



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 3 de abril de 2024
(OR. en)

8506/24

**Expediente interinstitucional:
2024/0078(NLE)**

EDUC 111
SOC 250
RECH 152
JEUN 73
DIGIT 100
ENV 386

NOTA DE TRANSMISIÓN

De:	Por la secretaria general de la Comisión Europea, D. ^a Martine DEPREZ, directora
Fecha de recepción:	27 de marzo de 2024
A:	D. ^a Thérèse BLANCHET, secretaria general del Consejo de la Unión Europea
N.º doc. Ción.:	COM(2024) 145 final
Asunto:	Propuesta de RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO sobre carreras atractivas y sostenibles en la educación superior

Adjunto se remite a las delegaciones el documento COM(2024) 145 final.

Adj.: COM(2024) 145 final



Bruselas, 27.3.2024
COM(2024) 145 final

2024/0078 (NLE)

Propuesta de

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO

sobre carreras atractivas y sostenibles en la educación superior

{SWD(2024) 74 final}

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

1.1. Razones y objetivos de la propuesta

En la economía del conocimiento, el futuro de Europa se verá determinado por el rendimiento de sus sistemas educativos y su capacidad de competir en la carrera mundial por el talento. Para muchos de los retos a los que se enfrenta Europa, la educación debe formar parte de la solución.

El sector de la educación superior de Europa desempeña un papel clave a la hora de dotar a su mano de obra de las capacidades de alto nivel necesarias en el mercado laboral y sienta las bases de la capacidad de innovación y la competitividad de Europa, especialmente en un contexto de reducción de dicha mano de obra. La educación también es fundamental para la capacidad de los ciudadanos de la UE de aprender y pensar de manera independiente, lo que es crucial para que la democracia funcione.

El sector de la educación superior debe atraer y conservar personal con talento. Este personal debe poder prosperar, independientemente de su origen, y disfrutar de libertad de cátedra, en consonancia con los principios democráticos. El personal académico asume en la actualidad una amplia gama de tareas, más allá de las funciones tradicionales de la docencia y la investigación. Las perspectivas profesionales y la satisfacción laboral son decisivas para retener el talento académico.

La presente propuesta se centra en otras dos cuestiones que afectan al atractivo de las carreras académicas:

- 1) ***Las nuevas actividades educativas transnacionales conjuntas pioneras***, como la titulación europea¹, requieren personal especializado con competencias específicas. Sin embargo, la experiencia² demuestra que la participación en la cooperación transnacional puede dar lugar a una carga de trabajo adicional que no siempre se reconoce o se recompensa. Estas tareas pueden percibirse como algo que debe realizarse por añadidura a un trabajo a tiempo completo, lo que puede desincentivar la participación en la cooperación transnacional.
- 2) ***Dotar a las personas con capacidades de alta calidad*** requiere un personal académico bien formado y ágil. Sin embargo, los criterios de evaluación y promoción profesional en el sector de la educación superior están más estrechamente vinculados a las actividades de investigación y menos a la calidad de la docencia. Esto puede desmotivar al personal académico para ejercer la docencia, además de hacer que abandonen la formación continua para mantenerse al día sobre los métodos y contenidos pedagógicos. Como consecuencia de ello, el personal académico puede tener dificultades para encontrar un equilibrio entre la docencia y la investigación y, por lo tanto, participar menos en la docencia.

Las instituciones de educación superior también lideran la innovación y el desarrollo económico, cívico y cultural de su región. No solo desarrollan los conocimientos y las competencias profesionales de las personas, sino que también cohesionan a las personas y las comunidades en beneficio de ambas. Sin embargo, muchas instituciones de educación

¹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Un plan rector para el título europeo», COM(2024) 144.

² Alianzas de Universidades Europeas, títulos conjuntos de máster Erasmus Mundus, programas de doctorado conjuntos Marie Skłodowska-Curie (MSCA) y programas con la marca del EIT financiados en el marco del programa Erasmus+.

superior no atribuyen el valor necesario a actividades como el compromiso empresarial y comunitario, la innovación de base local³ o la participación en la gobernanza institucional.

La presente propuesta pretende abordar esta cuestión como parte de un paquete más amplio, con una Comunicación sobre un plan rector para el título europeo y una propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un Sistema Europeo de Aseguramiento de la Calidad y de Reconocimiento. Esta iniciativa respalda el trabajo en pos de una titulación europea, pero va más allá con la recomendación de atraer y retener a un personal académico y profesional de excelencia en la educación superior para avanzar en este objetivo.

El objetivo último de la iniciativa es conseguir un sector de la educación superior próspero, como elemento clave del Espacio Europeo de Educación⁴, para ayudar a Europa a hacer frente a los retos futuros, dotando a las personas de capacidades acordes a las necesidades sociales cambiantes.

La presente propuesta debe considerarse junto con la Recomendación del Consejo sobre el establecimiento de un marco europeo para atraer y retener a talentos de investigación, innovación y emprendimiento en Europa⁵, con el refuerzo de las sinergias entre el Espacio Europeo de Educación y el Espacio Europeo de Investigación (EEI)⁶.

1.2. Cuestiones estructurales y operativas que deben abordarse en la presente Recomendación

Los datos procedentes de estudios y consultas muestran los desincentivos para que el personal de la educación superior participe en la cooperación y la docencia transnacionales, así como a la falta de reconocimiento de estas actividades en el desarrollo profesional.

1.2.1. Promover, reconocer y valorar la participación en una cooperación transnacional más profunda

Los estudios muestran una percepción generalizada de que el tiempo que el personal de la educación superior dedica a profundizar la cooperación transnacional (incluida la creación y el despliegue de alianzas «Universidades Europeas»⁷) no se reconoce adecuadamente en sus carreras profesionales. En una encuesta específica sobre esta cuestión⁸, la mayoría de los encuestados coincidieron en que la cooperación transnacional en la docencia y el aprendizaje formaba parte de su estrategia institucional de educación superior (66 %) y en que los itinerarios profesionales para el personal académico permitían, apoyaban y fomentaban eficazmente las actividades de cooperación transnacional (65 %). Sin embargo, en lo que respecta a los mecanismos de evaluación, promoción y recompensa, solo el 40 % de los encuestados estaba de acuerdo en que se había tenido en cuenta efectivamente la participación en la cooperación transnacional. En muchos casos, los encuestados opinaron que este trabajo

³ La innovación de base local tiene por objeto lograr una transformación económica urbana o regional que supere los efectos de las estrategias nacionales o de la UE. Se hace hincapié en un planteamiento ascendente en el que participen todas las partes interesadas pertinentes, capacitando a las ciudades o regiones para que desarrollen estrategias adaptadas a sus necesidades. Véase Rissola, G. y Habererleithner, J.: *Place-Based Innovation Ecosystems. A Case-Study Comparative Analysis*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2020, ISBN 978-92-76-19006-6.

