

Encuesta AMIT sobre el Sexenio de Transferencia. Resultados preliminares

Grupo de trabajo:

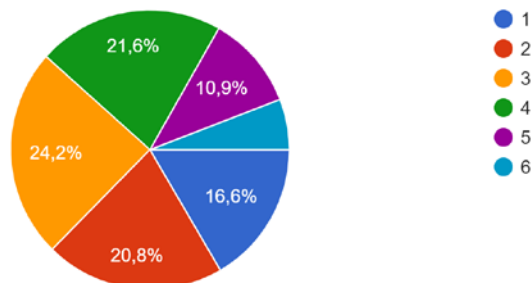
Ana Jesús López Díaz: Profesora Titular de Universidad
María Dolores Pereira. Catedrática de Universidad
Sandra Dema Fernández. Profesora Titular de Universidad
Capitolina Díaz Martínez. Catedrática de Universidad (Jubilada)

En este informe se presentan los resultados obtenidos de una encuesta promovida por AMIT, en la que han participado tanto socias y socios de AMIT como investigadores e investigadoras no asociadas. Se ha elaborado el informe con los datos objetivos de la encuesta, las observaciones hechas por los sindicatos mayoritarios, que son coincidentes con las de AMIT y finalmente, como anexo, reflexiones y valoraciones de las personas encuestadas, en muchos casos reflejando su frustración por los resultados.

1. Perfil de las personas encuestadas

- Han respondido a la encuesta 500 personas, de las cuales un 86,5% son mujeres y un 13,5% hombres (datos de 24 de junio)
- La distribución de edades presenta un máximo alrededor de los 53 años
- Mayoritariamente funcionarias de los cuerpos de Profesoras/es titulares de Universidad (36,8%), Catedráticas/os de Universidad (27,3%) y Científicas/os Titulares de OPIS (14,7%).
- Experiencia investigadora avalada por el importante número de sexenios de investigación que se muestra en el gráfico

Número de sexenios de investigación
495 respuestas

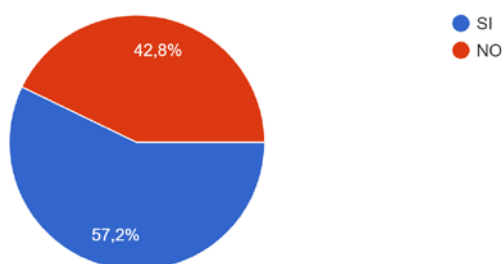


2. Resultados

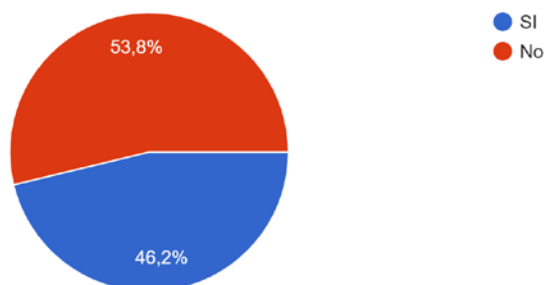
2.1 NO HAN SOLICITADO EL SEXENIO DE TRANSFERENCIA

- A pesar del perfil de las participantes, un elevado número de personas NO HAN SOLICITADO el sexenio de transferencia (42,8%).
- Un 54% de las personas que no lo han solicitado manifiesta, además, no tener intención de solicitarlo en la próxima convocatoria.

¿Has solicitado el sexenio de transferencia ?
495 respuestas



¿Piensas solicitarlo en la siguiente convocatoria?
212 respuestas



Entre las razones por las cuales no lo han solicitado destacan la falta de claridad en la convocatoria y en los criterios de evaluación:

