

Aportaciones de CSIF sobre Igualdad para la futura Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) a fecha de 10 de mayo de 2021.

Tras la revisión de los objetivos de la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario y el tercer borrador, se constata que no se cubren los objetivos propuestos en cuestiones fundamentales tales como la eliminación de la precariedad del personal docente e investigador, el apoyo al profesorado más joven y la reducción del sesgo de género. Para elaborar estas aportaciones nos hemos basado en dos documentos: “Consulta sobre la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU)” y “Tercer borrador Anteproyecto de Ley del Personal Universitario Docente e Investigador”.

Desde nuestro punto de vista estas cuestiones deberían de abordarse de una forma más directa para que los objetivos sean verdaderamente abordables. A continuación, definimos algunas propuestas de inclusión para el nuevo borrador de la LOSU.

1. En el Preámbulo del borrador del anteproyecto de ley, en concreto en el desarrollo de los cinco pilares del nuevo Estatuto:
 - En el segundo pilar relativo a “Garantizar una carrera académica progresiva y predecible...”:
 - o Añadir “...y en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres”.
 - o Además, se debería incluir que debe de promoverse la progresión de las mujeres a las figuras profesionales más elevadas para reducir el efecto tijera tan importante que existe a nivel de la carrera universitaria española (76% de hombres vs. 25% de mujeres en las categorías de grado A, según datos de Científicas en Cifras 2020, Figura 1).

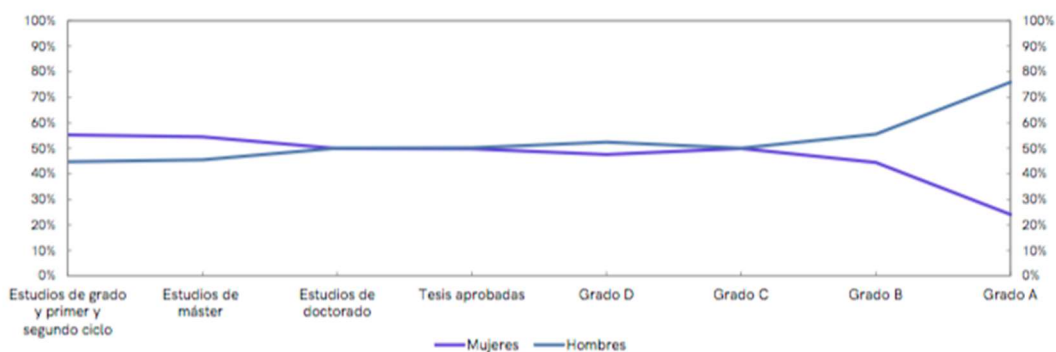


Figura 1. Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora en las Universidades Españolas. Curso 2018-2019. Fuentes Científicas en Cifras 2020.

- En el cuarto pilar relativo a “Asegurar la calidad del sistema universitario reafirmando la evaluación académica y los correspondientes procedimientos de acreditación”:
 - o Añadir que **en los sistemas de acreditación**, tanto en los méritos exigibles como obligatorios y complementarios, se garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres articulando cuantas medidas sean necesarias para paliar las discriminaciones indirectas relativas a la maternidad en la obtención de méritos, principalmente en la obtención de



SECTOR NACIONAL EDUCACIÓN

sexenios de investigación, en la posibilidad y desarrollo de estancias de investigación, así como en la posibilidad y exigencia de liderazgo en grupos y proyectos de investigación al igual que en la dirección de tesis doctorales.

- En el quinto pilar relativo a “facilitar la movilidad”:
 - **Cambiar el concepto “movilidad” por “internacionalización”**. De este modo se reduciría la discriminación sobre la mujer puesto que la movilidad internacional exigible en las acreditaciones a las distintas figuras de personal docente e investigador no es compatible con la conciliación y el cuidado de la familia y actualmente sigue recayendo sobre la mujer. La internacionalización se puede realizar incorporando programas de investigación similares al programa docente Erasmus Mundus para la consolidación e intercambio de conocimientos científicos entre grupos internacionales (estancias investigadoras de una semana de duración como mínimo) y fomentando el uso de conferencias y docencia internacional online.
- 2. En cuanto a los objetivos de la LOSU en materia de **financiación**, incluir que la financiación universitaria debe garantizar que se reducen las desigualdades de género existentes en la financiación de la investigación, fomentando la mejora de la financiación de grupos de investigación liderados por mujeres y realizando actuaciones para mejorar la financiación de proyectos de investigación liderados por mujeres. Se puede realizar el reparto igualitario de la financiación a investigación entre proyectos liderados por hombres y proyectos liderados por mujeres o realizar convocatorias específicas para fomentar los proyectos de investigación liderados por mujeres.
- 3. En relación al objetivo de la LOSU de **gobernanza y estructura universitaria**, se debe garantizar que existirá una distribución paritaria entre hombres y mujeres entre cargos de responsabilidad y decisión, así como en la representación y participación universitaria a todos los niveles.
- 4. A colación con las medidas denominadas como más significativas del anteproyecto de Ley del PDI, realizar dos consideraciones:
 - Para eliminar la precarización del profesorado más joven se pretende realizar una carrera académica mediante el acceso a nuevas plazas que proporcionen estabilidad. Sin embargo, el modelo propuesto genera una competencia desorbitada, al eliminar vías de acceso escalonada, y una precariedad enorme al limitar el tiempo para la consecución de las acreditaciones a seis años desde la obtención del doctorado (Figura 2). Además, esta limitación a seis años endurece el modo de obtención de los méritos investigadores y de movilidad, ámbitos que están generando las mayores discriminaciones indirectas entre mujeres y hombres, por lo que se espera que esta nueva fórmula amplíe las discriminaciones en vez de reducirlas.

