) se recogió una recomendación de la Unión Europea que aconseja a las mujeres profesionales que trabajen por visibilizar sus logros y aportaciones creando sus propias páginas web personales. En efecto, la experiencia reciente demuestra que las nuevas Tecnologías de la Información están operando a favor de las mujeres, subvirtiendo el proceso tradicional de ocultamiento de su labor

“... conviene llamar la atención sobre el grave problema que supone para el mantenimiento de la competitividad en Centros de I+D+i la retirada parcial o total de mujeres investigadoras que, al optar por convertirse en madres, abandonan una brillante carrera, incapaces de cumplir con los ratios de productividad.”

“Es hora de que el término COMPETENCIA sea sustituido por el de SINERGIA. El conocimiento avanza a partir de iniciativas que aprovechan los activos de otras.”

predominante hasta el momento (5).

Además, la Red contribuye al avance de la igualdad de oportunidades al posibilitar la colaboración de mujeres y hombres que quieren trabajar y cooperar para alcanzarla cuanto antes. Facilita la coordinación de iniciativas y la publicidad de las mismas, el establecimiento y el funcionamiento operativo de redes, asociaciones y organizaciones de diverso tipo que promocionan la igualdad de género. En este sentido, conviene citar como recursos fundamentales para acceder a la información sobre la situación actual de la Igualdad dentro y fuera de nuestras fronteras las páginas web que ofrecen información, estadísticas y servicios de gran utilidad. Recogemos a continuación una pequeña selección de algunas de las más destacadas:

Organismos e Instituciones públicas españolas:

- Ministerio de Igualdad www.migualdad.es
- Instituto de la Mujer www.migualdad.es/mujer/index.htm
- Unidad de Mujer y Ciencia. Ministerio de Ciencia e Innovación www.micinn.es/ciencia/jsp/plantilla.jsp?area=umyc&id=9
- Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Comisión Mujeres y Ciencia www.csic.es/mujerCiencia.do
- Unidade de Muller e Ciencia <http://www.mullereciencia.org/>
- Instituto Asturiano de la Mujer <http://tematico.asturias.es/imujer>
- Instituto Andaluz de la Mujer <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer>
- Observatori per a la igualtat Universitat Autònoma de Barcelona Dones i ciència www.bib.uab.es/ciencies/expo/cientifiques/cientifiques.htm
- Ministerio de Trabajo. Estadísticas: http://www.mtas.es/estadisticas/otras_estadis.htm
- Ministerio de Administraciones Públicas: www.map.es

Organismos e Instituciones Internacionales:

- ETAN (European Technology Assessment Network). Grupo de trabajo Mujeres y Ciencia www.cordis.lu/etan/home.html
- Science and Society. Grupo Helsinki sobre Mujeres y Ciencia <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=27>
- ONU. Mainstreaming de Género en Naciones Unidas [www.un.org](http://www.un.org;); <http://www.un.org/spanish/Depts/dpi/boletin/mujer/index.htm>
- UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer) www.unifem.org
- Comisión Europea: http://ec.europa.eu/index_es.htm
- WIDE (Women in Development Europe) <http://wide.gloobal.net/wspa/secretaria.htm>
- ICRW (Centro Internacional de Investigaciones sobre la Mujer/ International Center for Research on Women) www.icrw.org
- IWRRAW (International Women's Rights Action Watch) <http://iwrww.org>

Redes:

- Red Transversal de Estudios de Género en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas. GENET <http://genet.csic.es>
- Red Ciudadanas Europeas (RCE)/ Women Citizens of Europe Network/ Réseau Citoyennes d'Europe <http://www.redciudadanas.org/rcespain/rce.html>
- RNGS. Research Network on Gender Politics and the State <http://libarts.wsu.edu/polisci/rngs>

Asociaciones, Fundaciones, Institutos y Seminarios Universitarios

- Association of Institutions for Feminist Education and Research in Europe. AOIFE <http://www.let.uu.nl/aoife>
- European Platform of Women Scientists EPWS www.epws.org
- Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT) <http://www.amit-es.org>
- Fundación Isonomía para la Igualdad de Oportunidades <http://isonomia.uji.es>
- Instituto Universitario de Estudios de la Mujer Universidad Autónoma de Madrid <http://www.iuem.uam.es>

portal.uam.es/portal/page/portal/UAM_ORGANIZATIVO/OrganosGobierno/VicerrectoradoInfraestructuraProm/Institutomujer

