



## CC00 informa Nº 49/

**Sector: Comunidad Universitaria** 

Lo primero las personas

2

## El Tribunal Supremo avala el criterio de género acordado en la Universidad Autónoma de Madrid para la dotación de plazas de PDI en departamentos y áreas

## El TS considera que no se trata de una medida de discriminación positiva

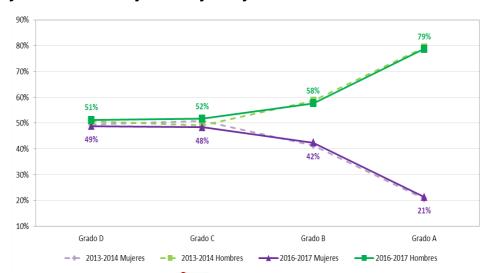
La <u>sentencia número 1383/2019</u> de la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo (TS) avala la introducción del criterio de género en la dotación de plazas de catedrático y catedrática en departamentos y áreas de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM).

De esta forma se pronuncia en el recurso de casación planteado por la UAM en relación con el acuerdo de su Consejo de Gobierno, de 30 de septiembre de 2016, por el que se aprobó el procedimiento para la promoción interna a Cátedra en la que se asignaba una puntuación gradual (de hasta 10 puntos) a departamentos, primando a aquellos donde las mujeres estaban infrarrepresentadas.

El acuerdo establecía cuatro criterios para seleccionar los departamentos o áreas de conocimiento donde se crearían 22 nuevas cátedras por promoción interna. Junto a la experiencia investigadora, la docente, y la antigüedad en la acreditación, se añadía como cuarto criterio el relativo a la estructura de la plantilla que se encontraría condicionado por la asignación de puntos en función de la infrarrepresentación o no de las catedráticas.

Cabe recordar que el último informe "Científicas en Cifras 2017" (Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2018) revela que se mantiene la segregación vertical en la carrera investigadora, puesto que las mujeres no suben del 21% en las cátedras de universidad o del 25% entre el profesorado de investigación (OPIs).

Distribución de mujeres y hombres en el personal investigador de las universidades públicas 2013 y 2016. Porcentaje de mujeres y hombres sobre el total de cada categoría





CON CCOO LUCHAS, CON CCOO AVANZAS







## CC00 informa № 49/

Sector: Comunidad Universitaria

Lo primero las personas

2

Sin embargo, el Tribunal determina que no se trata de una medida de discriminación positiva (dar preferencia al sexo infrarrepresentado ante méritos equivalentes), puesto que no hace referencia al acceso a dichas plazas, sino que se trata de introducir un criterio más a la hora de concretar la "estructura de plantilla" con el objetivo de romper el techo de cristal impuesto a las mujeres que ven cómo su presencia es inversamente proporcional a la responsabilidad de gestión y académica. El acuerdo establecía la siguiente relación entre la proporción de catedráticas en un departamento y el número de puntos a asignar en función de dicha realidad:

Presencia de catedráticas	Puntos
Entre 0 y 10%	10 puntos
Entre 10% y 20%	7,5 puntos
Entre 20 y 30%	5 puntos
Entre 30 y 40%	2,5 puntos

El TS recalca que estamos ante una norma que parte "de un juicio previo sobre la necesidad de creación de la plaza, pasar a seleccionar dónde se crearán las cátedras, en qué departamentos o áreas de conocimiento". El TS interpreta que con esta puntuación la Universidad sólo trata de determinar cómo se estructura la plantilla, qué plazas en concreto han de crearse y, sobre todo, dónde, fijando, como uno de los elementos a valorar, la infrarrepresentación de catedráticas en los distintos departamentos. Basándose en a estos datos, se procedería a aprobar la correspondiente convocatoria del concurso para cubrir cada una de las concretas plazas creadas, entre los específicos solicitantes de las mismas, "de manera que la única ventaja que introduce esa variable de género, es que en aquellos departamentos o áreas de conocimiento donde no haya ninguna catedrática, o tenga un número reducido de éstas, hay más posibilidades de que se cree allí una cátedra, a la que posteriormente concurrirán en igualdad de condiciones los profesores y las profesoras." En su sentencia, el TS afirma que "lo que se persigue mediante esa asignación de puntuación es evitar el crecimiento de la "brecha de género en la universidad española".

Desde CCOO entendemos que estamos, por tanto, ante una sentencia que viene a corregir los obstáculos de partida (como así ordenan los artículos 14 y 9.2 de la CE y el 51.a) de la Ley de Igualdad). Desgraciadamente esta medida no evita los tradicionales obstáculos, en muchos casos con un claro sesgo de género, que impiden a muchas mujeres desarrollar una carrera académica e investigadora en términos de igualdad. Resulta indispensable avanzar en esta línea si realmente se quiere actuar contra la brecha de género en las universidades, de la que la infrarrepresentación de las mujeres en las figuras docentes e investigadores de mayor reconocimiento es un factor más entre otros muchos.

Madrid, 21 de noviembre de 2019



