

Stop discriminación

**EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN DE
LA LEY 14/2011 DE LA CIENCIA
EN LO REFERENTE A LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO**



Mujeres
y Matemáticas



Comisión de la Real Sociedad
Matemática Española

Stop discriminación

EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA LEY 14/2011 DE LA CIENCIA EN LO REFERENTE A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

PROPUESTAS DE MEJORA

La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante Ley de la Ciencia), cuenta con una disposición, la adicional decimotercera, relativa a la implantación de la perspectiva de género. En dicha disposición, se establece que

«los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y 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.

Además, 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.»

Entre los objetivos de la Ley de la Ciencia está promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Ciencia. Sin embargo, casi diez años después de su aprobación, si observamos las series de [informes de Científicas en cifras](#), se aprecia que persiste la segregación vertical (techo de cristal), la segregación horizontal de género y la brecha de género en las ayudas a recursos humanos y a proyectos de I+D+I en convocatorias del Plan Estatal.

A continuación, se revisa el cumplimiento de la Ley de la Ciencia y se realizan propuestas para paliar las discriminaciones. En concreto, se analiza y evalúa su aplicación en distintos ámbitos que comprenden la selección y evaluación del personal docente e investigador de las universidades públicas y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación. El análisis se centra en el ámbito estatal, pero las conclusiones son similares si el análisis se realiza en el ámbito de comunidad autónoma o universitario. La falta de eficacia de la Ley, por su falta de aplicación, es un resultado decepcionante.

1.1. Eliminación de sesgos de género

En la actualidad, ninguno de los procedimientos a nivel estatal contempla evaluaciones doble ciego, ni se ha establecido, que se sepa, ningún mecanismo para eliminar sesgos de género. Las personas evaluadoras no reciben ni se les exige ninguna formación en eliminación de sesgos de género inconscientes, que implican que, para el mismo grado de productividad y méritos, la mujer puede ser considerada menos competente.

En el sector público, [las acciones COST de la Unión europea](#) o, en el sector privado, las [ayudas de LaCaixa](#), muestran ejemplos de evaluaciones doble ciego para financiar proyectos.

En [Artiles et al. \(2017\)](#) se revisan acciones que se han implementado en otros países para eliminar sesgos de género en las evaluaciones del personal investigador y sus propuestas de proyectos. El propio Ministerio de Ciencia e Innovación junto con la European Commission tiene publicado un manual sobre lo que debe hacerse y no se hace: [Manual de Género en la Investigación](#). En concreto en la página 14 de dicho manual se indica, entre otros aspectos: formar a los miembros del comité sobre los prejuicios de género y utilizar criterios explícitos, precisos y transparentes, establecer parámetros que sean relevantes para la búsqueda del conocimiento científico, utilizar indicadores de rendimiento apropiados que se ajusten a la productividad en el ciclo de vida tanto de hombres como de mujeres.

Sería fundamental que hubiera rúbricas y criterios explícitos con perspectiva de género, para evitar que sesgos de género inconscientes afloren.

Respecto de correcciones por parones en la carrera académica en la evaluación de los currícula, hay convocatorias, en especial autonómicas, pero evaluadas por la Agencia Española de Investigación (AEI), que no contemplan ninguna corrección por parones en la carrera académica en las evaluaciones de los currícula en los proyectos de investigación. De hecho, suele emplearse forzosamente el formato CVN o CVA, en el que no existe un apartado para explicar los parones. Una condición necesaria, aunque no suficiente, para tener en cuenta los parones es contar con un espacio para incluirlos; porque no es lo mismo tener huecos en el currículum por tener bebés, por cuidados o por enfermedad, que por dedicarse a otras actividades. Sin embargo, consideramos que el CVN o CVA no es el espacio apropiado para indicar diversas situaciones, ya que las comisiones que juzgan no deben tener acceso a datos personales sensibles, por protección de datos. Posteriormente, indicaremos cuál es nuestra propuesta para solventarlo.

