

SESGO DE GÉNERO Y DESIGUALDADES EN LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD ACADÉMICA

MARÍA JESÚS IZQUIERDO

*DIRECTORA DEL OBSERVATORI PER A LA IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA
Y PROFESORA DEL DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA DE LA UAB*

FRANCISCO JOSÉ LEÓN

PROFESOR DEL DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA DE LA UAB

ENRICO MORA

*SECRETARIO DEL OBSERVATORI PER A LA IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA
Y PROFESOR DEL DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA DE LA UAB*

Recepción: 06-10-08

Aceptación: 13-10-08

R E S U M E N

EN ESTE ARTÍCULO EXPONEMOS LOS PRINCIPALES RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES PRECONGRESALES Y CONGRESUALES DEL I CONGRESO INTERNACIONAL SESGO DE GÉNERO Y DESIGUALDADES EN LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD ACADÉMICA, ORGANIZADO POR EL OBSERVATORI PER A LA IGUALTAT DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA. EN PRIMER LUGAR, ABORDAMOS QUÉ MODELOS DE CIENCIA Y DE CALIDAD DE CIENCIA SE MANEJA EN LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN, SIENDO EL MARCO GENERAL QUE SITÚA LA CUESTIÓN. A CONTINUACIÓN ANALIZAMOS EL PAPEL DE LOS AGENTES DE EVALUACIÓN, PRESTANDO ATENCIÓN A LA DETERMINACIÓN DE QUIÉNES PUEDEN SER PERSONAL EVALUADOR Y QUÉ CRITERIOS ESTABLECER EN SU SELECCIÓN TENIENDO EN CUENTA PRINCIPIOS DE JUSTICIA GRUPAL ORIENTADOS A MITIGAR EL SESGO DE GÉNERO. EL SIGUIENTE ASPECTO QUE TRATAMOS SON LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN TANTO LOS REFERIDOS A LA TRAYECTORIA INVESTIGADORA, DOCENTE, COMO ACADÉMICA. COMPLETAMOS ESTA CUESTIÓN ANALIZANDO LOS DISTINTOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EXISTENTES DESDE EL ÁNGULO DE LA INTRODUCCIÓN DE MECANISMOS DE TRANSPARENCIA. TODO ELLO NOS CONDUCE A LA DISCUSIÓN SOBRE LOS MODELOS DE DISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS, PRESTANDO ESPECIAL ATENCIÓN A LOS MECANISMOS DE EQUIDAD, JUSTICIA GRUPAL Y MÉRITO. FINALMENTE, PRESENTAMOS LAS PRINCIPALES PROPUESTAS QUE SURGIERON DEL CONGRESO.

PALABRAS CLAVE:

GÉNERO, EVALUACIÓN, CALIDAD, CIENCIA, UNIVERSIDAD, EXCELENCIA, SUFICIENCIA.

INTRODUCCIÓN

El objeto de este artículo es presentar los principales resultados de las actividades precongresales y congresuales que se realizaron en el marco del *I Congreso Internacional Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad aca-*

démica, recogidos de forma amplia y detallada en los informes del Congreso disponibles en la web del Observatori per a la Igualtat de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), en <http://antalya.uab.es/congresavaluacioacademica/>. El Congreso, organizado por el Observatori per a la Igualtat de la

UAB y celebrado en dicha universidad del 12 al 14 de diciembre de 2007, tuvo por objetivo analizar y discutir los actuales procesos de evaluación de la actividad académica desde una perspectiva de género. Teniendo en cuenta las abrumadoras evidencias disponibles sobre la desigualdad social entre mujeres y hombres en muchos y variados ámbitos de la vida, nada hace pensar que la universidad sea inmune a ella. Distintos estudios han puesto en evidencia la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito universitario y en particular del personal docente e investigador (PDI), como, por ejemplo, desde el punto de vista de la composición de las plantillas, las trayectorias académicas, las dedicaciones a la docencia y a la investigación, etc. Un aspecto relativamente poco analizado en nuestro país ha sido el sesgo de género de la evaluación de la actividad del PDI. El Congreso se propuso dos objetivos generales básicos: por un lado, estimular la reflexión y la participación del PDI y de las personas con responsabilidades de gestión sobre las políticas de igualdad y de políticas universitarias, especialmente las dirigidas a los sistemas de evaluación de la actividad académica vigentes. Por el otro, facilitar un espacio de encuentro y debate cuyo resultado pudiese traducirse en un conjunto de propuestas de intervención.

