



AQU CATALUNYA

ACUERDO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LAS MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN EN LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Diciembre de 2024

ACUERDO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LAS MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN EN LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito de los procedimientos de evaluación del personal docente e investigador universitario que han correspondido a la Comisión de Evaluación de la Investigación de AQU Catalunya se han ido aplicando en las evaluaciones desde su creación en 2003.

Asimismo, de acuerdo con los cambios derivados de la aprobación de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, es necesario actualizar estas medidas y su aplicación en los procedimientos de evaluación o acreditación.

Las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar han sido aplicadas en el ámbito universitario, por ejemplo, de acuerdo con lo que prevé la disposición adicional undécima de la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña.

En los procesos de evaluación y acreditación de la Agencia, por analogía, se tenían en cuenta los principios establecidos por la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones públicas de Cataluña.

Por otra parte, el artículo 2 de la Ley 15/2015, de 21 de julio, de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña dispone que la finalidad de AQU Catalunya es promover y garantizar la calidad de la educación superior, de acuerdo con estándares académicos y sociales internacionales y europeos de calidad y en conformidad con la normativa vigente, y proporcionar a los agentes de la educación superior criterios y referentes que les permitan alcanzar los máximos estándares de calidad en el desempeño de sus funciones, atendiendo al interés de la sociedad por una educación superior de calidad.

Una de las concreciones de estas medidas fue la inclusión, por parte de la persona solicitante, en los modelos de currículum de evaluaciones de profesorado universitario en el apartado de «Resumen de la trayectoria científica» de las posibles interrupciones por permisos de maternidad o paternidad, excedencias por cuidado de hijos o por cuidado de familiares de primer grado dependientes que estén a su cargo, por razón de violencia de género y por razón de terrorismo; bajas de larga duración por enfermedad u otras acciones de servicio a la comunidad.

El nuevo marco normativo a través del artículo 65.4 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario dispone que los procedimientos de acreditación del

profesorado funcionario y contratado tendrán que incorporar criterios que garanticen que la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral sean efectivas.

De acuerdo con los artículos 20 y 21 del Decreto 315/2016, de 8 de noviembre, por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña, la Comisión de Evaluación de la Investigación, en la sesión de 17 de diciembre de 2024,

ACUERDA:

Aprobar las medidas que garanticen la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral en los procedimientos de evaluación o acreditación del personal docente e investigador, funcionario y contratado, que son competencia de la Comisión de Evaluación de la Investigación.

El régimen de aplicación de las medidas es el siguiente:

1. En cuanto a los procedimientos de acreditación de profesorado agregado (acreditación de investigación según la Ley 1/2003) y de acreditación de profesorado catedrático (acreditación de investigación avanzada según la Ley 1/2003):

Los criterios de evaluación garantizan la igualdad entre personas y toman en consideración las trayectorias profesionales diversas fruto de la conciliación familiar y profesional. Por lo tanto, en la evaluación de los méritos se tomarán en consideración las situaciones especiales, derivadas de permisos de maternidad y paternidad, excedencias o bajas por enfermedad, o cualquier otra circunstancia personal justificada —discapacidad, permisos por cuidado de familiares, excedencias o permisos por violencia de género o terrorismo— que hayan dado lugar a una trayectoria investigadora y docente irregular. La valoración de los méritos tendrá en cuenta estas circunstancias, que deben justificarse adecuadamente y deben incluirse en la narración de la actividad académica del profesorado mencionada en el punto anterior.

Por otra parte, en relación con el requisito de movilidad para la obtención de las acreditaciones de profesorado, que consiste en la realización de actividades de investigación o docencia en universidades y/o centros de investigación distintos de la institución en la que se leyó la tesis doctoral, la Comisión de Evaluación de la Investigación y sus comisiones específicas pueden eximir motivadamente del requisito de movilidad a las personas que acrediten situaciones prolongadas en el tiempo que les hayan impedido cumplirlo por razón de discapacidad, enfermedad, conciliación o atención de menores, familiares o personas dependientes, y excedencias por el cuidado de una hija o hijo, de un familiar o por violencia de género o terrorismo.

2. En cuanto al procedimiento de evaluación de la actividad investigadora del personal docente e investigador funcionario y contratado:

Las personas solicitantes de un tramo de investigación que justifiquen adecuadamente que se encuentran en situaciones especiales derivadas de permisos de maternidad y paternidad, excedencias o bajas por enfermedad o cualquier otra circunstancia personal justificada — discapacidad, permisos por cuidado de familiares, excedencias o permisos por violencia de género o por terrorismo— que hayan resultado en una trayectoria investigadora y docente irregular tendrán derecho a las siguientes medidas:

Podrán incluir en su solicitud de evaluación de tramos de investigación los periodos y las aportaciones publicadas en estos años durante los que se hayan encontrado en las situaciones descritas en el primer párrafo del punto 2.

Se podrán presentar cuatro aportaciones, en lugar de las cinco exigidas, si en el periodo sometido a evaluación la persona que solicita el tramo de investigación justifica debidamente haberse encontrado en las situaciones descritas en el primer párrafo del punto 2.

En el caso de los permisos por maternidad o paternidad, a fin de que sean de aplicación estas medidas, deben tener una duración mínima de 16 semanas.

Por último, se podrá conceder el tramo de investigación si se obtienen 24 puntos como mínimo.

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya

Diciembre 2024 · METAQU-040-2024-ES