En estos momentos existen algunas medidas en AEI que, aun establecidas con el ánimo de paliar esta discriminación, están siendo contraproducentes por ser discriminatorias y claramente insuficientes. Desde 2019, en la [AEI se valoran los 10 últimos años](#) en los currícula para proyectos de I+D, que pueden ser ampliados en determinadas situaciones. Es la misma estrategia que se sigue con los períodos de elegibilidad, que sí suelen contemplarse en las convocatorias desde hace más años, y que pueden ampliarse en determinadas situaciones, pero algunas de las cuales resultan discriminatorias, como explicaremos en el siguiente párrafo. Esto sucede, por ejemplo, en convocatorias de Ayudas Ramón y Cajal, Ayudas Juan de la Cierva, y Proyectos de I+D+I tipo A (jóvenes investigadores) y tipo JIN (jóvenes investigadores sin vinculación o con vinculación temporal).

1.2. Las políticas de género neutro son discriminatorias, por no tener en cuenta el género.

En primer lugar, estas medidas se enmarcan en las llamadas políticas de género neutro. Se amplía un año por «cuidado de cada hijo/a». Sin embargo, [el impacto de tener un hijo no es igual en mujeres y hombres](#). Nótese que, durante los últimos 10 años, en España el permiso de paternidad ha sido de 2 semanas mayoritariamente, mientras que el permiso de maternidad ha sido de 16 semanas, más posibles ampliaciones por diversas situaciones, y al que habría que sumar el período de permiso de lactancia, o por incapacidad temporal relacionada con el embarazo, etc. Tampoco es igual el cuidado cuando hay problemas de salud o necesidades especiales en la descendencia, lo cual ni se contempla. En lo que respecta al tiempo empleado en cuidados tras los permisos, en la inmensa mayoría, el tiempo dedicado es mucho mayor en madres que en padres. En definitiva, las políticas de género-neutro que pretenden ser family-friendly terminan perjudicando a las mujeres. No tienen en consideración la pérdida de productividad asociada con tener hijas e hijos, específica del género femenino. De hecho, [las políticas de género-neutro todavía aumentan más la brecha de género](#).

En cambio, nótese que en el European Research Council no usan políticas de género neutro, sino que el período de elegibilidad se amplía por maternidad 1.5 años (medio año más que en AEI), mientras que por paternidad consideran el tiempo exacto de permiso (página 17 del [ERC Work Programme 2020](#)). La Universidad Carlos III, pionera en medidas de igualdad en España, desde el año 2007, [amplía los períodos evaluados en 2 años por maternidad](#), y en dos meses por cada mes de permiso de paternidad. Pero, esta universidad, también permite reducir el 50% la docencia durante los dos años siguientes a la maternidad y durante dos meses por cada mes de permiso de paternidad.

1.3. Sobre la insuficiencia de los períodos de ampliación

Por otro lado, que se amplíe solo un año por hija/o y el tiempo exacto por período pasado en excedencia por cuidados de familiares (mayores o menores), por violencia de género, y otras situaciones, muestra un desconocimiento total sobre lo que afecta un parón largo en la investigación, no solo a nivel productivo (número de trabajos), sino también en [restricción de colaboraciones, aportaciones a congresos, limitación en participación de proyectos, disminución de citas, etc.](#), es decir, en las medidas neoliberales que actualmente auditan nuestra investigación. Hoy en día está desgraciadamente muy vigente el dicho «¡publica o muere!». Pero la investigación no es, o no debería ser, una línea de montaje. Recuperarse de un parón largo supone un gran tiempo, bastante más del tiempo que se ha parado.