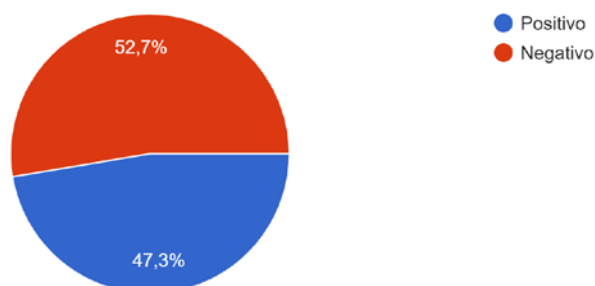
| | |
|---|-------|
| Suponía un esfuerzo adicional a la sobrecarga que ya tenemos, sin garantías de poder conseguirlo | 23% |
| Me pareció que no tenía méritos suficientes del tipo que se pedían | 19,3% |
| Los criterios eran demasiado imprecisos ; no estaban del todo claras las reglas | 17% |
| Prefiero concentrar mi esfuerzo en los sexenios de investigación cuyas reglas están más definidas | 9,4% |

2.2 SÍ HAN SOLICITADO EL SEXENIO DE TRANSFERENCIA

- Las solicitudes se distribuyen por los distintos comités, destacando un 21% en CC de la Naturaleza y Bioquímica un 16% en CC Sociales y del Comportamiento y 12% en Artes y Humanidades. A partir de ahí, entre el 6% y el 8% se sitúan Física y Matemáticas, Ing. Química y de los Materiales, CC Económicas y CC Jurídicas. Un 3% en Ingeniería Informática y porcentajes menores en las demás áreas.

¿Cuál ha sido el resultado de la evaluación?

283 respuestas



3 Propuestas de mejora

3.1 ¿Qué aspectos crees que deberían mejorarse en futuras convocatorias?

| | |
|--|-----|
| Desarrollar más la información sobre qué tipo de contribuciones corresponden a cada ítem valorable. | 86% |
| Publicación de baremos, con la escala de puntuación de cada ítem | 82% |
| Añadir una sección de Preguntas Frecuentes que incluya ejemplos de resultados exitosos en esta primera convocatoria. | 66% |

3.2 ¿Qué aspectos crees que deberían modificarse en convocatorias futuras para incrementar la participación de las investigadoras? (Puedes señalar más de una opción)

| | |
|--|-----|
| Equipos de evaluación equilibrados en función del género/sexo tanto de sus componentes como en las coordinaciones. | 56% |
| Poner coordinadoras en las áreas que menos mujeres han tenido evaluación positiva. | 36% |
| Ofertar ejemplos de aportaciones exitosas de investigadoras. | 47% |
| Utilizar un lenguaje inclusivo. | 27% |
| Fijar al máximo posible las pautas de la baremación y hacerlas públicas. | 82% |

3.3 Los resultados muestran que el porcentaje de mujeres que ha solicitado el sexenio de transferencia, así como el de las que han obtenido una evaluación positiva, es menor que el de hombres. ¿Cuáles son, a tu entender, las causas de la brecha de género en estos resultados ?

| | |
|--|-----|
| Falta de claridad en los criterios de baremación. | 62% |
| Insuficiente información sobre estos sexenios y sus posibilidades. | 58% |
| Falta de formación de los equipos evaluadores en análisis género/sexo en la investigación. | 37% |
| Falta de paridad género/sexo en los equipos evaluadores y en sus coordinaciones. | 35% |

CONCLUSIONES

Los informes publicados por los sindicatos mayoritarios **CSIF, UGT y CCOO**, a partir de la información existente hasta el momento, ponen de manifiesto una importante brecha de género en los resultados, que se manifiesta en:

- Las solicitudes presentadas por hombres duplica el número de solicitudes presentadas por mujeres.
- La tasa de éxito global en las solicitudes realizadas es de un 42,47%.
- La tasa de solicitudes aprobadas por hombres es del 73%, mientras que la tasa de solicitudes aprobadas por mujeres es del 27%.