⁴ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa a la consecución del Espacio Europeo de Educación de aquí a 2025, de 30 de septiembre de 2020 [COM(2020) 625 final].

⁵ Recomendación del Consejo, de 18 de diciembre de 2023, sobre un marco europeo para atraer y retener a talentos de investigación, innovación y emprendimiento en Europa (DO C, C/2023/1640, 29.12.2023).

⁶ https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/european-research-area_en?prefLang=es#what-is-era

⁷ La Iniciativa «Universidades Europeas» es una iniciativa de la UE destinada a establecer alianzas entre instituciones de educación superior de toda Europa. Se ejecuta principalmente mediante la financiación de Erasmus+.

⁸ Investigación realizada por [ECORYS](#) (consultoría dedicada a la investigación) en 2023.

estaba subestimado y que se esperaba que las personas lo hicieran por añadidura a su trabajo a tiempo completo.

Además, no se facilitan suficientemente las oportunidades de movilidad europea e internacional para el personal. El personal académico que participa en el programa Erasmus+ o en la acción Marie Skłodowska-Curie admite que estos dos programas les permiten hacer un mayor uso de métodos de enseñanza innovadores y fomentar vínculos más estrechos con el mercado laboral. Sin embargo, un informe⁹ sobre los recursos de los sistemas de educación superior de veinticuatro países encuestados de la OCDE¹⁰ pone de relieve que solo la mitad de los incluidos en la muestra cuentan con programas nacionales específicos para financiar y apoyar la movilidad del personal.

1.2.2. Promover, reconocer y valorar las distintas funciones y tareas académicas, en particular la enseñanza innovadora y eficaz

Los empleadores del personal académico que trabaja en instituciones de educación superior y la sociedad en general esperan que dicho personal académico desempeñe diversas funciones y tareas adicionales¹¹ además de la docencia y la investigación. En última instancia, estas tareas adicionales determinan el papel que desempeña la educación superior en la sociedad: educar a profesionales altamente cualificados y abordar los retos sociales y económicos. Sin embargo, estas diversas tareas no se valoran en igual medida. Aunque en la mayoría de los países europeos existen mecanismos formales para reconocer la docencia en las carreras académicas, estos no parecen funcionar bien en la práctica. Es fundamental que la docencia y otras actividades académicas ajenas a la investigación, que son todas ellas cruciales para la sociedad, se valoren en pie de igualdad con la investigación¹².

Las organizaciones de partes interesadas están preocupadas por esta falta de igualdad de consideración entre la investigación y la docencia. También les inquietan los elevados niveles de insatisfacción notificados con las prácticas institucionales relacionadas con la diversidad de funciones y tareas académicas. Por ejemplo, más de dos tercios (70 %) de los consultados en una encuesta reciente¹³ afirmaron que la carga de trabajo del personal académico no se distribuía equitativamente entre los distintos tipos de personal, niveles de antigüedad y funciones. Otro estudio reciente muestra que, si bien el rendimiento de la docencia se evalúa periódicamente en muchos sistemas de educación superior, los resultados de esta evaluación solo tienen un impacto limitado en el desarrollo profesional y se le da poco reconocimiento a la enseñanza de calidad e innovadora¹⁴.

Los modelos de trayectoria profesional lineales son otro asunto que preocupa al personal académico, ya que obstaculizan la capacidad de las instituciones de educación superior para innovar y colaborar con su ecosistema más amplio. El personal académico rara vez puede trasladarse de forma natural del mundo académico a otros sectores. Sin embargo, esta

⁹ OCDE: «The state of academic careers in OECD countries: An evidence review», *OECD Education Policy Perspectives*, n.º 91, OECD Publishing, París, 2024 <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁰ Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos.

¹¹ Entre ellas figuran la cooperación transnacional, el compromiso empresarial y comunitario (la cooperación con diferentes sectores de la economía y las comunidades locales), la innovación de base local y la participación en la gobernanza institucional.

¹² Véase la encuesta en línea de ECORYS y la revisión de datos de la OCDE. Asimismo, la Recomendación del Consejo sobre un marco europeo para atraer y retener a talentos de investigación, innovación y emprendimiento en Europa (adoptada en 2023) recomienda sistemas de evaluación y recompensa que reconozcan una diversidad de resultados, actividades y prácticas, como la docencia, la cooperación entre el mundo académico y la industria y la interacción con la sociedad.

¹³ Investigación realizada por ECORYS en 2023.

¹⁴ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

ampliación de la experiencia contribuiría a la calidad tanto de la docencia como de la vida académica.

Además, el apoyo al desarrollo del personal académico se considera insuficiente. Tratar con un estudiantado más diverso e implicarlo en un entorno de aprendizaje centrado en el alumno requiere una actualización continua de los métodos docentes. Si bien existe apoyo al personal académico para mejorar los métodos docentes (mejora pedagógica)¹⁵, este no está generalizado en el Espacio Europeo de Educación. La aplicación de un requisito formal de cualificación pedagógica para el personal académico que asuma una función docente en la educación superior es aún menos frecuente¹⁶.

1.2.3. Promover unas condiciones competitivas, seguras, justas, libres y no discriminatorias para atraer y retener al personal

La docencia de alta calidad y la cooperación transnacional solo pueden desarrollarse en un entorno de trabajo libre, seguro, predecible y estable. El bienestar del personal académico se basa en varios factores: la posibilidad de desarrollo profesional, la igualdad y no discriminación en la contratación y la promoción, las oportunidades de movilidad y la libertad intelectual. Se trata de factores clave para atraer a las generaciones más jóvenes a una carrera en el ámbito académico. Al mismo tiempo, la falta de inclusión y competitividad en cuanto a unas condiciones laborales atractivas puede disuadir a las personas de optar por este tipo de carrera profesional. La elevada proporción de contratos precarios en el ámbito de la educación superior, especialmente en las primeras etapas, les impide desarrollar sus competencias profesionales. Esta es la razón por la que un diálogo social eficaz y la libertad de cátedra son elementos de apoyo necesarios para lograr una educación de alta calidad y una cooperación transnacional.

Las características específicas de la educación superior y la variedad de instituciones hacen que la situación del personal académico sea muy variada, en particular entre los que se encuentran en las primeras etapas de su carrera. Muchos miembros del personal de la educación superior están empleados con contratos de corta duración o precarios¹⁷. Aunque esto puede ofrecer a las instituciones de educación superior más flexibilidad, también puede hacer que la profesión académica sea menos atractiva.

Además de la seguridad laboral y las condiciones de trabajo, el bienestar del personal académico y de servicios profesionales también depende de la tranquilidad de que puedan impartir clases sin interferencias ni temor a represalias. En un estudio reciente, en el que se analiza la autopercepción de la libertad de cátedra por parte de 4 000 miembros del personal académico de los países de la UE, el 45 % informó de una erosión de la protección de la libertad de cátedra¹⁸. Cualquier incidente que socave la libertad de cátedra puede obstaculizar el trabajo académico, que tiene lugar, por su propia naturaleza, en un espacio público. El temor a sufrir persecución por los puntos de vista científicos propios es un factor disuasorio importante para emprender una carrera profesional en la educación superior.

