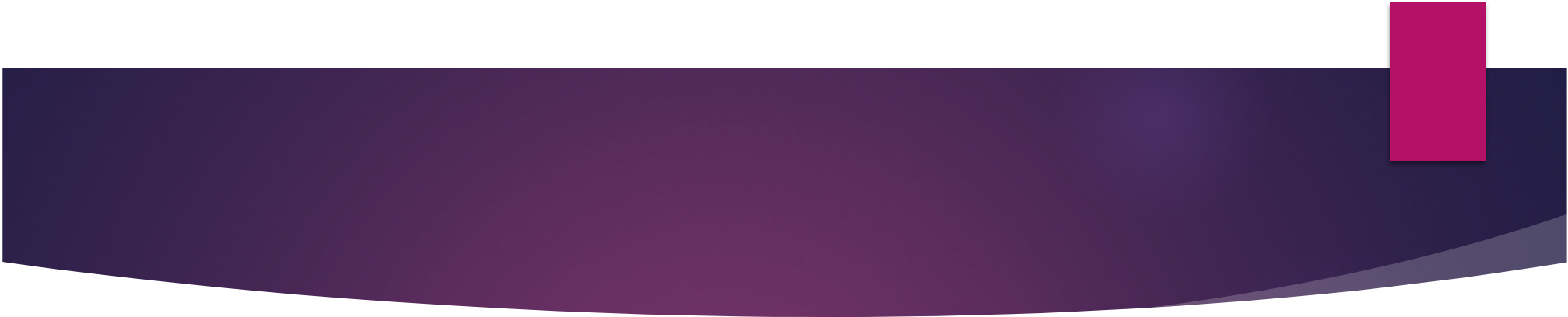


CRUE-SOSTENIBILIDAD. GRUPO POLÍTICAS DE GÉNERO (PG)

Discriminación indirecta en el actual modelo de
ACREDITACIÓN del profesorado universitario (ANECA)



REAL DECRETO 1312/2007, DE 5 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE ESTABLECE LA ACREDITACIÓN NACIONAL PARA EL ACCESO A LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

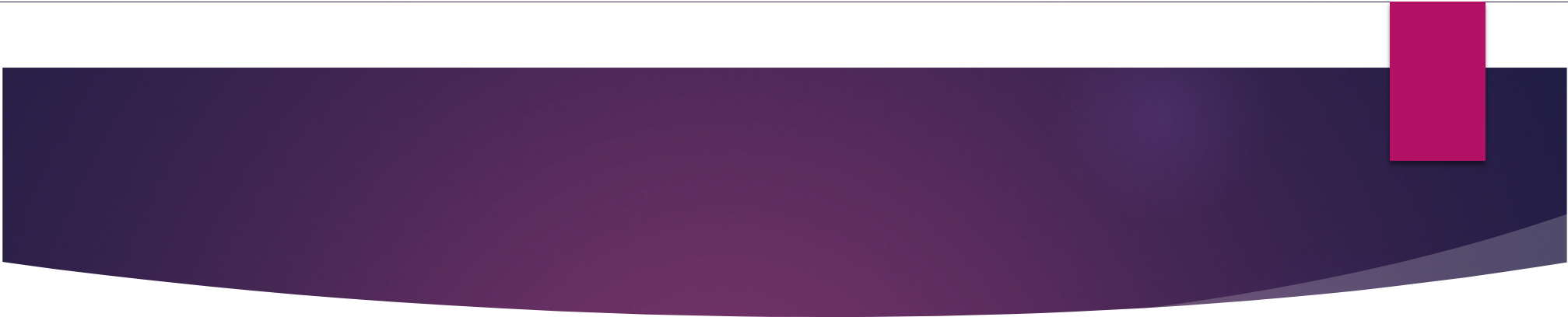
OBJETIVO < valoración de la calidad de los méritos* de las y los aspirantes a fin de que la posterior selección del profesorado funcionario se lleve a cabo en las mejores **condiciones de eficacia, transparencia y objetividad**

*Méritos por: actividad investigadora, actividad docente , transferencia de conocimientos y experiencia profesional experiencia en gestión y administración educativa, científica y tecnológica



ORIENTACIONES GENERALES PARA LA APLICACIÓN DE LOS CRITERIOS ACREDITACIÓN NACIONAL PARA EL ACCESO A LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS (ANECA) (17 de noviembre de 2017)

OBJETIVO < explicar los criterios de evaluación para acceder a los cuerpos docentes universitarios (Real Decreto 415/2015), así como enmarcar las pautas generales de una **evaluación más justa** y **ponderada** de las diferentes Comisiones.