Los resultados de la encuesta de AMIT confirman y completan otras observaciones realizadas por los sindicatos en los siguientes aspectos:

- Todas las partes del proceso han fallado, tanto en el procedimiento como en la comunicación y la transparencia del mismo.
- No existen unos criterios claros y unas instrucciones de cómo se han llevado a cabo las evaluaciones, dado que las observaciones adjuntadas a las resoluciones negativas son contradictorias.
- No ha habido protocolo único y sí una evaluación de criterios injusta e inexplicable, al mismo tiempo que contradictoria (esto es contrastable con los resultados obtenidos por personas que con la misma solicitud han obtenido resultados contrarios, según han constatado las socias de AMIT con sus propias solicitudes, comparándolas con las de sus compañeros)
- Se crearon unas falsas expectativas, que no se han cumplido y que por los resultados de la encuesta de AMIT podría llevar a un desinterés en la transferencia, al menos por parte de un colectivo de investigadoras defraudadas por el resultado.
- Aunque no está muy claro, parece que han primado más los condicionantes económicos que los anunciados criterios amplios y genéricos de transferencia.
- Se ha comprobado en las listas publicadas sobre la composición de comisiones evaluadoras que algunas no eran paritarias, ni se acercaban a la paridad.

A esto habría que añadir la necesidad de conocer:

- En qué grado está incorporada la perspectiva de género en las instituciones y mecanismos de transferencia de conocimiento.
- Qué posición, cuantitativa y cualitativamente, ocupan mujeres y hombres dentro en los grupos de investigación que difunden sus investigaciones.

ANEXO

Algunos aspectos o consideraciones de tu evaluación que no hayas visto contemplados en la encuesta y te gustaría compartir.

INVESTIGADORES CON LOS MISMOS MÉRITOS OBTIENEN DIFERENTES PUNTUACIONES:

- Arbitrariedad en las calificaciones otorgadas a 2 méritos exactamente iguales de mi solicitud y la de una colega. En mi resolución fueron puntuadas 5.5 y 3.5; en la solicitud de mi colega, las mismas aportaciones igualmente justificadas fueron puntuadas, 1.5 y 1.5
- Mi pareja y yo, ambos del área de Ingeniería Mecánica, ambos con resultado negativo. Él incluyó en su solicitud algunas aportaciones coincidentes con las mías (proyectos con entidades, no IP) y fueron valoradas de forma distinta: Recubrimiento de válvulas de motores diesel mediante láser de CO2: Alberto (4.0), Ana (1.5); Aplicación de la técnica láser a la restauración y conservación del patrimonio: Alberto (0.8), Ana(4.7)
- He detectado que en una de mis aportaciones (un capítulo de libro) me puntuaron con un 2 y a mi coautora con un 4. Esto refleja la falta de consistencia en la puntuación de los méritos.
- Se da la circunstancia, además, de que cada una de nosotras ha recibido una puntuación diferente para los distintos méritos alegados, cuando en ocasiones son exactamente los mismos (publicaciones que a una se le reconocen como de transferencia y a otras no; pertenencia a comités que en unas ocasiones reciben 6 puntos y otras 0; etc).

ARBITRARIEDAD Y FALTA DE INFORMACIÓN SOBRE LOS CRITERIOS

- Arbitrariedad a la hora de puntuar los méritos. Falta de información sobre lo que era puntuable y válido y lo que no. ¿Qué hay que tener para que un mérito se valore con un 10? Tengo un proyecto de transferencia europeo de 2 mill de euros durante 3 años, y me lo han valorado con un 8. El proyecto se lleva la mayor parte de mi tiempo, ¿cómo se pueden alcanzar los 30 puntos que se necesita para aprobar?

FALTA DE CONSISTENCIA ENTRE LAS OBSERVACIONES Y LA RESOLUCIÓN

- ¿Cómo es posible que la comisión describa las aportaciones como “claramente de transferencia (y no de investigación)”, que “está correctamente clasificada en el correspondiente bloque (1, 2, 3 y 4) de los cuatro definidos en la convocatoria”, pero luego al valorarlas con una calificación muy baja, se ponga en las Observaciones que “la actividad es netamente del ámbito de la investigación”?