¹⁵ Cinco Estados miembros tienen obligaciones reglamentarias para mejorar la docencia: DK, EE, FR, LT y LV. Véase Zhang, T.: *National Developments in Learning and Teaching in Europe*, European University Association, Bruselas, 2022.

¹⁶ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁷ Los datos indican que, en algunos sistemas, alrededor de una cuarta parte del personal puede estar empleado con contratos de corta duración: <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁸ Karran, T. y Beiter, K.: «Academic freedom in the European Union: legalities and realities», en Bergan, S., Gallagher, T. y Harkavy, I. (eds.): *Academic Freedom, Institutional Autonomy and the Future of Democracy*, UN Educational, Scientific and Cultural Organization, Council of Europe Publishing, Estrasburgo, 2020.

Europa dispone de un sistema de educación superior muy accesible en comparación con el resto del mundo. Sin embargo, los grupos desfavorecidos siguen estando infrarrepresentados entre el estudiantado, el personal académico y los investigadores. Es importante que las instituciones de educación superior creen un entorno en el que los talentos procedentes de grupos desfavorecidos permanezcan en el ámbito académico y contribuyan, con su experiencia específica, a un trabajo académico de alta calidad¹⁹. El personal académico perteneciente a grupos infrarrepresentados puede servir de modelo para los estudiantes desfavorecidos, lo que podría ayudar a atraer a talentos diversos. Teniendo en cuenta el papel social del sector académico, este debe estar abierto a la diversidad y crear unas condiciones no discriminatorias y seguras que permitan a todo el personal innovar y enseñar. La falta de oportunidades de contratación, empleo y movilidad inclusivas y accesibles para las personas con discapacidad les disuade de emprender o mantener una carrera profesional en este ámbito. En 2020, seis veces menos personas con discapacidad que personas sin discapacidad trabajaban en el sector educativo²⁰. Los datos apuntan a la persistencia de desequilibrios de género, por ejemplo, en la desigualdad contractual²¹. Las mujeres suelen tener con más frecuencia contratos precarios (9 % frente al 7,7 % en 2019) y temporales (3,9 puntos porcentuales más) que los hombres. A pesar de los progresos realizados en los últimos años, las mujeres están infrarrepresentadas entre el personal académico en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) y en puestos de rango superior. Estas diferencias de género pueden tener una influencia directa en la brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que los ámbitos CTIM tienden a estar asociados a salarios más elevados. La proporción media de mujeres que ocupan cátedras o puestos equivalentes en la UE es del 26 %, y se observa un desequilibrio de género aún mayor en la gobernanza, donde solo el 24 % de los directores de las instituciones de educación superior son mujeres.

La mejora de las condiciones de trabajo y la lucha contra los obstáculos y las desigualdades de género en las carreras académicas desempeñan un papel importante a la hora de promover unas condiciones competitivas, libres, inclusivas, seguras, justas y no discriminatorias en el ámbito académico, ya que forman parte de los elementos necesarios para aumentar el atractivo de las instituciones de educación superior para el personal académico y fomentar la docencia de alta calidad y la cooperación transnacional.

Los datos sobre las carreras académicas suelen estar fragmentados, lo que dificulta el análisis en profundidad de determinados aspectos. Los trabajos para colmar algunas de las lagunas existentes en materia de datos ya han comenzado en el marco de las actividades realizadas por el Observatorio Europeo del Sector de la Educación Superior²² y el observatorio de las carreras de investigación, que se desarrollarán en el Espacio Europeo de Investigación para supervisar las carreras de investigación en todos los sectores²³. Sin embargo, es necesaria una mejor recopilación e integración de los datos tanto para supervisar la transformación

¹⁹ [Community engagement in higher education: trends, practices and policies - NESET \(nesetweb.eu\)](https://www.nesetweb.eu/).

²⁰ *European Disability Expertise: The employment of persons with disabilities*, [Informes: Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Comisión Europea \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/equal/digital-expertise/).

²¹ Comisión Europea, Dirección General de Investigación e Innovación: *She figures 2021. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*, Oficina de Publicaciones, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

²² Véase la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre una estrategia europea para las universidades, de 18 de enero de 2022 [COM(2022) 16 final]. La Comisión creará el Observatorio Europeo del Sector de la Educación Superior. Este Observatorio combina las mejores herramientas y capacidades actuales de la UE en materia de datos en un único lugar, mejorando al mismo tiempo su uso.

²³ Programa de trabajo de Horizonte Europa 2023-2024, «Ampliar la participación y reforzar el Espacio Europeo de Investigación».

institucional en el sector de la educación superior de la UE como para fundamentar la elaboración de políticas.

1.3. Objetivos que persigue la propuesta de Recomendación del Consejo

La presente Recomendación del Consejo tiene por objeto crear un marco común de la UE sobre carreras profesionales atractivas, inclusivas y sostenibles en la educación superior.

1.4. Coherencia con las disposiciones existentes en la misma política sectorial

La propuesta es un resultado clave en el marco del Espacio Europeo de Educación y se basa en trabajos anteriores expuestos en los párrafos siguientes.

La Comunicación de la Comisión sobre una estrategia europea para las universidades²⁴ destaca la necesidad de que existan «carreras académicas flexibles y atractivas en la educación superior». La Comunicación establece que «[l]a Comisión, en estrecha colaboración con las partes interesadas y los Estados miembros, propondrá [...] un marco europeo para unas carreras atractivas y sostenibles en la educación superior, en sinergia con el marco para las carreras de investigación desarrollado en virtud del EEI». También insta a los Estados miembros a «promover la igualdad de consideración entre las diferentes trayectorias profesionales académicas y ofrecer más flexibilidad a las carreras académicas, también más allá del mundo académico».

Este objetivo se reiteró en las Conclusiones del Consejo sobre una estrategia europea de capacitación de las instituciones de educación superior para el futuro de Europa²⁵, en las que se afirma que debe «tenerse en cuenta en las evaluaciones profesionales del personal docente toda la gama de actividades que llevan a cabo, tanto dentro como fuera del ámbito académico y en todas las dimensiones de las misiones de las instituciones de educación superior, debe tenerse en cuenta en sus evaluaciones profesionales».

La presente propuesta de Recomendación del Consejo tiene en cuenta las experiencias de las acciones Marie Skłodowska-Curie, que contribuyen a alcanzar estos objetivos i) atrayendo talento internacional a Europa; ii) promoviendo unas condiciones de trabajo atractivas; y iii) apoyando la formación, la movilidad y el desarrollo profesional de los investigadores y del personal académico en Europa.