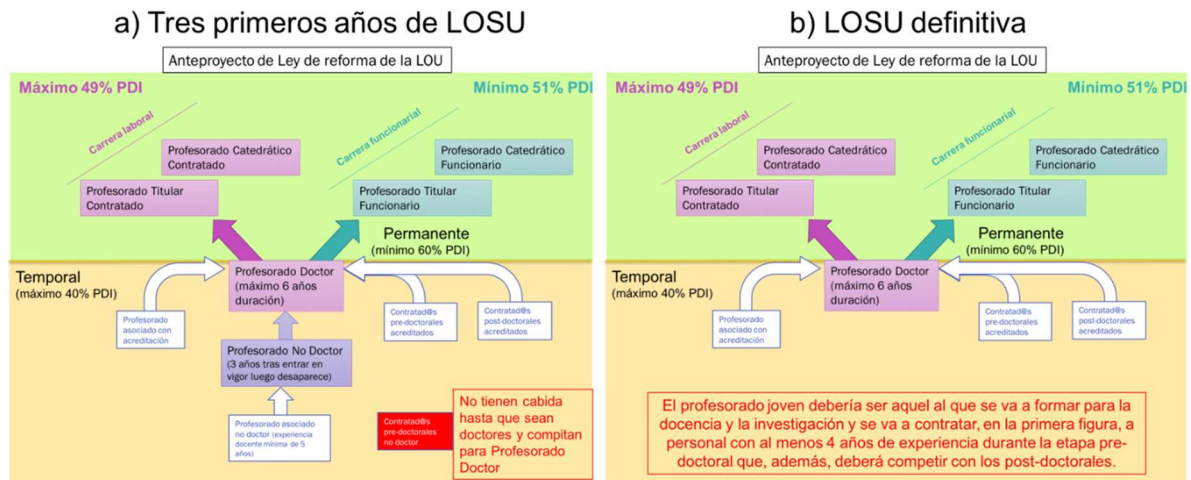


Figura 2. Resumen modelo de carrera académica tras la aplicación del borrador de LOSU. Elaboración propia desde el contenido del borrador de LOSU.

- Se especifica que el profesorado más joven es aquel que lleva años realizando docencia, investigación y/o transferencia de conocimiento, por ello se está enfocando a una generación que se ha precarizado en los últimos años debido a las medidas de contención del gasto, entre otros, pero no se está mejorando el acceso a la carrera académica a las futuras generaciones que son el verdadero “profesorado joven”.
 - o Se debe de volver a utilizar la figura de Profesorado Ayudante o la recién denominada Profesorado No Doctor para comenzar la carrera académica, por lo que esta figura no debería ser transitoria.
 - o No debe eliminarse la figura intermedia de Profesorado Contratado Doctor puesto que es la primera figura permanente que permite no precarizar ni limitar en el tiempo la consecución de las acreditaciones para las categorías superiores. Si se elimina se debe de reducir la exigencia de las categorías de TU y CU.
- 5. En la equiparación de los derechos del personal funcionario y laboral hay que especificar que todo personal docente tendrá derecho al reconocimiento y remuneración de los complementos ligados a la docencia, incluyendo los quinquenios, y que todo personal investigador tendrá derecho al reconocimiento y remuneración de los complementos ligados a la investigación, incluyendo los sexenios. Además, en dicho reconocimiento se tendrá en cuenta las medidas para paliar las discriminaciones indirectas entre mujeres y hombres ligadas a la maternidad y al cuidado de la familia en cuanto a la consecución de los méritos.
- 6. Incorporación en el art. 47bis apartado h, que se garantizará la financiación básica para la realización de las tareas investigadoras realizando convocatorias para el pago de artículos de interés científico, así como para la obtención del material básico de investigación.



SECTOR NACIONAL EDUCACIÓN

7. Incorporación en el art. 57 relativo a la “Acreditación”, que el procedimiento fomentará la acreditación del PDI femenino universitario a figuras superiores para reducir el efecto tijera tan pronunciado que existe en la carrera profesional universitaria española.
8. Incorporación en el art. 62. Apartado 4., que será condición necesaria la formación en igualdad de género en los criterios de valoración de los méritos para el acceso y progresión académica. Una educación basada en valores incluye el respeto a la igualdad de género y nuestra comunidad universitaria debería ser galante de dicho derecho constitucional rechazando cualquier medida que vaya en contra de dicho principio.
9. Incorporación de medidas que aseguren la visibilidad de la mujer en la academia y en la investigación española en general en el articulado de la ley. Se debería crear un reconocimiento anual a mujeres líderes, por tu trayectoria completa, y por el liderazgo en las más jóvenes, en cada una de las ramas de conocimiento para fomentar la visibilidad y los referentes a seguir.

Ana María Gutiérrez Montes
Sección Sindical CSIF-UMU