



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/34326

01/02/2021

84847

AUTOR/A: CASTILLO LÓPEZ, Elena (GP); MORO ALMARAZ, María Jesús (GP); MONEO DÍEZ, María Sandra (GP)

RESPUESTA:

En relación con la pregunta de referencia, se informa que para hacer efectivo el objetivo de reducir las desigualdades por razón de género se han establecido una serie de criterios en la evaluación del profesorado, en la evaluación de los sexenios de investigación y de transferencia y en la evaluación de las acreditaciones del profesorado para poder presentarse a las diferentes plazas (de funcionarios/as y laborales) existentes en el sistema universitario.

Estos criterios se han establecido en aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la normativa europea relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

1- En la convocatoria de sexenios de investigación y de transferencia -la de investigación se publicó en diciembre de 2020 y la de transferencia se hará este año-, se establece que las personas solicitantes que se encuentran con un permiso por maternidad o paternidad, o con una excedencia por el cuidado de hijos/as, por el cuidado de familiares en primer grado dependientes que estén a su cargo o por razón de violencia de género:

- Pueden incluir en su solicitud de evaluación los años –y las aportaciones publicadas en dichos años– durante los que hayan permanecido en dicha situación administrativa de permiso o excedencia.
- A efectos del cómputo de los sexenios para la evaluación de la actividad, todas las personas en alguna de estas situaciones podrán prorrogar el último sexenio vivo un año por cada permiso o excedencia que hayan tenido. La prórroga del sexenio será de aplicación al último sexenio concedido vivo y los



permisos deberán haber tenido lugar en los periodos que se establecerán en cada convocatoria.

Cabe señalar que, a diferencia del año anterior, las situaciones relativas a los permisos y excedencias por cuidado de personas dependientes podrán ser justificadas por mujeres y hombres. El objetivo de este cambio responde a poner en el centro la necesidad de avanzar hacia una corresponsabilidad de los cuidados entre mujeres y hombres y, a su vez, dar respuesta a que las mujeres que asumen en mayor medida estos cuidados no sean penalizadas en sus evaluaciones por este motivo.

2- En las acreditaciones de profesorado se ha establecido a que las personas solicitantes de acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios (programa Academia) y de acreditación para el acceso a las figuras de profesorado contratado (programa PEP) que se encuentren con un permiso por maternidad o paternidad, una excedencia por el cuidado de hijos/as, por el cuidado de familiares en primer grado dependientes que estén a su cargo, y por razón de violencia de género, se les valorará los méritos de la siguiente forma:

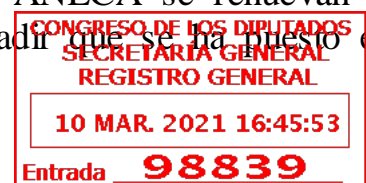
- En la valoración de la actividad docente se disminuirán las exigencias de méritos relativos a años de docencia y horas lectivas impartidas de manera proporcional a la duración de los periodos de permiso o excedencia acreditados.
- En la valoración de la actividad investigadora, siempre que se valoren méritos enmarcados en un determinado periodo, se aplicará una ampliación de dicho periodo de evaluación por tiempo idéntico al de la referida situación de permiso o excedencia.

Todo este conjunto de criterios en las acreditaciones es nuevo y nunca se había aplicado. El objetivo es que, con estas medidas, no se penalice a aquel profesorado que ha dedicado tiempo a un trabajo esencial para la sociedad -que es el cuidado de las personas dependientes- y que, por lo tanto, sus méritos sean evaluados en función de esta reducción de tiempo académico.

3- Paralelamente la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) lleva a cabo un análisis con perspectiva de género de los resultados de la convocatoria piloto de sexenios de transferencia, que servirá de base para fijar criterios de la primera convocatoria, prevista para este año.

4- Paridad y formación en equidad de género en las comisiones evaluadoras.

Todas las comisiones y comités de evaluación en ANECA se renuevan o actualizan con aplicación de criterios de paridad. Cabe añadir que se ha puesto en





marcha un plan de formación en equidad para todas las personas que integran las comisiones y comités de ANECA.

A su vez, se informa que todas las comisiones de evaluación de sexenios de investigación están ahora presididas por mujeres y, además, una experta en género preside la comisión en la que se evalúan los estudios de género.

En otro orden de cosas, se informa que las desigualdades por razón de género entre el Personal Docente e Investigador (PDI) en el conjunto del sistema universitario, más allá del sistema de evaluación, son varias. Por este motivo, el Ministerio de Universidades ha apostado por incorporar en el borrador del Anteproyecto de Ley dedicado a este tipo de personal las siguientes medidas:

- La igualdad de género y la igualdad por otros ejes de desigualdad, así como la igualdad interseccional como un derecho básico.
- La obligatoriedad para las Universidades de analizar, publicar y aplicar medidas correctoras de la brecha salarial por razón de género o por otras discriminaciones.
- La exigencia de asegurar la paridad en todas las comisiones y procesos de selección y evaluación.
- La obligatoriedad de desarrollar medidas en los procedimientos de acreditación que den respuesta a los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- La obligatoriedad de que los planes individuales de dedicación establezcan la docencia mínima y máxima siempre con garantía de los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- La obligatoriedad para las Universidades de hacer un análisis bianual del conjunto de planes de dedicación individual y de los usos del tiempo académicos para detectar y corregir las posibles desigualdades por razón de género, etnicidad y/u origen nacional, diversidad funcional o por cualquier otra razón.

Madrid, 10 de marzo de 2021