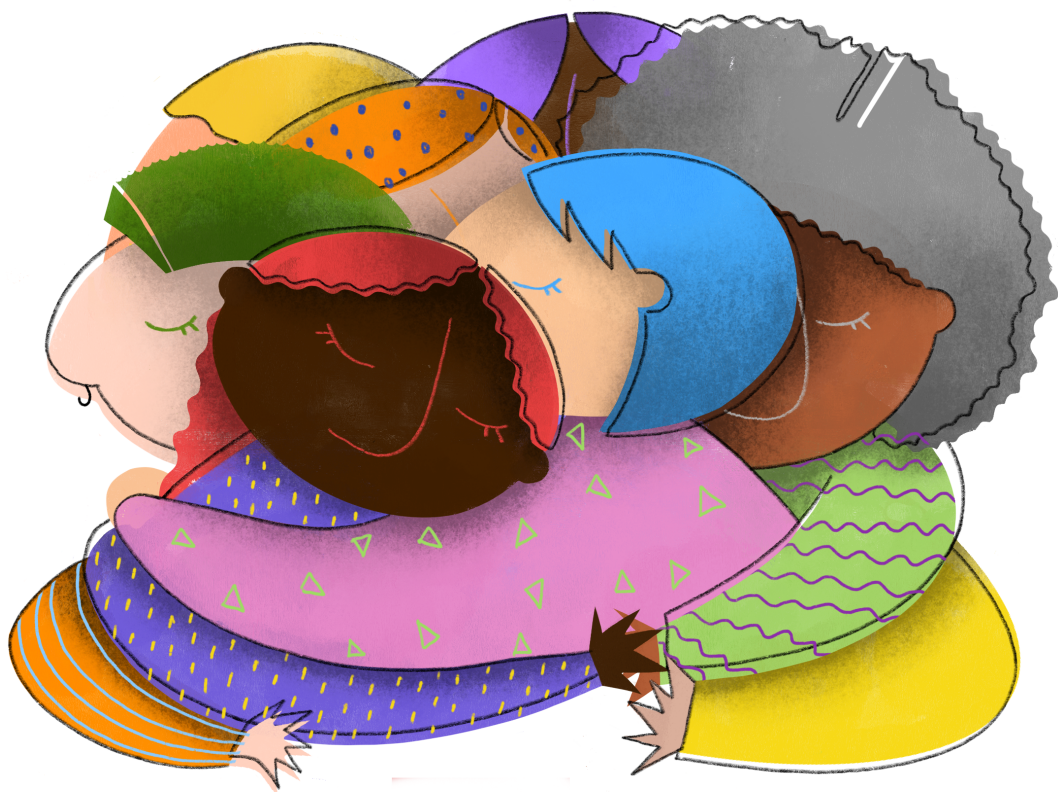


Universidad-Igualdad CCOO Tiene un plan

#StopDiscriminaciónCientíficas



Basta de penalizaciones por ser madre

El periodo de maternidad y cuidados es una etapa que incide negativamente en la carrera profesional de muchas mujeres. Este es el caso de las científicas, que sufren un “parón” en su vida laboral que conlleva penalizaciones.

La Federación de Enseñanza denuncia la discriminación que sufren estas mujeres e insta a las administraciones a la aplicación inmediata de la ley.

¡APLICACIÓN DE LA LEY YA!

Ley 14/ 2011 de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

Según la disposición adicional decimotercera de la ley relativa a la implantación de la perspectiva de género:

- Los procedimientos de selección y evaluación del personal docente e investigador al servicio de las Universidades públicas, y del personal investigador y de investigación al servicio de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, tendrán en cuenta las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, de forma que las personas que se encuentren o se hayan encontrado en dichas situaciones tengan garantizadas las mismas oportunidades que el resto del personal que participa en los procesos de selección y evaluación, y su expediente, méritos y currículum vitae no resulten penalizados por el tiempo transcurrido en dichas situaciones. El Gobierno regulará la forma en que estas circunstancias serán tenidas en cuenta.
- Los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.

Dichos procesos requieren que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Sexenios (y cualquier medida basada en ellos)

- No se considera corrección por parones en la carrera académica.
- Alargar el sexenio vivo no acaba con la discriminación.