1.4. Discriminación por edad

Al ampliar los períodos de evaluación de los currícula para los proyectos en I+D, tampoco se ha pensado en las personas jóvenes que no llevan 10 años en investigación, y que, entonces, alargar la ventana les sería contraproducente al contar con menos méritos por no tener 10 años en investigación. Justamente las mujeres jóvenes son las que probablemente tengan los parones más largos por maternidad y serían las que esa medida de ampliación de la ventana de valoración del currículum sería perjudicial para ellas. Por ejemplo, si una mujer de 32 años ha tenido un parón de 2 años, de poco sirve ampliar el currículum para incluir los méritos adquiridos desde los 20 años, cuando aún estaba cursando el grado. En Italia, se hace una corrección para estas situaciones, por "juventud", para no discriminar por edad (página 5 de los [Criterios de evaluación de habilitaciones en Italia](#)).

1.5. Discriminación por otras situaciones no recogidas

El documento de [medidas implementadas en la AEI para promover la igualdad de género](#) recoge los permisos y excedencias reconocidos en el Estatuto Básico de Empleado Público, pero existen muchas otras situaciones discriminatorias que deberían contemplarse, acogándose al artículo 9.2 de la Constitución Española.

Aunque en la Ley de la Ciencia ni se nombre, con la Ley Orgánica 3/2007, la Ley de Igualdad, hay una situación que debería también considerarse, como es el peaje pagado por el acoso (sexual o por razón de género). Debido a que las situaciones de acoso son violencia de género fuera de la pareja o expareja, no han estado reconocidas como violencia de género y no se ha tenido acceso a permisos ni excedencias por violencia de género. Estas situaciones producen un gran desgaste emocional, con posibles consecuencias psicológicas. Toda esa violencia se traduce en lo que podría llamarse [el peaje o impuesto del acoso](#): consume tiempo, energía, va haciendo mella y no es algo que se traslade al currículum. Por supuesto, hace disminuir la producción científica y, en el peor de los casos, puede suponer el abandono de la carrera académica, temporalmente (renunciar a una beca o contrato para salir de una situación asfixiante) o de manera definitiva. Ocurre de igual forma con otros tipos de acoso, como el debido a orientación sexual, raza, etc.

Las universidades no están ni mucho menos libres de violencia de género. [El primer estudio llevado a cabo sobre violencia contra la mujer](#) en el contexto universitario español reveló que el 62% del estudiantado había experimentado violencia de género dentro del entorno universitario o conocía a alguien que lo había sufrido, aunque únicamente el 13% eran capaces de identificar dichas situaciones como violencia de género. Si nos centramos en un entorno más masculinizado, como son las áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas), [en Estados Unidos las mujeres tienen la segunda tasa más alta de acoso sexual](#) (58% en las universidades y 46% en el sector privado), solo por detrás de las militares (69%). Entre los hombres la tasa era del 16%.

Por último, también cabe notar que, si no ha habido un parón explícito sino simplemente una situación de conciliación de cargas familiares tales como el cuidado de enfermos mentales o situaciones de violencia de género, la propia justificación de estas situaciones puede no ser posible en el momento de realizar las solicitudes, por el tiempo que llevan los respectivos trámites judiciales.

De igual forma, como se ha comentado previamente, no es lo mismo el cuidado de hijos con necesidades especiales o discapacidad.

En definitiva, lo que proponemos es, que además de los parones que puedan venir justificados por un permiso, baja o excedencia, también se contemplen otras situaciones, aunque no hayan dado lugar a baja, excedencia o permiso. El impacto que puedan tener estas situaciones en la carrera investigadora debería ser juzgado por personas expertas en género o trabajadoras sociales.

1.6. Lenguaje sexista

Por último, aunque no menos importante, la invisibilización continua de las mujeres científicas a través del lenguaje juega un papel relevante. Muchos documentos de trámites en AEI para proyectos están escritos exclusivamente en masculino (por ejemplo, la solicitud de trámites de instrucción, resolución y notificación de las modificaciones).