La Recomendación del Consejo sobre el establecimiento de un marco europeo para atraer y retener a talentos de investigación, innovación y emprendimiento en Europa²⁶ tiene por objeto reforzar las carreras de investigación en todos los sectores, en particular mediante la introducción de una nueva Carta Europea del Investigador. Tanto el marco como la Carta se ajustan a las Conclusiones del Consejo sobre la profundización del Espacio Europeo de Investigación: ofrecer a los investigadores carreras profesionales y condiciones laborales atractivas y sostenibles y hacer realidad la circulación de cerebros²⁷, adoptada en mayo de 2021, y un resultado clave que figura en el anexo de las Conclusiones del Consejo sobre el futuro de la gobernanza del Espacio Europeo de Investigación²⁸.

²⁴ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre una estrategia europea para las universidades, de 18 de enero de 2022 [COM(2022) 16 final].

²⁵ Conclusiones del Consejo sobre una estrategia europea de capacitación de las instituciones de educación superior para el futuro de Europa (DO C 167 de 21.4.2022, p. 9).

²⁶ Recomendación del Consejo, de 18 de diciembre de 2023, sobre un marco europeo para atraer y retener a talentos de investigación, innovación y emprendimiento en Europa (DO C, C/2023/1640, 29.12.2023, p. 1).

²⁷ <https://www.consilium.europa.eu/media/49980/st09138-en21.pdf>

²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/es/pdf>. Véanse la acción 4: «Fomentar carreras de investigación atractivas y sostenibles, una circulación equilibrada de talentos y una movilidad internacional, transdisciplinaria e intersectorial en el conjunto del EEI»; la acción 3: «Avanzar hacia la reforma del sistema de

El 13 de noviembre de 2023, la Comisión adoptó una propuesta de Recomendación del Consejo titulada ««Europa en movimiento»: oportunidades de movilidad para el aprendizaje para todos»²⁹. La Recomendación propuesta tiene por objeto ofrecer oportunidades a los educadores, el personal y los alumnos de todas las edades.

La Resolución del Consejo relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030)³⁰ establece como prioridad «hacer del aprendizaje permanente y la movilidad una realidad para todos». Esta prioridad se ve reforzada por acciones que promuevan «una mentalidad de reciclaje y perfeccionamiento profesionales en toda la Unión»³¹ durante el Año Europeo de las Competencias 2023/2024 y políticas en materia de capacidades para adaptar las necesidades y las capacidades de los alumnos (incluidas las adquiridas durante períodos de movilidad) a las oportunidades del mercado laboral.

La Recomendación del Consejo, de 23 de noviembre de 2023, sobre la mejora de la provisión de capacidades y competencias digitales en la educación y la formación³² pide a los Estados miembros que «[s]igan mejorando las medidas para contratar y formar a profesores con experiencia en los ámbitos de [...] las tecnologías digitales avanzadas en la educación superior, reconociendo al mismo tiempo su necesidad de una gama variada de capacidades pedagógicas y didácticas».

1.5. Coherencia con otras políticas de la Unión

Al reforzar la educación superior, la presente propuesta de Recomendación del Consejo contribuye a los esfuerzos de Europa por invertir en las personas y sus capacidades, sentando las bases para el crecimiento sostenido, la competitividad y las altas tasas de empleo, en consonancia con el Semestre Europeo.

También es coherente con el pilar europeo de derechos sociales³³, que establece principios y derechos esenciales relacionados con la igualdad de oportunidades y el acceso al mercado laboral, las condiciones de trabajo justas y la protección e inclusión social, y la Recomendación del Consejo, de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia³⁴.

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD

2.1. Base jurídica

La propuesta se basa en el artículo 165, apartado 4, y el artículo 166, apartado 4, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). En el artículo 165, apartado 1, del TFUE se establece que la Unión «contribuirá al desarrollo de una educación de calidad fomentando la

evaluación de la investigación, los investigadores y las instituciones con el fin de mejorar su calidad, rendimiento e impacto»; y la acción 5: «Promover la igualdad de género y fomentar la inclusión, habida cuenta de la Declaración de Liubliana».

²⁹ Propuesta de Recomendación del Consejo «Europa en movimiento»: oportunidades de movilidad para el aprendizaje para todos, de 15 de noviembre de 2023 [COM(2023) 719 final].

³⁰ Resolución del Consejo relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (DO C 66 de 26.2.2021).

³¹ Decisión (UE) 2023/936 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, relativa al Año Europeo de las Competencias (DO L 125 de 11.5.2023, p. 1).

³² Recomendación del Consejo, de 23 de noviembre de 2023, sobre la mejora de la provisión de capacidades y competencias digitales en la educación y la formación (DO C, C/2024/1030, 23.1.2024).

³³ Proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales (DO C 428 de 13.12.2017, p. 10).

³⁴ Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (DO C 387 de 15.11.2019, p. 1).

cooperación entre los Estados miembros y, si fuere necesario, apoyando y completando la acción de estos en el pleno respeto de sus responsabilidades en cuanto a los contenidos de la enseñanza y a la organización del sistema educativo». En el artículo 165, apartado 2, del TFUE se especifica además que la acción de la Unión en el ámbito de la educación debe encaminarse a «promover la cooperación entre los centros docentes» y a «favorecer la movilidad de estudiantes y profesores».

Conforme al artículo 166, apartado 1, del TFUE, la Unión debe desarrollar una política de formación profesional. En el artículo 166, apartado 2, del TFUE se menciona que la acción de la Unión debe encaminarse a «estimular la cooperación en materia de formación entre centros de enseñanza y empresas».

Además, la propuesta se basa en el artículo 153, apartado 1, letras b) e i), en relación con el artículo 292. Mientras que el artículo 153, apartado 1, letras b) e i), establece que la Unión debe apoyar y completar la acción de los Estados miembros en el ámbito de las condiciones de trabajo y de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, el artículo 292 del TFUE proporciona la base jurídica para que el Consejo adopte recomendaciones basadas en una propuesta de la Comisión.

La iniciativa no propone ampliación alguna del poder regulador de la UE ni compromisos vinculantes para los Estados miembros. Estos decidirán, sobre la base de sus circunstancias nacionales, la manera de poner en ejecución esta Recomendación del Consejo.

2.2. Subsidiariedad (en el caso de competencia no exclusiva)

La propuesta se ajusta al principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE). Su objetivo es aumentar la cooperación transnacional en la educación superior, salvaguardando al mismo tiempo la capacidad de los Estados miembros para adoptar decisiones legislativas independientes y aplicar medidas destinadas a fomentar una cooperación más estrecha entre las instituciones de educación superior. Sin perjuicio de la responsabilidad de los Estados miembros, las cuestiones de cooperación transnacional se abordan mejor, por naturaleza, a nivel de la UE mediante una acción conjunta.