- Asociación Universitaria de Estudios de las Mujeres AUDEM www.audem.com
- Instituto de Investigaciones Feministas <http://www.ucm.es/info/instifem/>
- Asociación Española de Investigación de Historia de las Mujeres www.aeihm.org
- Feminismos, Géneros e Identidades. Universidad de Vigo <http://webs.uvigo.es/pmayobre/>
- Asociación de Mujeres Juristas Themis www.mujeresjuristasthemis.org

Publicaciones digitales

- Mujeres en Red <http://www.mujeresenred.net>

Colectivos:

- Colectivo IOE (Investigación Social). Elabora el Barómetro Social de España, con un apartado específico sobre el indicador “Género”: <http://www.barometrosocial.es/>

6.- Identificación de Recursos Humanos

Aparte de emprender una planificación real que tenga en consideración los recursos económicos y técnicos, será necesaria la identificación de los recursos humanos dispuestos a trabajar en la implementación de la Igualdad de Género en Ciencia.

En este sentido las Administraciones y empresas deberán identificar a los profesionales del ámbito universitario y científico que puedan responder a estas demandas y brindarles los medios adecuados para su trabajo. Para ello resulta muy recomendable organizar cursos y talleres que permitan acceder a las personas potencialmente interesadas y dar los primeros pasos para la formación de estructuras de colaboración.

Notas:

- (1) Aurora Ruiz Sánchez, “Planes de igualdad contra la segregación vertical por género y negociación colectiva”, en el II Curso de Políticas de Igualdad de Género en la Administración Pública, celebrado en el CSIC (7-9/IV/2008).
- (2) Francisca Vilches-de Frutos, “Tranversalidad de Género (*Gender Mainstreaming*): un importante paso para la Igualdad de mujeres y hombres”, *Boletín de I+D+i de UGT/Madrid*, 2, febrero, 2008, pp.7-10.
- (3) Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe (Fundación BBVA, 2007). Puede encontrarse un resumen en “Mirando a Europa: causas y soluciones de la caída de la fecundidad en España”, *Boletín de la Fundación BBVA*, abril, 6, 2007, pp. 8-9.
- (4) Véanse las aportaciones de miembros de la Red Transversal de Estudios de Género en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas. GENET (<http://genet.csic.es>).
- (5) Sobre la necesidad de hacer visible la aportación de las mujeres en la sociedad en general y en la Ciencia en particular, y la importancia de la conceptualización lingüística en este proceso, véase Pilar Nieva-de la Paz, “El lenguaje, clave del binomio Mujer y Ciencia”, *Boletín de I+D+i de UGT/Madrid*, 3, abril, 2008, pp.6-8.

Francisca Vilches-de Frutos es Profesora de Investigación del CSIC.

Pilar Nieva-de la Paz es Científica Titular del CSIC. Miembro de la Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC

NOTICIAS

- Aprobada la prórroga de las ayudas por I+D+i a partir de 2011.

El pasado día 23 de septiembre de 2008, ha sido aprobada por unanimidad en el Congreso de los Diputados la prórroga del sistema de incentivos fiscales de apoyo a las actividades de I+D+i.

- La Unión Europea presenta una guía para poder acceder con mayor facilidad a las subvenciones en I+D+i.

La guía se puede consultar en la siguiente dirección web:

http://cordis.europa.eu/eu-funding-guide/home_en.html

El objetivo del documento es facilitar el acceso a las subvenciones que ofrece la UE, al observar esta que los países miembros no están aprovechando en su totalidad los fondos disponibles.

- Publicado el ranking de las mejores universidades del mundo.

La publicación especializada <http://www.webometrics.info> ha editado su segunda edición del año del ranking de universidades mundial. El ranking sigue copado en sus primeros puestos por las universidades de América del Norte, siendo la primera española en aparecer la UCM en el puesto 140, que ha mejorado su posición en 33 puestos.

Se puede consultar el ranking total en la siguiente página web: <http://www.webometrics.info/top4000.asp>

- El VII Programa Marco financia un proyecto que espera acabar con el Alzheimer mediante el uso de nanopartículas.

El nuevo proyecto prevé el diseño de unas nanopartículas que serán capaces, una vez introducidas en el torrente sanguíneo, de traspasar la barrera entre sangre y cerebro, y una vez allí destruir las placas amiloides.

- Ampliación del Parque Tecnológico de Getafe

A partir del año que viene el Parque Tecnológico de Getafe se ampliará en 102.000 metros cuadrados. El Área Tecnológica del Sur es un espacio de infraestructuras y servicios para la investigación y las empresas vinculadas al I+D+i. Por ello, su principal misión es servir de base para la cooperación y transferencia de nuevos conocimientos entre el sector empresarial y la Universidad, facilitando la interacción entre ambos.