FALTA DE INFORMACIÓN EN LA CONVOCATORIA

- He hecho muchas cosas que se podrían considerar transferencia que ni siquiera le he dado esa consideración hasta que no se planteó la convocatoria. Estoy muy cansada de estar siempre rellenando papeles y demostrando cosas. Me planto
- La información que se me dio es que era interesante tener un amplio espectro de acciones de transferencia, por ello escogí incluir acciones de tipo social-divulgativo que han sido consideradas con puntuaciones muy bajas. Podría haber incluido otros contratos que tenía con empresas, pues este tipo de aportación sí se ha puntuado adecuadamente, con lo cual pienso que habría obtenido una evaluación positiva, pues

no me faltó tanto. Es una lección aprendida, pero es injusto que estos criterios no estuvieran así de claros en el momento de la solicitud.

SESGOS (MERCANTILISTAS, DE GÉNERO...)

- Creo que los resultados de la evaluación de los sexenios de transferencia tienen sesgo mercantilista de manera que no se reconoce lo que no genera relaciones entre empresas o con instituciones públicas y tampoco se reconoce lo que no está cuantificado en ingresos "nuevos" para las universidades o para los investigadores.
- El resultado refleja una desigualdad estructural que viene de lejos, yo preguntaría cuál es el periodo de evaluación solicitado, seguramente toda la carrera en el caso de muchas personas. Las mujeres han estado excluidas de ese mercado de conectividad academia-mundo real, muchos hombres han vendido su conocimiento y ahora se lo reconocen. Fijan las reglas del juego a mitad de la partida
- Creo que es importante eliminar la condición de que sea IP entre los criterios/requisitos para presentar la solicitud de sexenio. Muchas investigadoras muy muy válidas no han sido IP de proyectos en sus equipos y son las que con frecuencia han hecho tareas de transferencia. Poner como criterio que sea el IP el que pueda presentar los méritos, contribuye a despojarlas a ellas de su contribución en el desarrollo de los proyectos.
- Por ejemplo: un trabajo galardonado como mejor trabajo divulgador (que es como se llama la transferencia de conocimiento en mi campo) en Agricultura por mi comunidad autónoma (y que yo firmo como coautora, no es que haya tenido una colaboración puntual en su redacción) ha sido valorado con un 3!. Un convenio de 40.000.000 de pesetas con todas las instituciones relacionadas con el agua en mi comunidad autónoma y del que era IP ha sido valorado con 0,1 puntos! Es impensable.
- Se toma como demérito el "carácter local de las aportaciones" (ámbito municipal) o el "bajo coste de los proyectos". Las antropólogas/os hacemos muchas veces trabajos para el tercer sector o pequeños municipios o empresas, con presupuestos que sólo cubren gastos. Es decir, hacemos transferencia de nuestro conocimiento a la sociedad, sin ánimo de lucro (beneficio a la universidad en producción de artículos, TFGs-TFMs, tesis doctorales, tercera misión, etc.). Este demérito condena a un conjunto importante de posibles receptores de transferencia de conocimiento y a muchas/os de los que lo hacemos por compromiso social.
- Sólo pone que "La aportación no ha alcanzado el valor suficiente en función del baremo establecido por la Comisión Asesora sin dar ningún tipo de explicación "real" sobre mis aportaciones en concreto. Creo que la divulgación científica no ha sido bien valorada, o ni siquiera considerada
- Llama la atención también la baja puntuación que se asigna a los méritos aportados, ya que el máximo que hemos recibido por mérito es de 6 puntos, el mínimo para aprobar, independientemente de que se trate de una traducción o el coordinar un convenio en vigor para el desarrollo de actividades de transferencia con el Instituto regional de la Mujer por más de 20 años.
- En mi caso se ha visto claramente penalizada toda aquella aportación de carácter social. No se ha entendido en qué ha consistido la transferencia de carácter social, dirigida a mujeres y jóvenes, alegando no haber generado puestos de trabajo, cuando en uno de los convenios presentados sí ha sido así. Los argumentos dados han sido



literalmente: LA APORTACION ESTA RELACIONADA CON LA CAPACITACION Y FORMACION DE EMPRENDEDORES Y NO CON LA GENERACION DE EMPLEO A TRAVES DE LA ACCION DE TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO. Se podría considerar baremos exclusivamente economicistas? La transferencia social se mide en puestos de trabajo creados exclusivamente? Las emprendedoras no generan sus propios recursos económicos? INSULTANTE.