Veamos algunos ejemplos:

A Juan, titular de universidad, puede acceder al tercer sexenio. No ha tenido parones y lo solicita en 2019. Comienza a cobrarlo en 2020. Su actividad docente se reduce de 24 a 16 créditos por curso. Juan puede pedir un proyecto estrella autonómico en 2020 como investigador principal porque tiene 3 sexenios. Además, solicita la acreditación a catedrático en 2020 porque uno de los ítems de méritos es tener 3 sexenios.

A Juana, titular de universidad, le toca pedir el tercer sexenio en 2019. Ha tenido un parón en los 6 años anteriores y lo solicita en 2020. Se lo dan. No cobra el tercer sexenio en 2020 y sigue impartiendo 24 créditos. Juana no puede pedir un proyecto estrella en 2020 como investigadora principal porque no tiene 3 sexenios. Solicita un proyecto de menos categoría. Analizan su currículum (CVN), pero no tienen en cuenta sus circunstancias, ni siquiera existe un hueco en el formulario para indicarlo. No se valora igual tener 2 que 3 sexenios. No pide la acreditación a catedrática en 2020 porque todavía no tiene 3 sexenios y en los criterios de la ANECA tampoco se compensa el parón en cuanto a número de aportaciones. Pedirá la acreditación cuando tenga el tercer sexenio y recupere el tiempo que ha estado inactiva, en 2022.

Pepe, profesor contratado doctor, no ha tenido parones. Puede pedir su primer sexenio en 2019. Lo solicita y se lo dan. A Pepe ya se le permite dirigir a doctorandos y empieza a tutorizar una tesis doctoral en 2020. Comienza a cobrar su sexenio desde 2020 y, además, ya no imparte 24 créditos, sino 22,5.

Pepa, profesora contratada doctora, puede pedir su primer sexenio en 2019. Ha tenido un parón, así que lo solicita en 2020 y se lo dan. No puede dirigir a doctorandos ni cobra por sexenios. Debe impartir 24 créditos.

Conclusión: Juana y Pepa han dado más clases y cobrado menos que Juan y Pepe. Juan y Pepe han podido promocionar antes que Juana y Pepa solo por haber disfrutado de los permisos legales a los que tienen derecho y por los que no deben ser penalizadas.



Concursos de contratación y oposiciones

- Salvo algunas excepciones, en la mayoría no se tienen en cuenta los parones.

Evaluación del Profesorado (ANECA)

- En las evaluaciones a figuras contractuales no se contemplan los parones.
- En las acreditaciones para cuerpos docentes universitarios, como nota al margen, desde 2020, sí hay valoraciones en una ventana de los últimos diez años, y si tuvo un parón de medio año, entonces la ventana se amplía medio año. Sin embargo, en la Comisión Europea la ventana se amplía en 1,5 años por maternidad.
- No se contempla en ningún caso una corrección por el parón en cuanto al número total de méritos, por ejemplo, en el número de artículos, lo cual provoca que se retrase el momento de solicitud si ha habido parones.

En Italia se aplica un factor corrector. Además, tiene criterios más laxos (usan la mediana del área). Por ejemplo, en Matemáticas, en España se pide más del doble que en Italia en investigación.

En nuestro país no se ha realizado un informe de evaluación de impacto de género pertinente para detectar criterios no neutros al género.

Evaluación de proyectos/ayudas

- ¿Se tienen en cuenta los parones en las evaluaciones de los currícula? No. Se emplea el formato CVN que ni siquiera tiene un apartado para incluir los parones. Una condición necesaria, aunque no suficiente, para tener en cuenta los parones es contar con un espacio para incluirlos. Porque no es lo mismo tener huecos en el curriculum por tener bebés o por cuidados o por enfermedad, que por dedicarse a otras actividades.
- ¿Se realizan evaluaciones doble-ciego? No.
- ¿Se forma o informa a las personas evaluadoras sobre posibles sesgos de género inconscientes que puedan cometer? No.

La Federación de Enseñanza denuncia el incumplimiento de la legislación vigente e insta a las administraciones a poner freno a esta situación. Porque más mujeres en Ciencia e Investigación es una prioridad.

Plántate y ponte en contacto con CCOO para contarnos cualquier discriminación por motivo de género, identidad y expresión de género.