2.3. Proporcionalidad

La propuesta se ajusta al principio de proporcionalidad establecido en el artículo 5, apartado 4, del TUE. Ni el contenido ni la forma de la propuesta exceden de lo necesario para alcanzar sus objetivos. Las acciones propuestas son proporcionales a los objetivos perseguidos, ya que respetan las prácticas de los Estados miembros y la diversidad de los sistemas nacionales. Cualquier compromiso asumido por los Estados miembros tiene carácter voluntario, y cada uno de ellos es libre de decidir cómo aplicar la propuesta. El valor añadido de la acción a nivel de la UE es fomentar una cooperación transnacional más profunda entre instituciones de educación superior de diferentes Estados miembros, con objeto de mejorar el funcionamiento de la educación superior en la UE e incrementar su atractivo y competitividad a escala mundial.

2.4. Elección del instrumento

Para alcanzar los objetivos antes mencionados, el artículo 165, apartado 4, y el artículo 166, apartado 4, del TFUE, así como el artículo 292, tal como se ha explicado anteriormente, prevén que el Consejo adopte recomendaciones a propuesta de la Comisión. Una recomendación del Consejo es un instrumento adecuado en el ámbito de la educación y la formación, en el que la Unión tiene una responsabilidad de apoyo.

3. RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES EX POST, DE LAS CONSULTAS CON LAS PARTES INTERESADAS Y DE LAS EVALUACIONES DE IMPACTO

3.1. Consultas con las partes interesadas

En los últimos años se han llevado a cabo numerosas actividades de consulta en las reuniones de: i) el Grupo de Trabajo sobre Educación Superior del marco estratégico del Espacio Europeo de Educación; ii) los directores generales de Educación Superior; y iii) el grupo de seguimiento de Bolonia y el Grupo de Trabajo sobre Aprendizaje y Enseñanza.

Se celebraron debates periódicos entre la Comisión y las instituciones de educación superior y las organizaciones de partes interesadas, incluidas las «Universidades Europeas». Muchas partes interesadas aportaron contribuciones por escrito (EUA, YERUN, LERU, CESAER, El Gremio, EURASHE³⁵).

Una encuesta en línea reforzó aún más la contribución de las partes interesadas, al igual que las conclusiones de una revisión bibliográfica anterior. Esta encuesta y estas conclusiones indicaban claramente la percepción de falta de reconocimiento a la docencia y otras actividades en las carreras académicas de los centros de educación superior, en comparación con la investigación. La convocatoria de datos³⁶ se publicó el 9 de enero de 2024 y se cerró el 6 de febrero de 2024, y las partes interesadas acogieron favorablemente la iniciativa en general.

La Comisión también mantuvo intercambios con interlocutores sociales como el ETUCE³⁷ a lo largo del proceso de preparación de la presente Recomendación.

3.2. Obtención y uso de asesoramiento especializado

La propuesta se basa en datos y aportaciones procedentes de estudios e informes: la revisión exhaustiva de la bibliografía y la encuesta en línea de ECORYS, incluidas reuniones de consulta y grupos de discusión³⁸; la revisión de datos de la OCDE sobre las carreras académicas³⁹ y una revisión complementaria sobre el bienestar del personal académico realizada por NESET⁴⁰.

También aportaron información las organizaciones de partes interesadas que participan en proyectos financiados por Erasmus+: el proyecto LOTUS⁴¹, coordinado por la EUA, y el proyecto E-note⁴².

3.3. Evaluación de impacto

Dado el carácter voluntario de las actividades propuestas y el alcance de los efectos esperados, no se llevó a cabo una evaluación de impacto. El desarrollo de la propuesta se basó en estudios previos, en consultas con las partes interesadas y los Estados miembros, y en una convocatoria de datos.

³⁵ EUA: Asociación Europea de Universidades; YERUN: Red de Jóvenes Universidades Europeas de Investigación; LERU: Liga de Universidades de Investigación Europeas; CESAER: Conferencia Europea de Escuelas para la Formación y la Investigación de la Ingeniería Avanzada; El Gremio: El Gremio de Universidades Europeas de Investigación Intensiva; EURASHE: Asociación Europea de Instituciones de Enseñanza Superior.

³⁶ [Carreras atractivas y sostenibles en la educación superior \(europa.eu\)](https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en).

³⁷ Comité Sindical Europeo de la Educación.

³⁸ Investigación realizada por ECORYS en 2023.

³⁹ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

⁴⁰ <https://nesetweb.eu/en/resources/library/student-and-staff-mental-wellbeing-in-european-higher-education-institutions/>.

⁴¹ «Liderazgo y Organización para la Enseñanza y el Aprendizaje en las Universidades Europeas»: [LOTUS \(eua.eu\)](https://www.lotus-eua.eu).

⁴² [Página de inicio - Red Europea de Enseñanza de Excelencia](https://www.es-eu.org/).

3.4. Derechos fundamentales

La propuesta respeta los principios reconocidos por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁴³, a saber, el derecho a la educación de conformidad con el artículo 14, el respeto a la libertad de las artes, las ciencias y la libertad de cátedra de conformidad con el artículo 13, la no discriminación de conformidad con el artículo 21, la igualdad entre mujeres y hombres de conformidad con el artículo 23, y el derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas de conformidad con el artículo 31.

4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS

Aunque esta iniciativa no requerirá recursos adicionales del presupuesto de la UE, las medidas contempladas en la presente Recomendación movilizarán fuentes de financiación a escala regional, nacional y de la UE.

5. OTROS ELEMENTOS

Planes de ejecución y modalidades de seguimiento, evaluación e información

La Comisión tiene la intención de:

- facilitar el aprendizaje entre iguales entre los Estados miembros, las instituciones de educación superior y las partes interesadas, incluidas las alianzas «Universidades Europeas» sobre la mejora de la docencia; establecer mecanismos que garanticen el reconocimiento de la docencia y la participación en actividades de cooperación transnacional, y proporcionen itinerarios profesionales sostenibles y medidas adecuadas de gestión del talento para el personal académico y el personal de servicios profesionales;
- fomentar las sinergias entre la presente propuesta y la Recomendación del Consejo sobre el establecimiento de un marco europeo para atraer y retener a talentos de investigación, innovación y emprendimiento en Europa; esto podría contribuir a garantizar una carrera profesional mejorada y sostenible para el personal académico que trabaja en instituciones de educación superior e investigación;
- facilitar la elaboración de políticas con una base empírica y el seguimiento de los avances de la presente propuesta mediante la catalogación, a través del Observatorio Europeo del Sector de la Educación Superior, de los datos existentes sobre las carreras profesionales y la política de personal en la educación superior a nivel europeo, nacional e institucional; la Comisión también prevé determinar las lagunas y necesidades en cuanto a datos y considerar los vínculos pertinentes entre el Observatorio Europeo del Sector de la Educación Superior y el observatorio de las carreras de investigación desarrolladas en el Espacio Europeo de Investigación.

⁴³ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DO C 326 de 26.10.2012, p. 391).