2.-

LA IGUALDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR AL SERVICIO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

2.1. Discriminación en acreditaciones por no corregir parones

Desde el año 2020, en ANECA, según el [documento de igualdad de oportunidades](#) en la aplicación de los criterios del programa ACADEMIA y PEP, para la acreditación tanto de figuras contractuales como funcionariales, en el plano docente se exigen menos horas impartidas en función del tiempo de permiso, baja o excedencia disfrutado, pero en el plano investigador, lo único que se contempla es la ampliación de la ventana de aplicación, si es que ha de aplicarse, por tiempo igual al tiempo que se estuvo de permiso. Como ya se ha comentado previamente, demuestra un desconocimiento absoluto de lo que implica un parón largo en la investigación. Pero, no solo esto, la discriminación continúa porque no se contempla en ningún caso una corrección por el parón en cuanto al número total de méritos, por ejemplo, en el número de artículos exigidos, lo cual provoca que se retrase el momento de solicitud si ha habido parones, hasta que se alcance dicho número. En cambio, sería posible aplicar un factor corrector como [se hace en Italia](#).

2.2. Criterios sin perspectiva de género

Además, los criterios empleados pecan de falta de perspectiva de género. Para el proyecto de Real Decreto 415/2015 sobre acreditaciones no se realizó un informe de evaluación de impacto de género pertinente, el cual podría haber detectado (y corregido) una desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en determinados aspectos, como puede ser [la movilidad, entre otros](#).

En cuanto a los criterios de valoración, no parecen ser neutros al género, por ejemplo:

a) las mujeres tienen más dificultades, precisamente por su mayor dedicación a los cuidados, en temas de movilidad, a asistir a congresos internacionales, que [no suelen ser family-friendly](#), y en especial para las estancias de larga duración en el extranjero ([pese a suponer probablemente, además, irregularidades laborales](#)), y esto que realmente es sólo un medio para lograr la calidad;

b) la mujer presenta, [una mayor dedicación a la docencia, con especial énfasis en la calidad](#), dedicando más tiempo a la preparación de material docente que sus homólogos varones. Sin embargo, la actividad investigadora tiene más peso (también dentro de las universidades para obtener reducciones docentes, por ejemplo) que la calidad docente o la atención al estudiantado ([ni siquiera se contempla la calificación A, excepcional, en docencia, en las posibles combinaciones para acreditarse](#)), pese a la alta repercusión social de la enseñanza, que es la razón de ser de las universidades. Por contra, [la alta producción en investigación puede afectar la calidad docente](#);

c) las mujeres reciben [menos invitaciones a hacer de referee, o a participar en congresos](#), o a formar parte de un comité científico, o de un equipo de investigación, etc., cuando muchos de estos “bienes” proceden de [redes informales que vienen marcadas por alianzas de género](#).

2.3. Discriminación en concursos y sexenios por no tener en cuenta los parones

En cuanto a concursos de contratación y oposiciones en universidades, salvo **algunas excepciones**, en la mayoría no se tienen en cuenta los parones.

Respecto a la evaluación de la actividad investigadora, los sexenios y otras evaluaciones basadas en ellos, es discriminatoria, también por no tener en cuenta los parones.

El número de sexenios no solo tiene consecuencias pecuniarias, sino que, según el número de sexenios, se puede tener menos carga docente, se puede acceder a participar en determinadas ayudas, o dirigir tesis doctorales, etc. En 2019, **se permitió** (solo para permisos de maternidad disfrutados desde 12 de diciembre de 2017) prorrogar el sexenio vivo. Esto sigue **perpetuando la discriminación**, como se explica en los ejemplos de Juan y Juana y Pepe y Pepa del **díptico de CCOO** sobre Universidad e Igualdad.

En julio de 2019 **los sindicatos mayoritarios realizaron una propuesta** conjunta a través de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidad, por la cual se proponía considerar los méritos para la concesión del sexenio en términos relativos al período efectivo trabajado y no en términos absolutos del periodo de cómputo de seis años. En concreto, **la propuesta** era disminuir en uno el número de aportaciones relevantes necesarias para la concesión del sexenio por cada maternidad y además poder usar los años previos en los que hubo parón y no pudieron emplearse.

Considerar menos aportaciones si el tiempo trabajado es menor no es algo nuevo, de hecho, los criterios de evaluación de los últimos cuatro años de actividad investigadora del Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (**Programa I3**), en el Anexo II, considera 3 aportaciones para 4 años, y precisamente indican que se usan los mismo criterios que los sexenios pero corrigiendo por el número de años.

