

dosier

Techo de cristal: rompiendo la brecha con planes de igualdad

La discriminación por género en la carrera del profesorado universitario

Ana Jorge Alonso

Miembro de la Junta de PDI de la Universidad de Málaga por CCOO y miembro de la Comisión de Igualdad de la UMA

LA CARRERA PROFESIONAL DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO SE ESTRUCTURA EN DOS ETAPAS: LA LABORAL Y LA FUNCIONARIAL. Cada una de ellas posee un cierto número de categorías, cuya cúspide es la cátedra. Para promocionar es necesaria la “acreditación”, es decir, la evaluación positiva del currículum por parte de una agencia evaluadora. Estrechamente ligada a la promoción y al conjunto de condiciones laborales, se encuentra la evaluación de los méritos de investigación. Los criterios que presiden estas evaluaciones son ajenos a estrategia alguna para el avance de la ciencia y el conocimiento, y su utilidad social.

El procedimiento para fijar esos criterios, antidemocrático y poco transparente, y la capacidad discrecional de las comisiones de evaluación, socavan las garantías jurídicas del propio proceso de evaluación. No existe ni consulta ni debate sobre la pertinencia de los criterios en el seno de las distintas áreas de conocimiento que conforman la comunidad investigadora. La situación se ve agravada por la naturaleza, también antidemocrática y opaca, del procedimiento para nombrar las comisiones de evaluación, lo que favorece, en algunos casos, el nacimiento de nuevos “mandarinatos”, que recuerdan los periodos más negros de la Universidad española, y permiten la persecución por razones ideológicas en ciertas áreas de conocimiento. A rasgos generales se puede afirmar, por ejemplo, que en el ámbito de las ciencias sociales el actual sistema de evaluación favorece claramente las metodologías cuantitativas y penaliza las perspectivas teóricas y los objetos de estudio considerados marginales, así como el uso del español como lengua de conocimiento, y ello porque quienes, en última instancia, tienen el poder decisorio en este sistema son las grandes corporaciones multinacionales de la edición académica.

Resultados perniciosos

Uno de los resultados más perniciosos de este sistema es la penalización severa de las mujeres, tanto en los procesos de acreditación como en la evaluación de los méritos investigadores. El análisis de las plantillas de profesorado de las universidades públicas españolas nos muestra una pirámide con una cúspide ocupada por varones y una base mayoritaria de mujeres que, en su conjunto, poseen muchos menos méritos de investigación. Las políticas públicas contra la discriminación por razón de

género y la legislación en materia de igualdad no traspasan nunca la puerta de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), cuyas funciones son reseñadas en su página web con el siguiente texto:

“En cumplimiento de la normativa vigente en materia de profesorado universitario, los programas de evaluación del profesorado de ANECA valoran los méritos curriculares de investigación, docencia, transferencia y gestión tanto para el acceso a determinadas figuras de profesorado y a los cuerpos docentes universitarios, como para la concesión de complementos retributivos.

En concreto, el programa ACADEMIA evalúa los méritos de investigación, docencia, transferencia y gestión para obtener la acreditación para el acceso a los cuerpos docentes de Titular de Universidad y Catedráticos de Universidad, y el programa PEP los evalúa para el acceso a las figuras contractuales de Profesor Contratado Doctor, Profesor de Universidad Privada y Profesor Ayudante Doctor. Por su parte, la CNEAI evalúa los méritos de investigación y transferencia para el reconocimiento de sexenios. También se llevan a cabo evaluaciones curriculares para la concesión de complementos retributivos propios de las universidades”.

Es necesario recordar que el sistema de evaluación del personal docente e investigador (PDI) de las universidades españolas, especialmente a partir del Real Decreto-Ley 14/2012, repercute directamente en el salario y en las posibilidades de promoción del profesorado universitario, y hay que añadir que, tal como indican los propios datos de la ANECA desagregados por sexo y áreas de conocimiento, se trata de un sistema con claro sesgo de género. El decreto en cuestión, de la época del ministro Wert, ha sido en gran parte derogado, pero se mantiene vigente su Art. 68, que establece las horas de dedicación a la docencia del PDI en función de los tramos de investigación (sexenios) obtenidos y de que estos estén “vivos”, o sea, que el hecho de no presentarse a una evaluación o que esta sea negativa tiene el mismo impacto en horas de dedicación docente que el no poseer ningún reconocimiento previo. Si a esto unimos que no se evalúa la docencia, tenemos las condiciones para que esta se perciba como un “castigo”, lo que abona su desprestigio y puede conducir al deterioro de su calidad.

Es importante entender que la evaluación de la calidad investigadora se realiza exclusivamente a través de la evaluación de publicaciones (cinco por sexenio) y que no se contempla ningún otro elemento evaluable de la labor investigadora. Los criterios establecidos en cada área de conocimiento son diferentes, pero todos comparten la lógica de los “indicadores de calidad”, principalmente el *factor de impacto*, referidos a las revistas o las editoriales donde se publican los trabajos y ajenos, por tanto, a su contenido y a su nivel. El problema más grave es que la calidad de esas revistas la determinan dos multinacionales de la edición académica que funcionan *de facto* como un oligopolio y que, al margen de la corrupción contrastada, están completamente alejadas de toda consideración de la utilidad social de la ciencia y el conocimiento.

Sin un cambio sustancial en el sistema de evaluación y en el funcionamiento de la ANECA, las mujeres del PDI universitario seguiremos siendo severamente penalizadas en el desarrollo de nuestra carrera profesional.

El análisis de las plantillas de profesorado de las universidades públicas españolas nos muestra una pirámide con una cúspide ocupada por varones y una base mayoritaria de mujeres