Propuesta de

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO

sobre carreras atractivas y sostenibles en la educación superior

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 292, en relación con su artículo 153, apartado 1, letras b) e i), su artículo 165, apartado 4, y su artículo 166, apartado 4,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Considerando lo siguiente:

- (1) Un personal de alta calidad es esencial para el desarrollo de las instituciones de educación superior de la Unión y para una cooperación transnacional más profunda entre los Estados miembros, en consonancia con la estrategia europea para las universidades⁴⁴.
- (2) Por «personal académico» en la educación superior debe entenderse el personal cuya actividad fundamental o principal sea la docencia o la investigación en instituciones que ofrecen programas que se sitúen en los niveles 5 a 8 del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)⁴⁵. Debe entenderse que el personal al que se refiere la presente Recomendación incluye al personal que trabaja en instituciones de educación superior que se dedica tanto a la docencia como a la investigación, así como al personal que se dedica a la docencia exclusiva o mayoritariamente, independientemente de su condición. También incluye a los investigadores que trabajan en instituciones de educación superior, que pueden no asumir tareas docentes permanentes, pero que participan en la vida de la institución y pueden participar ocasionalmente en la docencia.
- (3) Algunas recomendaciones incluyen al personal de servicios profesionales que no se considera estrictamente «personal académico», pero que posee una amplia experiencia de alto nivel en ámbitos estratégicos, jurídicos o de comunicación, a profesionales que trabajan en ámbitos relacionados con tareas académicas pero sin una participación directa en ellas, o a profesionales de la educación superior con amplios conocimientos sobre este ámbito y otras políticas pertinentes.
- (4) Las instituciones de educación superior están experimentando unas condiciones cambiantes y se están creando nuevos tipos de actividades académicas. Se espera que el personal académico de la educación superior desempeñe diversas funciones, desde la educación y la investigación tradicionales hasta la iniciativa empresarial y la innovación, la valorización del conocimiento, la cooperación transnacional, el

⁴⁴ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre una estrategia europea para las universidades, de 18 de enero de 2022 [COM(2022) 16 final].

⁴⁵ [Marco Europeo de Cualificaciones \(MEC\) | Europass](#).

compromiso empresarial y comunitario⁴⁶, el desarrollo regional y local, las tutorías, la administración y la gestión, y la participación en la gobernanza institucional. Estas diversas funciones son objeto de un reconocimiento desigual. Con el fin de abordar los sesgos en las estructuras de desarrollo profesional y en el reconocimiento social general de la investigación a expensas de la docencia y otras actividades académicas no relacionadas con la investigación, sería conveniente promover enfoques que reconozcan las diversas trayectorias profesionales académicas y las tengan en cuenta en los procesos de evaluación del personal y de promoción profesional.

- (5) Crear mejores condiciones para el personal académico y abordar los obstáculos puede contribuir a aumentar el atractivo de las instituciones de educación superior como lugar de trabajo y a mejorar su capacidad para generar efectos indirectos positivos adicionales, especialmente en el mercado laboral, mediante el estímulo del desarrollo del talento. Un personal académico más valorado y apoyado puede contribuir a incentivar la mano de obra necesaria para el desarrollo de las economías regionales, que dependen cada vez más del conocimiento, la innovación y las personas altamente cualificadas. La importancia de unas instituciones de educación superior atractivas y eficaces ha sido especialmente reconocida en las regiones que se encuentran en una trampa para el desarrollo del talento o corren el riesgo de caer en una, y que se están quedando rezagadas en términos de creación de nuevas oportunidades económicas⁴⁷.
- (6) Las actividades transnacionales cada vez más estratégicas, incluida la creación de alianzas «Universidades Europeas»⁴⁸ y el desarrollo de programas educativos transnacionales, requieren personal académico, así como personal de servicios profesionales, que dediquen más tiempo y energía a esas actividades, además de la docencia y la investigación básicas. Para seguir desarrollando estas actividades, los mecanismos de evaluación y promoción deben reconocer la participación del personal en el trabajo de cooperación transnacional.
- (7) Un entorno de trabajo libre y no discriminatorio es un factor importante para que el personal académico proporcione una docencia de alta calidad. Debe protegerse y promoverse la libertad de cátedra para mantener el alto nivel que posee el personal académico de la Unión. El personal académico y el personal de servicios profesionales también pueden enfrentarse a los retos de sufrir unas condiciones de trabajo insatisfactorias⁴⁹, una gran carga de trabajo y unos sesgos de género o de otro tipo en la evaluación y el reconocimiento. Además, las mujeres trabajan con más frecuencia con contratos precarios y temporales que los hombres⁵⁰. Para hacer frente a estos retos, es necesario promover unas condiciones de trabajo competitivas, accesibles y justas en el ámbito académico.

⁴⁶ La misión de la educación superior va más allá de las funciones de educación e investigación. El compromiso empresarial significa establecer asociaciones entre las instituciones de educación superior y las empresas, aportando beneficios mutuos, como el acceso de las empresas a tecnologías novedosas, y el acceso de las instituciones de educación superior a equipos, conocimientos especializados o redes fuera del ámbito académico. El compromiso comunitario significa reforzar los valores democráticos y el compromiso cívico, abordar las necesidades de los grupos vulnerables, contribuir al desarrollo cultural, modelar las políticas públicas y abordar los retos sociales a gran escala.

⁴⁷ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «El aprovechamiento del talento en las regiones de Europa», de 17 de enero de 2023 [COM(2023) 32 final].

⁴⁸ La Iniciativa «Universidades Europeas» es una iniciativa de la UE destinada a establecer alianzas entre instituciones de educación superior de toda Europa. Se ejecuta principalmente mediante la financiación de Erasmus+.

⁴⁹ Por ejemplo, la falta de medidas de adaptación razonables para personas con discapacidad, Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo, 2000/78/CE.

⁵⁰ Comisión Europea, Dirección General de Investigación e Innovación: *She figures 2021. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*, Oficina de Publicaciones, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