El Ministerio nunca dialogó con los agentes sociales sobre esta proposición, ni tampoco informó a los sindicatos sobre su idea de ampliar el periodo del sexenio vivo en un año por permiso maternal.

2.4. Sexenios de transferencia

Por lo que respecta a los sexenios de transferencia, sus criterios de concesión están pensados desde un punto de vista puramente androcéntrico y neoliberal. Por ejemplo, en formación ni se nombra el trabajo en programas de fomento de vocaciones STEM de mujeres para reducir la brecha de género, que además suele ser altruista y únicamente realizado por mujeres. Por otro lado, solo se priman las patentes, y ni se nombra, por ejemplo, el software libre, que hace que la difusión de nuevas ideas científicas sea más fácil y rápida. En lugar de premiar y potenciar la ciencia abierta, solo parece importar la rentabilidad económica a corto plazo.

2.5. Composición de comisiones

Otro aspecto que sigue sin cumplirse en demasiadas ocasiones es: la composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como figura en la Ley de la Ciencia.

Algunos ejemplos de incumplimientos son: el [Consejo Asesor de Ciencia, Tecnología e Innovación](#) cuenta con 14 miembros, 10 hombres y 4 mujeres; los paneles de expertos del sexenio de transferencia ([listado consolidado](#)), son otro ejemplo: en Matemáticas y Física, de un total de 11 miembros, hay 2 mujeres y 9 hombres, y sucede en muchas otras áreas en esa misma convocatoria; el [Grupo de Trabajo Multidisciplinar COVID-19](#) que asesora al Ministerio de Ciencia e Innovación en materias científicas relacionadas con el COVID-19 y sus consecuencias futuras, está formado por 16 personas: 4 mujeres y 12 hombres, pero lo que es más grave, ninguna de las personas expertas lo es en temas de género, cuando la pandemia está teniendo un [impacto mayor para las mujeres](#), como [ONU Mujeres advierte](#), e incluso cuando la propia Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC) del Ministerio de Ciencia e Innovación [lo señala como fundamental](#).

2.5. Lenguaje sexista

En ANECA nuevamente muchos de los documentos, solicitudes, etc. no están escritos en lenguaje inclusivo. Lo que tampoco es tolerable es que las respuestas a consultas, incluso las no automáticas, se responda con “Estimado Profesor”. Es una invisibilización continua.

3.-

INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

A pesar de que normativas en distintos ámbitos obligan a incorporar la dimensión de género en la docencia universitaria como uno de los elementos básicos de la garantía de la igualdad entre hombres y mujeres y la superación de las desigualdades, el cumplimiento de las universidades respecto a las disposiciones legales en materia de igualdad de género en la docencia universitaria [dista mucho de ser el que debiera](#), y las agencias de evaluación que deberían controlar su cumplimiento, adolecen de una clamorosa [falta de supervisión](#) en este aspecto. Sin embargo, hay ejemplos de que es posible, como es el caso del [Marco General](#) elaborado por la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

Existen [escasas convocatorias en el territorio nacional](#), que incorporen la perspectiva de género en los programas de investigación: [tanto en equipos y paneles como en la propia investigación](#). Lo mismo sucede en las evaluaciones docentes a través del [DOCENTIA](#).

4.-

RESUMEN de PROPUESTAS PARA CUMPLIR CON LA LEY:

- Composición paritaria de todas las comisiones, órganos, consejos, etc.
- Emplear lenguaje inclusivo en los documentos y convocatorias, y no una frase final que diga "con el masculino plural nos referimos también al femenino", y también en las comunicaciones con la ciudadanía.
- Incluir la perspectiva de género en docencia e investigación.
- Realización de evaluaciones doble ciego.
- Establecer mecanismos de eliminación de sesgos de género implícitos.
- En todos los casos, que se tengan en cuenta los parones adecuadamente, pero solo si ha habido parones. En definitiva: eliminar las políticas de género neutro, pues puede dar unos beneficios y ventajas a quien no ha tenido parón.
- Que se tengan en cuenta los parones adecuadamente quiere decir lo siguiente:

Quando se trata de períodos de elegibilidad: ampliar las ventanas que actualmente se emplean, pero solo a quien deben ampliarse.