- El Gobierno da luz verde a la primera parte de la Estrategia Universidad 2015

La Ministra de Ciencia e Innovación, Cristina Garmendía presentó una financiación inicial de 150 millones de euros en préstamos a las Comunidades Autónomas dentro del Programa Campus de Excelencia Internacional, que busca lograr que las mejores universidades españolas estén entre las mejores, a nivel mundial, en el año 2015.

CONVOCATORIAS

Premios Nacionales de Investigación correspondientes al año 2008.

ORDEN CIN/2568/2008, 1 de septiembre, por la que se convocan los Premios Nacionales de Investigación correspondientes al año 2008 en las siguientes áreas:

Premio Nacional de Investigación «Gregorio Marañón», en el área de Medicina.

Premio Nacional de Investigación «Santiago Ramón y Cajal», en el área de Biología.

Premio Nacional de Investigación «Leonardo Torres Quevedo», en el área de Ingenierías.

Premio Nacional de Investigación «Pascual Madoz», en el área de Derecho y ciencias económicas y sociales.

Premio Nacional de Investigación «Ramón Menéndez Pidal», en el área de Humanidades.

Fecha de publicación: BOE nº 220. 11 septiembre 2008

Plazo de finalización: 15 de octubre de 2008

Premios de investigación de la Comunidad de Madrid «Miguel Catalán» y «Julián Marías», año 2008

ORDEN 4174/2008, 3 de septiembre de la Consejera de Educación, por la que se establecen las bases reguladoras y se convocan los Premios de investigación de la Comunidad

de Madrid «Miguel Catalán» y «Julián Marías», de 2008 a la carrera científica y para investigadores de menos de cuarenta años

Fecha de publicación: BOCM nº 220.15 de septiembre de 2008

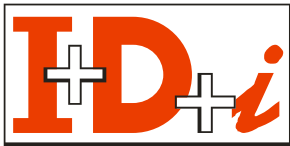
Plazo de finalización: 16 de octubre de 2008.

Concesión de ayudas para la realización de proyectos y acciones de la Acción Estratégica de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información

RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2008, de la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, por la que se efectúa la convocatoria 2/2008, para la concesión de ayudas para la realización de proyectos y acciones de la Acción Estratégica de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información dentro del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011, en el área temática de los contenidos digitales. (Subprograma Avanza I+D - 2/2008)

Fecha de publicación: BOE nº 231. 24 de septiembre de 2008

Plazo de finalización: 14 de octubre de 2008



**Secretaría de Formación
y Cultura de UGT Madrid.**

Gabinete de I+D+i

Avda. de América nº 25,
8ª Planta
28002 Madrid

Teléfono: 91 589 78 22
Fax: 91 589 73 92

Correo:
gabineteidi@madrid.ugt.org



**IN MEMORIAM:
CONCHA ESPINOSA**

Ha fallecido en Madrid el pasado día 24 de septiembre, Concha Espinosa Jiménez, Secretaria de Universidades de la Federación de Trabajadores de la Enseñanza de UGT (FETE-UGT).

Esta mujer luchadora, socialista, uge-
tista hasta la médula, se ha ido dejando una labor importante por mejorar nuestras Universidades. Todo el que trabaja hoy en día en las Universidades por la investigación y la docencia, el desarrollo de nuestro entorno y la innovación, lo hace en mejores condiciones, en parte gracias a la aportación de Concha Espinosa.

Su lucha trascendió el ámbito de la Universidad. Concha defendió a todos y a todas las que trabajamos en las Universidades con el mismo ímpetu: Catedráticos o profesores de cualquiera de las categorías, funcionarios de la administración universitaria de la que ella formaba parte, o a cualquier trabajador técnico o de los servicios que cada día hacen que puedan funcionar nuestros centros universitarios. Negociadora dura, y a la vez flexible. Nadie quedaba libre de su espíritu crítico, ni tampoco nadie podía sentir que se le negara el apoyo o la ayuda necesaria al acudir a ella.

Concha se movía por los despachos y pasillo de la UGT, por la Casa del Pueblo, como el que se mueve por su propia casa, como así lo ha sido. Aquí, en la Casa del Pueblo de Madrid, en su casa, queda entre nosotros el camino que hemos andado juntos, el cariño de sus amigos, amigas, compañeros y compañeras, el respeto y reconocimiento unánimes, y la estela de su personalidad y su trabajo, que intentaremos seguir como a ella, sin duda, le hubiera gustado.