- (8) La acción de la Unión en favor de la inclusión, la diversidad y la igualdad de género en la educación superior se basa en un enfoque integrador de la excelencia. Su objetivo es respaldar una educación superior de excelencia, garantizando al mismo tiempo la igualdad de participación, prestando especial atención a las comunidades desfavorecidas y menos representadas. Para hacer frente a la infrarrepresentación de determinados grupos en las instituciones de educación superior, en particular en puestos directivos, sería conveniente promover planes de diversidad e inclusión en las instituciones de educación superior y en los procesos de promoción profesional.
- (9) La presente Recomendación está concebida en estrecha sinergia con la Recomendación del Consejo sobre el establecimiento de un marco europeo para atraer y retener a talentos de investigación, innovación y emprendimiento en Europa⁵¹, cuyo objetivo es que las carreras de investigación sean más atractivas en todos los sectores, incluido el ámbito académico, y que se reconozcan plenamente todos los tipos de trayectorias profesionales. Ambas Recomendaciones tienen por objeto mejorar las condiciones de trabajo, la estabilidad de las carreras profesionales, las capacidades, la igualdad de género, la inclusión y las medidas de protección social para sus respectivos grupos destinatarios.
- (10) La presente Recomendación tiene por objeto fomentar un mejor reconocimiento de la energía y el tiempo que el personal académico y de otros servicios profesionales dedican a las actividades de cooperación transnacional, por ejemplo, las alianzas «Universidades Europeas». Para el pleno despliegue de esta iniciativa⁵² y el fomento de actividades de cooperación transnacional, como el desarrollo de titulaciones conjuntas, debe promoverse la plena participación del personal y las perspectivas de carrera del personal académico y de servicios profesionales que participa en funciones de coordinación estratégica. Incentivar al personal para que promueva la movilidad transnacional e intersectorial también debe contribuir en gran medida al desarrollo de programas educativos transnacionales innovadores e interdisciplinarios que redunden en beneficio de todos los estudiantes.
- (11) La presente Recomendación tiene por objeto promover medidas para mejorar el desarrollo profesional continuo y reconocer en mayor medida la variedad de actividades que lleva a cabo el personal académico. Esto permitirá la plena movilización del personal para desarrollar una docencia y un aprendizaje innovadores, estimular la mentalidad de reciclaje y perfeccionamiento profesionales, y promover la adquisición de capacidades para las transiciones ecológica y digital, como el uso de la inteligencia artificial en la docencia.
- (12) La presente Recomendación tiene por objeto promover condiciones competitivas, justas, inclusivas, accesibles, seguras y no discriminatorias para atraer al personal académico y de servicios profesionales y mantenerlo en el sector de la educación superior. El personal académico debe poder desarrollar métodos docentes innovadores en un entorno en el que las condiciones de trabajo sean competitivas y justas y en el que se protejan los derechos fundamentales y no exista temor a represalias o a una influencia externa indebida.

⁵¹ Recomendación del Consejo, de 18 de diciembre de 2023, sobre un marco europeo para atraer y retener a talentos de investigación, innovación y emprendimiento en Europa (DO C, C/2023/1640, 29.12.2023, p. 1).

⁵² Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre una estrategia europea para las universidades, de 18 de enero de 2022 [COM(2022) 16 final].

programa Erasmus+⁵⁶, y animar a los Estados miembros a utilizar el instrumento de apoyo técnico para recibir conocimientos técnicos a medida con el fin de diseñar y aplicar las reformas necesarias en el ámbito de la educación superior, en particular fomentando la cooperación entre los responsables políticos, la investigación y el ámbito académico, y desarrollando el atractivo de las carreras académicas.

HA ADOPTADO LA PRESENTE RECOMENDACIÓN:

Cooperación transnacional

1. Se recomienda que los Estados miembros promuevan, reconozcan y valoren la participación en una cooperación transnacional más profunda, y en particular:
 - a) fomenten y apoyen la participación del personal académico y de servicios profesionales en actividades de cooperación transnacional más profundas, como programas de titulación conjunta u ofertas conjuntas de educación y formación que den lugar a microcredenciales⁵⁷, a todos los niveles y en todas las disciplinas, valorando dichas actividades. Por ejemplo:
 - i) considerando la integración de objetivos relacionados con la cooperación educativa transnacional en los itinerarios profesionales y en la política de personal a nivel nacional e institucional;
 - ii) teniendo en cuenta el desarrollo de actividades educativas transnacionales conjuntas en la evaluación de la carrera académica del personal académico;
 - iii) teniendo en cuenta el trabajo relacionado con la cooperación transnacional en el total de horas de trabajo del personal académico;
 - b) persigan el objetivo, en diálogo con el sector de la educación superior, de desarrollar perspectivas profesionales a largo plazo y medidas de gestión del talento dirigidas al personal académico y de servicios profesionales que participa en la coordinación y gestión de alianzas de instituciones de educación superior, como las alianzas «Universidades Europeas»;
 - c) fomenten el desarrollo y la promoción de nuevas oportunidades para la movilidad europea e internacional, ofreciendo también formas alternativas para quienes no puedan viajar, para el personal académico y de servicios profesionales, aprovechando también los instrumentos existentes para la gestión de la carrera y la movilidad laboral, como la plataforma Europass⁵⁸ y los asesores de movilidad de la Red Europea de Servicios de Empleo (EURES)⁵⁹;
 - d) apoyen a las instituciones de educación superior para garantizar que puedan dedicar una capacidad adecuada de recursos humanos a la cooperación transnacional;

⁵⁶ Reglamento (UE) 2021/817 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2021, por el que se establece Erasmus+, el Programa de la Unión para la educación y la formación, la juventud y el deporte, y se deroga el Reglamento (UE) n.º 1288/2013 (DO L 189 de 28.5.2021, p. 1).

⁵⁷ Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad (DO C 243 de 27.6.2022, p. 10).

⁵⁸ [Página de inicio | Europass](#).

⁵⁹ [EURES \(europa.eu\)](#).

- e) fomenten la posibilidad de que el personal académico y de servicios profesionales practique el aprendizaje permanente, incluso mediante un permiso sabático con el fin de mejorar las capacidades necesarias para las actividades educativas transnacionales.

Instituciones de educación superior

2. Se recomienda que los Estados miembros promuevan, reconozcan y valoren las diversas funciones académicas, como la docencia innovadora y eficaz, y en particular:

- a) entablen un diálogo con el sector de la educación superior, con el objetivo de:
 - i) garantizar que las políticas de recursos humanos en el sector de la educación superior reconozcan y recompensen de manera similar funciones diversas del personal académico, como la docencia, la investigación, la iniciativa empresarial y la innovación, la valorización del conocimiento, la cooperación transnacional, el compromiso empresarial y comunitario, el desarrollo regional y local, las tutorías, la administración y la gestión, y la participación en la gobernanza institucional;
 - ii) promover enfoques, tanto nuevos como ya existentes, que valoren, reconozcan y recompensen las diversas trayectorias profesionales académicas para lograr la permeabilidad académica en las diferentes funciones del personal académico a que se refiere el punto 2, letra a), inciso i); en diversos sectores públicos y privados; y entre países, teniendo en cuenta las interrupciones de la carrera profesional⁶⁰ de manera transparente;
 - iii) desarrollar prácticas en el sector de la educación superior para valorar la mejora de la docencia y el desarrollo del personal, y promover la igualdad de consideración para la docencia, en comparación con la investigación, en la evaluación y promoción del personal;
 - iv) alentar el liderazgo institucional en las instituciones de educación superior para que aumenten y mantengan el énfasis en el aprendizaje y la docencia prestando tanta atención a esta última como a la investigación, y valoren a quienes defienden activamente la excelencia de la docencia y el aprendizaje en las instituciones de educación superior;
- b) desarrollen prácticas en el sector de la educación superior, en cooperación con dicho sector, para invertir en el desarrollo continuo de capacidades:
 - i) proporcionando una formación y un apoyo adecuados al personal académico que lleve a cabo actividades docentes, incluido el personal que se encuentra al inicio de su carrera profesional y los profesores a tiempo parcial;
 - ii) apoyando la mejora de la docencia, respaldando su investigación y la experimentación con nuevos métodos pedagógicos, y creando centros docentes y de aprendizaje innovadores en todas las instituciones de educación superior para ayudar al personal académico en su misión docente;

⁶⁰ Por ejemplo, debido a la maternidad o paternidad y a las responsabilidades familiares, o a problemas de salud.

