

CUÉNTALO # Stop Discriminación Científicas

IRENE EPIFANIO LÓPEZ

Dept. Matemáticas – IMAC- IF, Universitat Jaume I <http://www3.uji.es/~epifanio>

Mesa redonda: Mujeres y Matemáticas (28 enero 2020)



Artículo 9.2 Constitución Española:

Corresponde a los **poderes públicos promover las condiciones** para que la libertad y la **igualdad** del individuo y de los grupos en que se integra sean **reales y efectivas**; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Leyes importantes: Ley de Igualdad, Ley del Estatuto Básico del Empleado Público



Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género de la **Ley 14/2011**, de 1 de junio, **de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**:

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.



YO

Las peticiones, realizadas tanto como delegada sindical como de forma personal cuando no lo he sido, para que se cumplieran las disposiciones legales en materia de igualdad han sido en muchos casos ninguneadas, incluso recibí comentarios como:

- “¿No entiendo en qué puede influir tener un hijo? Si no tenéis clases, podéis investigar lo que queráis.”
- “Eso os pasa por follar”.
- A mis espaldas alguno me describió como la “quejona”.



Tweet



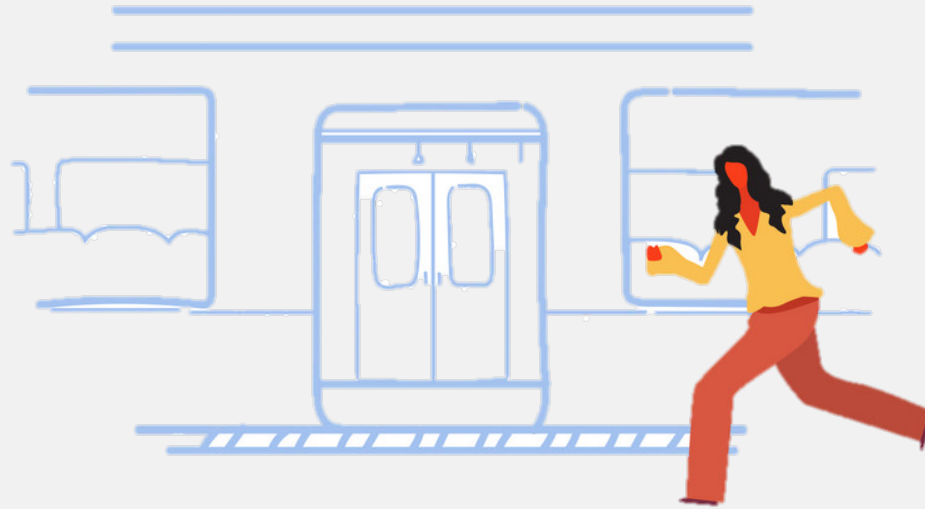
Y0

Debido a la maternidad, por problemas en el embarazo y posteriores tuve un parón largo (aprox. un año) en la carrera académica.

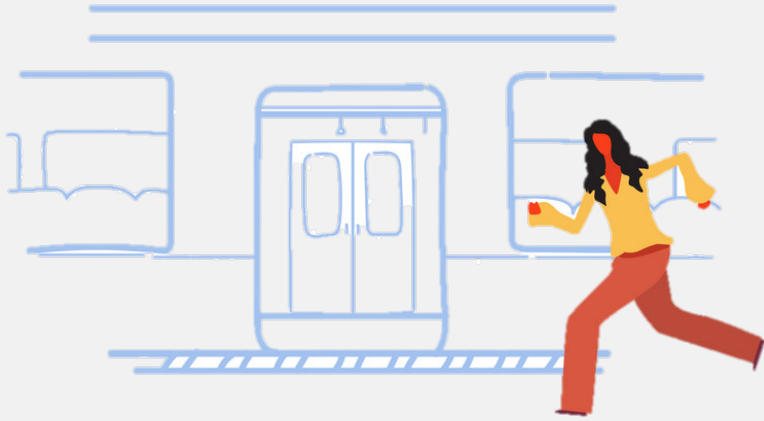
Hubo trenes que pasaron durante ese tiempo.



Tweet



- Me ofrecieron un contrato de investigación de especial relevancia con una entidad importante. No pude aceptar.
- También tuve que decir que “no” a la dirección de la tesis doctoral de una estudiante y del TFM de un estudiante.
- Estimo que dejé de publicar 3 artículos JCR, por los trabajos en los que no colaboré con mi grupo de investigación.
- Tampoco participé en ningún congreso de investigación durante dos años.
- Me ofrecieron organizar una sesión en un congreso internacional muy relevante. Tuve que renunciar.