Nicolás

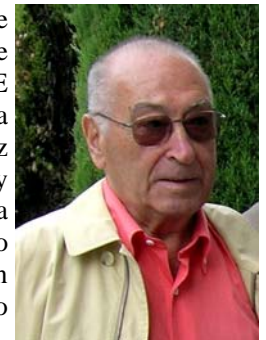
**Por Nuria Albert de la Cruz.
Secretaria de Formación y Cultura de UGT Madrid**

El pasado 22 de septiembre Nicolás Redondo y Marcelino Camacho eran investidos Doctores Honoris Causa por la Universidad de Cádiz. En palabras de la Profesora Francisca Fuentes, Decana de la Facultad de Ciencias del Trabajo e impulsora de esta propuesta, se viene a reconocer “con esta alta distinción académica su esfuerzo en la construcción de una sociedad justa, democrática e igualitaria”.

Esta misma distinción la recibió Nicolás, hace ya siete años, de la Universidad Politécnica de Valencia. En esa ocasión el Rector resaltó su esfuerzo para que el trabajo sea realmente un elemento de dignificación de la persona, a través de un salario que permita tener un proyecto de vida personal y colectiva, lo que significa ejercer derechos y deberes en una sociedad en paz y libertad.

Pocos dirigentes políticos ó sindicales han aportado tanto como Nicolás Redondo en la lucha por las libertades y los derechos de los trabajadores durante el franquismo participando de manera decisiva en los importantes cambios que han marcado la llegada de la actual democracia. Una trayectoria de la que nos sentimos orgullosos. Ahora, la Universidad de Cádiz honra su figura en un acto que, desde la UGT, debemos agradecer.

Nicolás Redondo nació en Urbietta, Barakaldo, en 1927. Militante del Partido Socialista Obrero Español y de la Unión General de Trabajadores desde 1945, fue miembro de la dirección colegiada del PSOE tras el Congreso de agosto de 1972 contribuyendo, tras renunciar a presentar su candidatura a la Secretaría General, a que Felipe González accediese a este cargo en el Congreso de Suresnes de 1974. Entre 1960 y 1973 fue detenido siete veces y desterrado a Las Hurdes en 1967. Todavía en 1976 el Tribunal Supremo hizo contra él una petición fiscal de ocho años, por asociación ilícita. Durante el XXX Congreso de la UGT, en Madrid, fue elegido Secretario General, siendo reelegido durante cinco congresos consecutivos.



Diputado socialista por Vizcaya en 1977, 1979, 1982 y 1986, en octubre de 1987 abandonó su escaño en el Congreso de los Diputados debido al enfrentamiento con el titular de Economía y Hacienda, Carlos Solchaga, por la defensa de las reivindicaciones de la clase obrera frente a la política económica desarrollada por el Gobierno. Su coherencia política le llevó a manifestar que “no podemos defender como sindicato un criterio y otro distinto en el grupo parlamentario”. Sus ideas eran claras al indicar también que “cuando una política mantiene tres millones de parados es que algo está fracasando en el Gobierno”. En 1989 fue elegido Vicepresidente de la Confederación Europea de Sindicatos y en 1990, durante el XXXV Congreso Confederal, reelegido Secretario General del Sindicato con el cien por cien de los votos. En 1994, durante el XXXVI Congreso, dejó su puesto a Cándido Méndez, alejándose de toda actividad política y sindical.

Más allá de su faceta pública, Nicolás Redondo es un hombre de bien, coherente siempre con sus ideas y esfuerzo en la defensa de los que menos tienen. En un artículo titulado “Las señas de identidad del socialismo” (El País, 22 de mayo de 1995) Nicolás Redondo, desde su militancia socialista (“Desde los 16 años soy militante del Partido Socialista Obrero Español y mi intención es seguir siéndolo el resto de mis días.”), deja claro que “...toda la contestación sindical no ha estado orientada a desgastar ó derribar a este Gobierno, sino a intentar que recuperara la orientación socialdemócrata de su política.” Su inequívoca postura se establece también claramente al afirmar, en el citado artículo, que “para comprender el mundo y cambiarlo, la izquierda sigue siendo necesaria...”, concluyendo con una frase plenamente vigente: “...la izquierda seguirá siendo, sobre todo, la defensa de los más modestos. Volver a recuperar esos principios es lo prioritario.”

El pasado mes de julio Nicolás asistió, junto a Paulino Barrabés, al curso que, sobre el centenario de la Casa del Pueblo de Madrid, organizó esta Secretaria en colaboración con la Universidad Complutense. La presencia de ambos nos honró como ahora nos honra la distinción que Nicolás ha recibido desde la Universidad de Cádiz. Nicolás es nuestro pasado del que nos sentimos orgullosos. Su ejemplo siempre nos ayudará a construir el futuro.