

Se ajustan los criterios en situaciones especiales por maternidad o paternidad, excedencia por el cuidado de hijas/os o familiares en primer grado dependientes, por razón de violencia de género y de violencia terrorista y por baja por larga enfermedad.

ANECA incluye medidas de acción positiva para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades en los procesos de acreditación y de evaluación de sexenios

- *La vigencia del sexenio vivo podrá ampliarse a razón de un año por permiso por maternidad/paternidad o excedencias por, entre otras causas, violencia de género o cuidado de hijas/os o familiares dependientes.*
- *Se reconocen criterios específicos para situaciones especiales de difícil cumplimiento para personas con discapacidad*

MADRID. 17/12/2020. ANECA ha adoptado medidas de acción positiva que garanticen que sus comités y comisiones aplican criterios de equidad y de igualdad de oportunidades en la evaluación de sexenios y en los diferentes procesos de evaluación del profesorado que son de su competencia (programas ACADEMIA y PEP). La directora de la Agencia, Mercedes Siles Molina, ha firmado la resolución por la que se establecen los principios y directrices que permiten que en las evaluaciones de acreditación y en las solicitudes de sexenios se tengan en cuenta las situaciones especiales que afecten a criterios de difícil cumplimiento para personas con discapacidad y aquellas derivadas de:

- *permisos por maternidad o paternidad,*
- *excedencia por el cuidado de hijos/as o familiares en primer grado dependientes que estén a su cargo,*
- *por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista previstas en el artículo 89.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público,*
- *situaciones de baja por larga enfermedad.*

El documento firmado refuerza los puntos básicos de las políticas de gestión de la nueva ANECA establecidas por el equipo dirigido por Mercedes Siles Molina y el compromiso de la Agencia con políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, conciliación y corresponsabilidad.

ACREDITACIÓN DE PROFESORADO

La resolución recoge que, al evaluar los méritos docencia de las personas solicitantes, las comisiones y comités tendrán en cuenta estas situaciones de modo que en la valoración de la actividad docente “se disminuirán las exigencias de méritos relativos a años de docencia y horas lectivas impartidas de manera proporcional a la duración de los periodos de permiso, excedencia o baja acreditados”. En la valoración de la actividad investigadora,

siempre que se valoren méritos enmarcados en un determinado periodo, se dispone que se amplíe el periodo de evaluación “por tiempo idéntico al de la referida situación de permiso, excedencia o baja”.

La disposición también señala que, cuando se justifiquen adecuadamente, las comisiones y comités tendrán en cuenta y valorarán las situaciones especiales que afecten a criterios de difícil cumplimiento para personas con discapacidad. Específicamente, se eximirá a las personas con discapacidad muy grave de aportar los méritos de estancias en el extranjero, otorgándoles la máxima puntuación asignada en cada caso a dicho mérito.

Las personas que justifiquen una discapacidad grave estarán eximidas de aportar el 75% de los méritos de estancias en el extranjero, otorgándoles el 75% de la puntuación asignada en cada caso a dicho mérito. El 25% restante, podrá obtenerlo por otros méritos que saturen los méritos valorables en cada apartado. Las personas con discapacidad moderada quedarán eximidas de aportar el 50% de los méritos de estancias en el extranjero, otorgándoles el 50% de la puntuación asignada en cada caso a dicho mérito. El 50% restante, podrá obtenerlo por otros méritos que saturen los valorables en cada apartado.

La resolución recoge expresamente que “en las solicitudes de acreditación para PCD, las estancias se valoran dentro de un subapartado que vale 6 puntos y que incluye: Tesis doctoral, mención de doctorado europeo, mención de calidad del programa de doctorado, becas pre y postdoctorales, estancias en otros centros de investigación o posesión de más de un título. Cada comisión aplicará los porcentajes establecidos sobre el total de puntos que le otorguen a las estancias”. Se dispone, también que “en ACADEMIA, donde las estancias funcionan como méritos complementarios de investigación, las mismas se podrán sustituir por cualquier otro mérito complementario de investigación que se posea más de una vez”.

ALARGAR LA VIGENCIA DEL SEXENIO VIVO

Otra de las medidas de acción positiva que implanta ANECA se refiere a la posibilidad de ampliar el tiempo de duración del sexenio vivo. Así, se dispone que a efectos del cómputo de los tramos para la evaluación de la actividad todas las personas que estén en situaciones especial por permisos por maternidad o paternidad, excedencias por el cuidado de hijos/as, por el cuidado de familiares en primer grado dependientes que estén a su cargo; por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista previstas en el artículo 89.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público o bajas por larga enfermedad “podrán prorrogar el último sexenio vivo un año por cada permiso, excedencia o baja que hayan tenido. La prórroga del sexenio será de aplicación al último sexenio concedido vivo y los permisos deberán haber tenido lugar en los periodos que se establecerán en cada convocatoria”.

Además, las personas que estén en alguno de los supuestos referidos y todas aquellas que tengan “excedencia temporal para incorporarse a otros agentes de investigación a que se refiere el artículo 17 (movilidad del personal investigador) de la Ley 14/2011, de 1

de junio” podrán incluir en su solicitud de evaluación de sexenios los años –y las aportaciones publicadas en dichos años– durante los que hayan permanecido en dicha situación administrativa de permiso, excedencia o baja.

La disposición se ha elaborado en aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la normativa europea relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. También en aplicación de la Ley Orgánica 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y de la Convención de Naciones Unidas de las Personas con Discapacidad.

Adjuntamos a esta nota de prensa el enlace al video con declaraciones de la directora de ANECA, Mercedes Siles Molina, explicando la resolución de medidas positivas. También se adjuntan las URL de la sesión que se desarrollará mañana, viernes, a las 10 horas, en YouTube y en Twitter para dar a conocer la resolución y otras iniciativas de la Agencia para promover la igualdad y la inclusión en la Universidad.

[Acceder a la presentación en YouTube](#)[Ver video informativo](#)[Acceder a la presentación en Twitter](#)[Ver texto íntegro de la resolución](#)**Si desea más información:****ANECA Comunicación**

comunicacion@aneca.es