- Durante dos años no solicité proyectos docentes (ni investigadores).
- Mi parón afectó al profesorado de mi área y al estudiantado, porque desde la Universidad se decidió que no se contrataba a nadie para cubrir la docencia de mi permiso durante 8 semanas del curso 2011/12 (la mitad del primer semestre), así que el profesorado del área tuvo que asumir dichas clases. También hubo cálculos en base a un calendario lectivo cuestionable que supusieron mayor carga de la debida al área. Se tuvo que plantear una organización docente que fuera lo menos lesiva. Agradezco enormemente a mis compañeras y compañeros de área su apoyo.
- La política de no contratación derivó en que se llegara a plantear por otro caso en la universidad, que la persona que había estado de permiso o baja, devolviera las clases a su área el curso siguiente.
- Finalmente, esto se frenó tras la denuncia a la Unidad de Igualdad y la intervención del Rector.



Año 2020: una compañera ha renunciado al permiso de lactancia y se ha reincorporado un mes antes, para que no le cambiaran la asignación de asignaturas.



Tweet



YO

Muchas compañeras, incluida yo misma, hemos tenido que retrasar la solicitud de acreditaciones en ANECA porque no se contemplan los parones.

Muchas compañeras no pudieron, ni pueden, pedir el sexenio de investigación cuando les toca, por haber tenido parones por maternidad o por cuidados a familiares.



Tweet



ANECA:

- ✓ En las evaluaciones a figuras contractuales NO se contemplan los parones de ninguna forma.
- ✓ En las acreditaciones para cuerpos docentes, como nota al margen, desde 2020, si hay valoración en ventana de los últimos diez años, y se tuvo un parón de medio año, entonces la ventana se amplia medio año.

Nótese que por ejemplo en **Comisión Europea**, la ventana se amplia 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, número de artículos, lo cual provoca que se retrase el momento de solicitud si hemos tenido parones. **¿Y en otros países?**



ITALIA: ¡¡¡Se aplica un factor corrector!!! (al número de artículos, etc.)

Además criterios más laxos (usan la mediana del área):

	ESPAÑA (Investigación)	ITALIA
Titularidad (Geometría y Álgebra)	B: 15 o 11 JCR + méritos; 6 Q1-Q2 en 10 últimos años	5 en JCR o Scopus en 5 años; 20 citas total en 10 años
Cátedra (Geometría y Álgebra)	B: 35 o 26 JCR + méritos; 10 Q1-Q2 en 10 últimos años	8 en JCR o Scopus en 10 años; 35 citas total en 15 años
Titularidad (Estadística)	B: 15 o 11 JCR + méritos; 6 Q1-Q2 en 10 últimos años	13 publicaciones (¡¡congresos incluidos!!) en 5 años y 5 Q1-Q2 JCR en 10 años
Cátedra (Estadística)	B: 35 o 26 JCR + méritos; 10 Q1-Q2 en 10 últimos años	25 publicaciones (¡¡congresos incluidos!!) en 10 años y 7 Q1-Q2 JCR en 15 años

<http://attiministeriali.miur.it/anno-2016/luglio/dm-29072016.aspx> (Corrección de parones: Punto 3 del artículo 2)

https://abilitazione.miur.it/public/documenti/2018/Tabelle_Valori_Soglia_ALLEGATI_DM_589_2018.pdf (Tabla valores por áreas de 2018: se actualizan cada dos años)

https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2017/04/documento01_11.pdf (Criterios)



Sexenios:

- ✓ Desde el inicio en 1994, el tiempo en servicios especiales (cargos políticos, en legislatura 93-96 diputadas 16%, o servicio militar o prestación social sustitutoria) podía usarse como tiempo de investigación para pedirlos, pero no pudo usarse la excedencia por cuidado de familiares hasta 2016, tras el recurso de CCOO.



<https://www.boe.es/boe/dias/1994/12/03/pdfs/A37028-37034.pdf> (Disposición adicional segunda)

<https://www.lavanguardia.com/vida/20170110/413228370091/la-excedencia-para-cuidar-familiares-contara-para-la-actividad-investigadora.html>



Sexenios:

- ✓ No se considera corrección por parones en carrera académica.
- ✓ En julio de 2019 se hizo propuesta conjunta de sindicatos CCOO, CSIF, STEPV y UGT para corregir discriminación por parones en sexenios, tras conocer (de forma peculiar) la idea del Ministerio de alargar el período del sexenio vivo por maternidad.
- ✓ No se negoció con sindicatos, pese a que afecta a nuestras condiciones laborales.
- ✓ La propuesta sindical: considerar los méritos en términos relativos al período efectivo trabajado y no en términos absolutos. Es decir: disminuir en uno el número de aportaciones relevantes necesarias para la concesión del sexenio por cada parón.