En los siguientes apartados exponemos los principales resultados que este proceso generó. Para dinamizar dicho proceso activamos un Foro virtual precongresal en el cual se tomaron como punto de partida para la discusión una serie de ponencias marco sobre el tema. Realizamos una encuesta *on line* dirigida a la comunidad académica, con la intención de cuantificar qué posiciones, percepciones, y proposiciones se tienen sobre el asunto. Y, finalmente, en el marco de la realización del Congreso, se desarrollaron la presentación de las comunicaciones y de diversos talleres de debate para identificar líneas de actuación prioritaria para reducir el sesgo de género en los procesos de evaluación de la actividad académica del PDI. El artículo se organiza del siguiente modo: En primer lugar, abordamos qué modelos de ciencia y de calidad de ciencia se maneja en los procesos de evaluación, siendo el marco general que sitúa la cuestión. A continuación analizamos el papel de los agentes de evaluación,

prestando atención a la determinación de quiénes pueden ser personal evaluador y qué criterios establecer en su selección teniendo en cuenta principios de justicia grupal orientados a mitigar el sesgo de género. El siguiente aspecto que tratamos son los criterios de evaluación tanto los referidos a la trayectoria investigadora, docente como académica. Completamos esta cuestión analizando los distintos procesos de evaluación de la calidad existentes desde el ángulo de la introducción de mecanismos de transparencia. Todo ello nos conduce a la discusión sobre los modelos de distribución de los recursos, fijándonos en los mecanismos de equidad, justicia grupal y meritocracia. Cerramos el presente artículo, presentando las principales propuestas que surgieron del Congreso.

CONCEPCIONES DE LA CIENCIA Y CALIDAD

Toda reflexión sobre la evaluación de la calidad académica debe partir necesariamente de una clarificación de nuestra apuesta por un modelo u otro de ciencia, de actividad científica y de comunidad científica, pues nuestro concepto de calidad será en gran medida deducible de aquellos modelos. Por ello, señalaremos algunos ejes conceptuales alrededor de los cuales creemos que se generan distintas concepciones de la ciencia. Evidentemente, los extremos de estos ejes no son más que tipos-ideales.

Un primer eje conceptual es el de neutralidad-compromiso. La neutralidad implica la defensa de una actitud activa consistente en no tomar partido por ningún objetivo social, político o económico, ni perseguir producir en el entorno un impacto u otro. En el extremo opuesto de esta posición está la del compromiso, que entiende que la comunidad científica, a pesar de que mantenga su principio de rigor metodológico y búsqueda de la objetividad, ha de tomar partido por unos objetivos sociales o propósitos normativos determinados, y al mismo tiempo, preocuparse por el impacto de la propia actividad en el conjunto de la sociedad. Un segundo eje es el de la autonomía-heteronomía. Las concepciones más cercanas a la autonomía definen la ciencia como una actividad de producción de conocimiento que ha de poder desarrollarse según sus propias leyes y necesidades, con independencia respecto de las de-

mandas sociales o las presiones político-económicas, lo que no quiere decir neutralidad, sino capacidad autónoma para decidir a cuáles de esas demandas e intereses resulta conveniente responder, o si no resulta conveniente responder a ninguna. La heteronomía apunta a una dependencia de las demandas sociales, económicas y políticas en el diseño de los objetos y los objetivos de la investigación. El tercer eje conceptual se refiere también a los modos de producción del conocimiento científico, y plantea la antinomia cooperación-competitividad. Se discute aquí si la producción de conocimiento científico avanza sobre todo gracias a una actividad cooperativa o si lo hace gracias al estímulo que se genera en las relaciones de competitividad entre científicos o grupos de científicos. Un último eje conceptual se refiere a los modos individuales de vínculo con la ciencia, y plantea la dicotomía entrega-compatibilización, es decir la dicotomía entre la entrega incondicional y absoluta a la actividad científica, y la compatibilización de esta actividad con otros intereses y responsabilidades. Estos cuatro ejes conceptuales podrían resumirse en dos concepciones dicotómicas de la ciencia, que han sido propuestas por Bronus (2004): el modelo Olimpo y el modelo Ágora (Cuadro 1).

CUADRO 1
Ejes conceptuales y modelo de ciencia

MODELO OLIMPO	MODELO ÁGORA
Neutralidad	Compromiso
Autonomía	Heteronomía
Competitividad	Cooperación
Entrega	Compatibilización

Los resultados de nuestra encuesta apuntaban considerables diferencias según sexo y ámbito de conocimiento (Tablas 1 y 2).