Quando se trata de valorar currícula: aplicar factores correctores porque ampliar el período evaluado puede ser perjudicial para la persona que ha sufrido el parón. Las mujeres jóvenes son quienes sufren mayoritariamente parones largos por hijas e hijos, y son las más perjudicadas al ampliar el período evaluado.

No debe haber ninguna penalización por haber disfrutado de un permiso legal: si una persona tiene que posponer una petición de acreditación a figura contractual o funcional, o la petición de un sexenio por haber disfrutado de un permiso legal y tener menos méritos por haber contado con menos tiempo de trabajo efectivo por disfrutar de un permiso, entonces se está infringiendo la Ley de la Ciencia.

Revisar los criterios de evaluación de todo tipo de convocatorias desde el punto de vista de la perspectiva de género. Por ejemplo, exigir movilidad física puede perjudicar más a las mujeres, así como otros ejemplos comentados previamente, tanto en acreditaciones como en sexenios.

Contemplar otros obstáculos o parones que afectan a la carrera, especialmente de las mujeres, ralentizándola, como son las situaciones de acoso, cuidados, etc., aunque no haya un permiso legal reconocido.

Aunque en este documento hemos estado hablando de discriminaciones de sexo y género, queremos señalar que también deberían revisarse los criterios para evitar discriminaciones por discapacidad. Los criterios deberían revisarse también desde esa perspectiva. Por ejemplo, exigir movilidad, como sucede en criterios de acreditaciones en la ANECA es discriminatorio, o si la discapacidad impide contar con los recursos suficientes al alcance, a la hora de evaluar el trabajo realizado en 6 años para conceder un sexenio, debería también corregirse.

INDICE:

PROPUESTAS DE MEJORA

1. LA IGUALDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCESIÓN DE AYUDAS Y SUBVENCIONES POR PARTE DE LOS AGENTES DE FINANCIACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

- 1.1. Eliminación de sesgos de género
- 1.2. Las políticas de género neutro son discriminatorias, por no tener en cuenta el género
- 1.3. Sobre la insuficiencia de los períodos de ampliación
- 1.4. Discriminación por edad
- 1.5. Discriminación por otras situaciones no recogidas
- 1.6. Lenguaje sexista

2. LA IGUALDAD EN LOS PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR AL SERVICIO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

- 2.1. Discriminación en acreditaciones por no corregir parones
- 2.2. Criterios sin perspectiva de género
- 2.3. Discriminación en concursos y sexenios por no tener en cuenta los parones
- 2.4. Sexenios de transferencia
- 2.5. Composición de comisiones
- 2.6. Lenguaje sexista

3. INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

4. RESUMEN de PROPUESTAS PARA CUMPLIR CON LA LEY

30 de julio de 2020

Comisión de Mujeres y Matemáticas de la Real Sociedad Matemática Española

- Begoña Barrios Barrera
- Laura Calaza Díaz
- Elena Camacho Aguilar
- Patricia Contreras Tejada
- Rosa Crujeiras Casais
- Irene Epifanio López
- Marina Logares Jiménez
- Mireia López Beltrán
- Elisa Lorenzo García
- Juan Miguel Ribera Puchades.
- Teresa Sánchez Rúa.
- María Elena Vázquez Abal (presidenta)

correo electrónico: mymcomision@gmail.com
web: <https://www.rsme.es/category/mujeres/>
Facebook: <https://www.facebook.com/mymRSME/>
twitter: <https://twitter.com/mymRSME>
Instagram: <https://www.instagram.com/mymrsme/>



Mujeres
y Matemáticas



Comisión de la Real Sociedad
Matemática Española