Concursos de contratación y oposiciones, en la mayoría no se tienen en cuenta los parones.

Algunas excepciones, que deberían ser la norma:

- ✓ Baremo ayudante doctor dept. Matemáticas de la UJI desde 2019
- ✓ Criterios valoración contrataciones (U. Carlos III)



De hecho, en la U. Carlos III tienen desde 2007, (¡¡Sí 2007!!, gracias al impulso de su Rector de entonces, el estadístico Daniel Peña), un plan para reducir, si así se solicita, un 50% la carga docente durante los dos años posteriores a la maternidad.



Disposición adicional decimotercera. Implantación de la perspectiva de género de la **Ley 14/2011**, de 1 de junio, **de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación**:

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 habrán de suponer 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.



EVALUACIÓN DE PROYECTOS/AYUDAS:

- ✓ ¿Se tienen en cuenta los parones en las evaluaciones de los currícula? NO. Se emplea 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. Por que no es lo mismo tener huecos en el CV por tener bebés o por cuidados o por enfermedad, que por dedicarse a la vida contemplativa.
- ✓ ¿Se realizan evaluaciones doble-ciego? NO conozco ninguna convocatoria que la emplee.
- ✓ ¿Se forma o informa a las personas evaluadoras sobre posibles sesgos de género inconscientes que podamos cometer? Yo he sido evaluadora de la Agencia Española de Investigación en 2018, y la respuesta es NO.



Example

¿Qué es esto de los sesgos de género inconscientes?

Ejemplo: El mismo currículum firmado por un hombre (John) parecía a las personas seleccionadoras (tanto profesores como profesoras) más competente y recibía mejor evaluación que uno idéntico perteneciente a una mujer (Jennifer). De hecho, estaban dispuestos a pagarle más a John.

<https://www.pnas.org/content/109/41/16474>

<https://www.youtube.com/watch?v=JaYzdZ9X3n4>

https://es.wikipedia.org/wiki/Efecto_Jennifer_y_John



¿Qué se puede hacer?

- ✓ Contacta con representante sindical, para tratar de dialogar con las personas responsables.
- ✓ Interponer recursos a las bases de las convocatorias o las resoluciones. Consultar servicios jurídicos de sindicatos (en especial para recurso contencioso-administrativo que va a Tribunales, los recursos de reposición van al órgano que dictó el acto).
- ✓ Denunciarlo públicamente: change.org, redes del organismo (twitter, ...), etc.



CCOO denuncia las becas Grisolia por discriminar a las madres - El Mundo Castellón al Día - 07/12/2018

CCOO denuncia las becas Grisolia por discriminar a las madres

Tras la demanda de una investigadora de la UJI, el sindicato recurre la convocatoria del programa de ayudas a la ciencia y reclama la aplicación de medidas de equidad

CARMEN HERNÁNDEZ CASTELLÓN
Los planes de igualdad de género no llegan la mayoría de las veces a hilar tan fino como para detectar cuestiones tan cruciales como que son las mujeres las que se embarazan, las que dan a luz y las que, en un alto porcentaje, se cogen la baja por maternidad o suelen acceder a una excedencia para el cuidado de los hijos. En este sentido, desde el sindicato Comisiones Obreras de la Universitat Jaume I se ha destacado la prioridad de combatir la brecha de género en torno a la clara discriminación a la que deben hacer frente las mujeres que deciden ser madres cuando deben demostrar su trabajo.

En este sentido, el sindicato Comisiones Obreras, tras la deman-

da interpuesta por una investigadora de la Universitat Jaume I de Castellón, ha recurrido la convocatoria del programa Grisolia de ayudas a la investigación al entender que discrimina a las mujeres investigadoras que son madres porque no tiene en cuenta la interrupción que sufren en su trayectoria y su productividad científica cuando deciden tener hijos.

De acuerdo a esta premisa, el sindicato ha interpuesto un recurso contencioso administrativo a la convocatoria del programa Grisolia. «Pedimos la reversión de esta discriminación exigiendo a la administración autonómica que establezca medidas concretas y evaluables con carácter retroactivo», precisan fuentes del sindicato.