Los resultados de la encuesta *on line* sobre la evaluación de la calidad científica muestran que no existe consenso sobre el modelo de ciencia al que aspiramos. Tampoco hay consenso sobre el modo en que ha de interpretarse la ausencia de las mujeres de la actividad científica. Hay diversidad de opiniones acerca de si hemos de considerar o no esa ausencia

como algo injusto o como algo que reduce la calidad de nuestro trabajo, y esas opiniones parecen estar estrechamente vinculadas con las distintas concepciones de la ciencia. Todas ellas están estrechamente vinculadas con nuestra concepción de la calidad de la misma, así como con lo que consideramos necesario para su producción. En realidad, construimos nuestra concepción de la calidad a partir de una concepción de la ciencia que se deduce de una serie de principios ético-políticos, y no a través de procedimientos supuestamente objetivos y por ello incuestionables. Por ello conviene hacer expreso el debate acerca de la ciencia que queremos. Los procesos de evaluación de la calidad son un escenario especialmente indicado para este debate, pues en su diseño es donde las distintas apuestas ético-políticas por un modelo u otro de ciencia han de hacerse presentes y dialogar. Por lo tanto, la evaluación no es tan sólo un modo de medir y fomentar la calidad, sino también un modo de definir qué ciencia queremos para el futuro (Saura 2007). Dicho esto, hay que señalar que la conexión entre los conceptos de ciencia y los de calidad que de ellos se deducen es tan importante como la conexión entre los conceptos de calidad y los modos en que los operacionalizamos. La falta de claridad en este punto puede distorsionar el conjunto del proceso de evaluación, generando sesgos y desigualdades. Demostrar la existencia de estos sesgos supondría, o bien evidenciar la incapacidad de los científicos de dotarse de instrumentos neutrales de medición, o bien evidenciar que el modelo de ciencia del que partimos está sesgado, y por tanto, no cumple los requisitos de universalidad y neutralidad que se supone que lo inspiran. Por ello la cuestión de las desigualdades de género es especialmente incómoda en la comunidad científica.

AGENTES DE LA EVALUACIÓN

La transparencia en los criterios y el proceso de selección de los evaluadores puede tener una gran importancia en la determinación de la existencia o no de sesgos y desigualdades en la evaluación de la actividad académica. De entre las personas miembros de la comunidad científica, reconocemos en algunas una serie de cualidades que consideramos que les habilitan para evaluar la actividad científica

TABLA 1
Modelo de ciencia según sexo

MODELO DE CIENCIA ¹	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Modelo Olimpo	32,1 ²	44,2	36,7
Posiciones intermedias	26,3	27,6	26,8
Modelo Ágora	39,7	28,2	35,3
Sin información	1,9		1,2
TOTAL	262	163	425

Fuente: Izquierdo et al., 2008.

TABLA 2
Modelo de ciencia según ámbito de conocimiento

MODELO DE CIENCIA	ÁMBITO DE CONOCIMIENTO						TOTAL
	CC.Salud	CC.Exper.	CC.HH.	CC.SS.	CC.Téc.	Sin inf.	
Mod. Olimpo	35,4	46,8	35,4	32,1	36,0	36,2	36,7
Pos.intermedias	31,3	22,1	29,2	25,4	38,0	19,1	26,8
Mod. Ágora	33,3	29,9	33,8	41,8	26,0	40,4	35,3
Sin inf.		1,3	1,5	0,7		4,3	1,2
TOTAL	48	77	65	134	50	47	425

Fuente: Izquierdo et al., 2008.

del resto. Por tanto, podría ser objeto de reflexión: a) quiénes son las personas potencialmente seleccionables como personal evaluador o como miembro de las Comisiones de Evaluación; b) qué criterios hemos de emplear para seleccionar a las personas que tendrán esta responsabilidad.

Desde el modelo Olimpo resultaría lógico sostener que las personas potencialmente seleccionables como evaluadoras deberían provenir exclusivamente de la propia comunidad científica. Desde el modelo Ágora resultaría lógico sostener que algunos otros colectivos provenientes de otros ámbitos sociales podrían y deberían tener algún tipo de papel en el proceso. En general, todas las agencias abren la posibilidad a la selección de evaluadores provenientes

del ámbito no-académico, lo que sugiere una discusión acerca de la determinación de los colectivos a los que consideramos merecedores de esta responsabilidad. En ese sentido, se abren preguntas, como por ejemplo, qué intereses o demandas sociales consideramos que deben estar representadas; qué agentes consideramos que representan tales intereses o demandas; con qué criterios hemos de seleccionar a tales agentes, etc.

