

**A la Dirección del Instituto de Investigación en Informática de Albacete (I3A):**

La Comisión de Igualdad del I3A, en el marco de sus funciones de promoción de la equidad y la no discriminación, desea trasladar a la Dirección la siguiente propuesta para su consideración en los futuros procesos de contratación.

En coherencia con el **Plan de Igualdad de la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM)** y en línea con las directrices de organismos nacionales de evaluación y acreditación, como la **Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)** (ver Anexo 1), solicitamos que:

- En los criterios de valoración para nuevas contrataciones en cualquiera de los estamentos del Instituto, se contemple expresamente la consideración de periodos no retribuidos tales como maternidad y paternidad, excedencias por cuidado de hijos y excedencias o permisos por enfermedad o cuidado de familiares.

La inclusión de estos periodos en los baremos de evaluación permitirá que las personas candidatas no se vean penalizadas por circunstancias vinculadas al ejercicio de derechos fundamentales de conciliación y corresponsabilidad.

Consideramos que esta medida contribuirá a garantizar la igualdad de oportunidades, evitar situaciones de discriminación indirecta y reforzar el compromiso institucional del I3A con la equidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Agradecemos de antemano la atención a esta solicitud y quedamos a disposición de la Dirección para colaborar en la definición técnica de los criterios y en la implementación de las medidas necesarias.

**Atentamente,**

María Carmen Ruiz Delgado, presidenta de la Comisión de Igualdad del I3A (UCLM),  
en representación de todos sus integrantes.

## **ANEXO 1: Referencias normativas que soportan la solicitud**

- El **Plan de Igualdad de la UCLM (2020-2024)** recoge en su **Eje 6: Conciliación y corresponsabilidad** la necesidad de “garantizar que los periodos de maternidad, paternidad, excedencias por cuidado de hijos y familiares, así como bajas por enfermedad, no supongan un perjuicio en la carrera profesional ni en los procesos de evaluación y promoción”.
- La **Resolución de la Directora de ANECA (28 de febrero de 2024)** establece criterios para que “la igualdad, la conciliación y la inclusión sean efectivas en las evaluaciones del profesorado universitario y del personal investigador”, incluyendo la reducción proporcional de exigencias en la valoración de méritos en casos de **permisos de maternidad/paternidad, excedencias por cuidado y bajas por larga enfermedad**.
- Además, el documento de **Igualdad de Oportunidades en ANECA (2019)** señala que se deben aplicar criterios de valoración que garanticen la igualdad de oportunidades en situaciones derivadas de permisos de maternidad, paternidad o excedencias por cuidado de familiares.