Según indican fuentes de CCOO un 22% de mujeres investigadoras piden una subvención de este programa y tan sólo un 9% logra una ayuda de las becas Grisolia. Así, en la última convocatoria de las 171 becas presentadas 134 fueron solicitadas por hombres y 37 por mujeres, sin embargo en la resolución (34 favorables) 31 correspondían a hombres y tan sólo 3 a mujeres investigadoras.

La razón de que más de la mitad de las mujeres investigadoras que aspiran a una ayuda radica, según CCOO, en que estas subvenciones nada más pueden pedir las personas investigadoras principales de proyectos estatales o europeos en vigor y en los requisitos se fija que deben contar con

que en los sexenios se evalúa la investigación en periodos de 6 años sin tener en cuenta la consideración de que en dicho periodo de tiempo ha podido haber interrupciones. «Las investigadoras que han sido madres tienen interrupciones, consecuencia de su periodo de maternidad, por lo cual pueden renunciar a evaluarse hasta que pueden presentar un periodo completo». De esta manera pasarán la evaluación y no serán penalizadas con una espera de tres años para poder presentar de nuevo la solicitud de evaluación sin problemas añadidos», explica desde CCOO.

No obstante, en la evaluación que se realiza para dar las subvenciones a la investigación denominadas Grisolia se miran los 6 últimos años de investigación, «sin que se tenga en cuenta si ha habido interrupciones que hagan tener menos pro-

ducción científica, hecho en el que se ha centrado el recurso contencioso administrativo», explica el sindicato docente.

CÍRCULO VICIOSO MENOS INVESTIGACIÓN Y MÁS CARGA DOCENTE

El sindicato Comisiones Obreras subraya también otro factor que discrimina indirectamente a las mujeres ya que los sexenios de investigación, además de traducirse en una mayor retribución económica, tiene un fuerte impacto en la carga docente del investigador ya que puede suponer tener un 50% menos de carga docente si se acumulan sexenios. «Se cierra así el círculo vicioso: cuanto más carga lectiva, menos tiempo para investigar»

dos sexenios de investigación».

Tras la demanda interpuesta por una investigadora de la UJI, el sindicato CCOO ha denunciado

<http://fe.pv.ccoo.es/noticia:342687>

<http://www.te-feccoo.es/2019/02/04/brecha-de-genero-en-la-investigacion-y-la-docencia/>

(PNL aprobada por unanimidad en Las Cortes Valencianas, 28/11/2018)



MÁS IDEAS: <https://genderedinnovations.stanford.edu/institutions/solutions.html>

Recoge ideas para lograr igualdad de género en diversas partes del mundo para: Gobiernos, Instituciones académicas y Sector privado.

The screenshot shows the website <https://genderedinnovations.stanford.edu/institutions/solutions.html>. The header is red with the text "Gendered Innovations" and "in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment". A navigation bar includes links for Home, Contributors, Links, Translations, and Contact Us, along with a search bar. A left sidebar lists various categories: What is Gendered Innovations?, SEX & GENDER ANALYSIS (with sub-links for Methods, Terms, and Checklists), CASE STUDIES (with sub-links for Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment), DESIGN THINKING, POLICY RECOMMENDATIONS, INSTITUTIONAL TRANSFORMATION, and VIDEOS. The main content area is titled "Part 3. Solutions and Best Practices" and contains a paragraph about institutional transformation. It lists three categories of solutions: 1. Governments, 2. Academic Institutions, and 3. Industry and Private Sector Corporations, each with a brief description of their programs.

Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment

Home | Contributors | Links | Translations | Contact Us Search The Site

What is Gendered Innovations?

SEX & GENDER ANALYSIS

Methods

Terms

Checklists

CASE STUDIES

Science

Health & Medicine

Engineering

Environment

DESIGN THINKING

POLICY RECOMMENDATIONS

INSTITUTIONAL TRANSFORMATION

VIDEOS

Part 3. Solutions and Best Practices

Numerous organizations have supported institutional transformation aimed at removing structural barriers to gender equality. These solutions and best practices apply to Institutional Transformation.

1. Governments have catalyzed institutional change through programs such as the U. S. National Science Foundation's ADVANCE program, the European Commission's Women and Gender in Research programs, and the Austrian Science Fund's Gender Mainstreaming program.

2. Academic Institutions have worked to remove gender bias from hiring and promotion, advance women in leadership, accommodate dual-career academic couples, and facilitate work/life balance.

3. Industry and Private Sector Corporations have programs aimed at improving the representation of women in upper management.

1 Governments

GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN