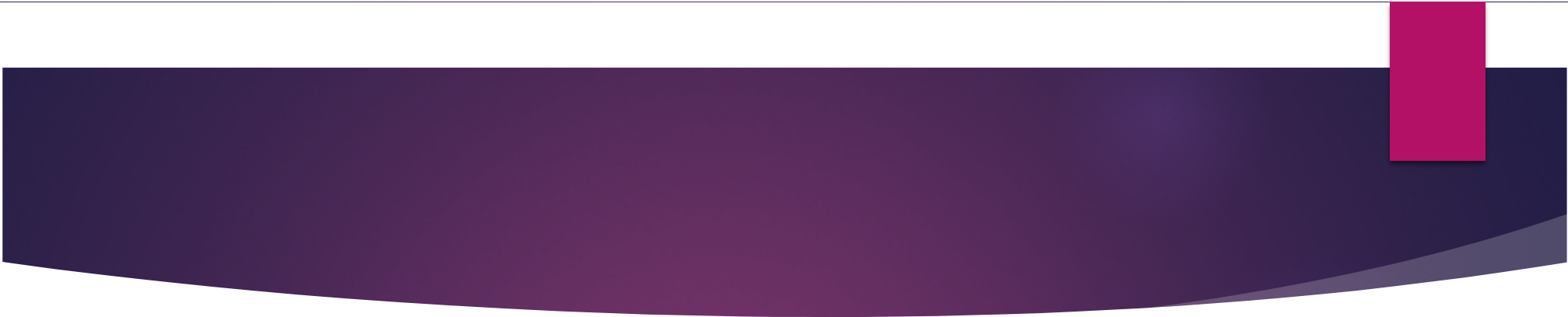


Méritos obligatorios en “**Docencia**” se establece un **número mínimo de años** de “experiencia docente” (méritos “compensatorios”)

>> Debe interpretarse no solo como al nº de **horas de docencia impartidas** sino también a la diversidad de la docencia, la variedad de las materias, los ciclos universitarios donde se haya impartido docencia, la formación de acceder a la carrera universitaria, etc.

TU < ARTE Y HUMANIDADES (1.000 h) - CIENCIAS DE LA SALUD (2.000 h.)

CU < CIENCIAS DE LA SALUD (1.100 h.) – INGENIERÍA Y ARQUITECTURA (2.250 h.)



Desde la proclamación de la **Constitución** y el desarrollo del **Derecho Comunitario** en materia de **igualdad de mujeres y hombres y prohibición de discriminación**, han sido muchas las normas aprobadas que, desde distintos ámbitos, han desarrollado medidas tendentes a garantizar la no discriminación y la igualdad de trato entre mujeres y hombres como valor superior del ordenamiento jurídico, siendo la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, la que de forma explícita enuncia el deber de los poderes públicos

*La **protección de la maternidad**, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia. (art. 14).*



El Estatuto Básico del Empleado Público (art. 49)

< Establece que “**En los casos previstos en los apartados a), b), y c)** (permiso por parto, adopción, guarda o acogimiento), **el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso**, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso”.



Tribunal Supremo (STS 10/2017), contra la discriminación para la mujer que puede suponer el permiso de maternidad

< Califica de discriminatoria y contraria a derecho "la práctica empresarial consistente en computar como ausencias la baja maternal, así como la baja por riesgo de embarazo a los efectos de días productivos para tener derecho a las retribuciones de los variados incentivos".

< El TS explica que la baja por parto y por riesgo durante el embarazo afectan de modo exclusivo a las mujeres por razón precisamente de su sexo.

< Si bien se aplica el mismo criterio a los hombres que cogen la baja por nacimiento de un hijo/a, el TS recuerda que es "un hecho indiscutiblemente notorio el que en nuestro país sigue siendo absolutamente mayoritario el uso de estos permisos por parte de las mujeres", lo que lleva a mantener que, "aun si se afirmara la neutralidad de la medida, en todo caso, **la discriminación femenina se produciría por vía indirecta**, por ser las mujeres las perjudicadas en un número mucho mayor que los hombres".



Tribunal Constitucional falló (STC 2/2017) contra la discriminación para la mujer que puede suponer el permiso de maternidad

< El TC que, si bien la Constitución "no consagra la promoción de la maternidad", sí proscribe "toda distinción, trato peyorativo y limitación de derechos o legítimas expectativas de la mujer en la relación laboral", por lo que **"la asignación de consecuencias laborales negativas" al ejercicio de la maternidad puede vulnerar el derecho fundamental a la igualdad.**

< **Esta situación de perjuicio viene derivada de su condición de mujer**, pues "se debió en exclusiva al hecho de encontrarse de baja laboral por embarazo de riesgo y ulterior maternidad, única situación en la que solo es posible encontrarse una persona si es mujer".



PROGRAMA ACADEMIA de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)

< Genera, de forma involuntaria, **discriminación indirecta** para las mujeres PDI al ser un procedimiento que, siendo aparentemente **neutro**, las pone en desventaja particular con respecto a sus homólogos varones cuando irrumpe la maternidad al aplicar un **criterio temporal lineal** en la evaluación de los méritos docentes



Otras normas que afectan a la actividad investigadora en la Universidad contemplan el disfrute de la maternidad o el cuidado de hijos como elemento que supone **la interrupción del transcurso de los plazos o la retroacción de la fecha del cumplimiento de los requisitos**

< Ley de la ciencia, (BOE 2/6/2011)

< Convocatorias autonómicas de programas competitivos de investigación

< *(Resolución por la que se fija el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora, 2016-2017)*



En síntesis, el modelo de acreditación nacional del profesorado universitario:

< se acompañen de un **informe de impacto por razón de género**

< **integre la dimensión de género** lo que garantizará que el procedimiento genere un impacto de género positivo en la igualdad entre mujeres y hombres

< para **garantizar** que el ejercicio de los **derechos laborales** derivados de la maternidad no produzca efectos discriminatorios entre los profesores y profesoras, **evitar toda discriminación** y garantizar la **igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres, es necesario que el disfrute de estos permisos sea considerado como un **tiempo de inactividad laboral** por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar que no puede perjudicar a quien lo disfruta



Que al **incluir la dimensión de género** en el modelo de acreditación nacional:

< se incrementan las condiciones de **eficacia, transparencia y objetividad**, a las que en reiteradas ocasiones se alude,

< se garantizan los **derechos fundamentales de las personas** recogidos no solo en nuestra **Constitución**, sino también en la **LO 3/2007**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y **LO 4/2007** de Universidades