- iii) prestando apoyo al personal académico para su desarrollo profesional continuo en enfoques innovadores sobre el aprendizaje y la docencia, en particular mediante microcredenciales, para mejorar los enfoques pedagógicos digitales e innovadores, como el aprovechamiento del uso seguro y transparente de la inteligencia artificial, la integración del aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible en sus cursos⁶¹, los enfoques de aprendizaje inclusivos dirigidos a diversos grupos de alumnos, la integración de la cooperación transnacional en los programas de educación y formación, compartiendo conocimientos a través de cursos en línea con el resto del mundo basados en los principios de la educación abierta⁶²;
 - c) consideren la integración de indicadores que evalúen el grado de innovación y calidad en la docencia y el aprendizaje en los procesos existentes de aseguramiento de la calidad.
3. Se recomienda a los Estados miembros que fomenten el respeto de los convenios colectivos, el diálogo social eficaz y la autonomía de los interlocutores sociales, y que adopten medidas de apoyo para que los empleadores ofrezcan unas condiciones de trabajo atractivas, inclusivas y competitivas, con las que se valore, motive y apoye al personal académico. Entre dichas medidas de apoyo podrían incluirse las siguientes:
- a) mejorar las prácticas de contratación y las condiciones de trabajo del personal académico y de servicios profesionales, así como los mecanismos de financiación conexos, para que dichas condiciones sean más transparentes, previsibles, accesibles y estables, especialmente para el personal que se encuentra al inicio de su carrera;
 - b) ofrecer una remuneración proporcional, exenta de brechas salariales entre hombres y mujeres, una conciliación de la vida familiar y la vida profesional y unas condiciones de trabajo flexibles para el personal académico y de servicios profesionales que contribuyan a conciliar la vida personal, la familia y las responsabilidades familiares, la salud, la seguridad y el bienestar general, sin perjuicio de las carreras profesionales;
 - c) facilitar el acceso a una protección social adecuada independientemente de la forma de empleo, sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a definir los principios fundamentales de sus sistemas de seguridad social. Estas medidas podrían referirse a las siguientes prestaciones, siempre y cuando los Estados miembros las faciliten: prestaciones por desempleo; prestaciones por enfermedad y de asistencia sanitaria; permisos de maternidad; permisos de paternidad, parentales y las prestaciones correspondientes; prestaciones de invalidez; prestaciones por vejez y supervivencia; y prestaciones de accidentes laborales y de enfermedad profesional;
 - d) proporcionar el acceso a información actualizada, exhaustiva, fácil de utilizar y claramente comprensible sobre sus derechos y obligaciones en materia de protección social, y garantizar que sus derechos —adquiridos a través de

⁶¹ Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible (DO C 243 de 27.6.2022, p. 1).

⁶² Las prácticas de la educación abierta representan técnicas de docencia y aprendizaje basadas en tecnologías abiertas y participativas y en recursos educativos abiertos para facilitar el aprendizaje colaborativo y flexible.

regímenes tanto obligatorios como voluntarios— se preserven, acumulen o transfieran entre todos los tipos de situaciones de empleo y trabajo por cuenta propia, a través de las fronteras y entre distintos sectores económicos, a lo largo de toda la vida laboral o durante un determinado período de referencia, y entre diferentes regímenes dentro de una misma rama de protección social;

- e) garantizar que el personal académico pueda participar en la docencia, el aprendizaje y la investigación, en todas las etapas de su carrera profesional y cualquiera que sea su tipo de contrato de trabajo, sin injerencias ni temor a represalias:
 - i) contribuyendo a la eficacia de los mecanismos de control que promuevan y defiendan la libertad de cátedra;
 - ii) definiendo marcos para proteger a los miembros del personal académico contra las injerencias y amenazas externas indebidas;
 - iii) contribuyendo a la transparencia de los acuerdos de financiación o cooperación mediante la aplicación de una gestión eficaz de los riesgos;
 - f) garantizar la igualdad y la paridad de género, la igualdad de oportunidades y la inclusión para el personal académico de todos los orígenes, en particular mediante el desarrollo y el intercambio de buenas prácticas en la educación superior en relación con la igualdad de género, la inclusión y la diversidad, y animar a las instituciones de educación superior a que utilicen herramientas existentes o desarrollen otras nuevas, como las Cartas de la Diversidad⁶³, los códigos de conducta, materiales de orientación o manuales;
 - g) garantizar la eficacia de las medidas destinadas a crear un entorno de trabajo inclusivo:
 - i) apoyando al personal académico femenino para que alcance un alto nivel en la jerarquía académica y funciones de alta gestión o dirección;
 - ii) promoviendo la introducción de planes de igualdad de género y planes de diversidad e inclusión más amplios en las instituciones de educación superior y en los procesos de promoción profesional;
 - iii) contribuyendo a unas prácticas de evaluación más favorables y basadas en la confianza, dando prioridad a la motivación intrínseca, al intercambio abierto de observaciones y a la colaboración, en particular mediante el desarrollo de los fundamentos para la elaboración de políticas con una base empírica en materia de inclusión y diversidad.
4. Se recomienda a los Estados miembros que participen en una elaboración de políticas con una base más empírica destinadas a crear condiciones competitivas, seguras, justas y no discriminatorias en el ámbito académico, sobre la base de los datos organizativos, nacionales y europeos disponibles sobre las carreras profesionales y la política de personal en la educación superior.

⁶³ [¡La Plataforma de la UE sobre las Cartas de la Diversidad cumple diez años! - Comisión Europea \(europa.eu\).](https://ec.europa.eu/eu-justice/justice-portal/en/news/2019/06/19-06-2019-1)

5. Se recomienda a los Estados miembros que sigan la presente Recomendación lo antes posible para permitir la plena aplicación de las prioridades de las Conclusiones del Consejo sobre una estrategia europea de capacitación de las instituciones de educación superior para el futuro de Europa⁶⁴. Se les invita a que, en el contexto de las estructuras de trabajo del marco del Espacio Europeo de Educación, informen periódicamente a la Comisión de las medidas correspondientes adoptadas en el nivel apropiado para apoyar los objetivos de la presente Recomendación, como pasos esenciales hacia la consecución y el desarrollo del Espacio Europeo de Educación.

Hecho en Bruselas, el

*Por el Consejo
El Presidente / La Presidenta*

⁶⁴ Conclusiones del Consejo sobre una estrategia europea de capacitación de las instituciones de educación superior para el futuro de Europa (DO C 167 de 21.4.2022, p. 9).