En general, hemos constatado que los criterios, indicadores y procesos de selección del personal evaluador son mucho menos explícitos y transparentes que aquellos con los que éste evaluará la calidad académica de otros. Además, a pesar de ser aparentemente neutros, hemos de considerar la posibilidad

¹ En el «modelo Ágora» se sitúan quienes se mostraban poco o nada de acuerdo con el ítem «El científico ha de centrarse en la búsqueda de la verdad independientemente de las demandas sociales» y con el ítem «El científico ha de centrarse en la producción de conocimiento, independientemente del impacto que éste pueda producir en el entorno». En el «modelo Olimpo» quienes se mostraban muy o bastante de acuerdo con estos dos ítems. En las «posiciones intermedias» se sitúan los que se mostraban muy o bastante de acuerdo con uno de los dos ítems pero poco o nada de acuerdo con el otro.

² A no ser que se señale algo distinto, todos los porcentajes son de columna y los totales de columna indican el número de casos.

TABLA 3
Opiniones sobre la selección de evaluadores, comités de evaluación y tribunales según sexo

OPINIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Dentro de cada una de las áreas de conocimiento, deberían seleccionarse atendiendo únicamente a sus méritos profesionales	32,1	61,3	43,3
Dentro de cada una de las áreas de conocimiento, deberían seleccionarse atendiendo a sus méritos profesionales, pero estableciendo cuotas para garantizar la representación de determinados colectivos, como las mujeres	56,9	33,1	47,8
No lo sé	8,4	5,5	7,3
Sin información	2,7		1,6
TOTAL	262	163	425

Fuente: Izquierdo et al., 2008.

TABLA 4
Opiniones sobre la selección de evaluadores, comités de evaluación y tribunales según modelo de ciencia

OPINIÓN	MODELO DE CIENCIA				
	Modelo Olimpo	Posiciones intermedias	Modelo Ágora	Sin info.	TOTAL
Deberían seleccionarse atendiendo únicamente a sus méritos profesionales	50,0	43,9	36,7	20,0	43,3
Deberían seleccionarse atendiendo a sus méritos profesionales, pero estableciendo cuotas para garantizar la representación de determinados colectivos, como las mujeres	40,4	50,0	54,0	4,0	47,8
No lo sé	7,1	5,3	9,3		7,3
Sin información	2,6	0,9		40,0	1,6
TOTAL	156	114	150	5	425

Fuente: Izquierdo et al., 2008.

de que sesgue la selección a favor de los hombres. Un criterio habitual es el de poseer un número determinado de periodos de investigación evaluados positivamente, los denominados «tramos de investigación». Esto puede dificultar el acceso de las mujeres, en la medida en que sea cierto que en términos generales obtienen una media de periodos reconocidos inferior a la de los hombres³. Otro criterio suele ser la experiencia en actividades de evaluación.

Este criterio establece las bases para una mayor probabilidad de reproducción de las desigualdades en la composición de las comisiones. Sean o no estos criterios los responsables, lo cierto es que el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad en materia de evaluación es muy limitado.

Considerando la escasa presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad en la evaluación, resulta pertinente plantear si determinados grupos o

³ Aunque las actuales convocatorias de reconocimiento de la actividad investigadora no estén manifestando una tasa de solicitud y éxito diferenciales para mujeres y hombres, sí hay diferencias en la cantidad de sexenios de investigación actualmente reconocidos, sobre todo en las categorías superiores (Botella 2007).

colectivos tienen el derecho a estar equitativa o igualitariamente representados. A este respecto, pueden entrar en conflicto las concepciones meritocráticas y las que sostienen la necesidad de considerar criterios de justicia grupal. En el terreno práctico, sin embargo, la decisión está tomada de modo explícito o implícito: en las decisiones sobre la composición de comités, tribunales, etc., ya incorporamos la lógica de la representatividad mínima de algunos colectivos. La necesidad de equilibrio entre ámbitos de conocimiento es aceptada de manera consensuada por el conjunto de la comunidad científica⁴, y además de los ámbitos de conocimiento, a diferentes instituciones y a las comunidades autónomas también se les reconoce el derecho a estar representadas en algún grado⁵. Resulta legítimo, por tanto, abrir el debate sobre los colectivos que consideramos que han de tener una presencia mínima, equitativa o igualitaria. Además, se plantea la cuestión del cómo, y en esa dirección Addis, que elaboró las conclusiones del informe *Gender and excellence in the making* (2004) sobre el debate del taller celebrado en el European University Institute (EUI) de Florencia, defendió en el Foro del Congreso un sistema de cuotas con paridad, con elección cruzada de los miembros de cada cuota.

En relación con la encuesta que realizamos, pudimos ver que las mujeres, las personas partidarias del modelo Ágora y las críticas con la ausencia de las mujeres tienden a considerar la necesidad de contemplar criterios de justicia grupal, mientras que los hombres, las personas partidarias del modelo Olimpo y las menos críticas con la ausencia de mujeres se inclinan más por la consideración de criterios estrictamente meritocráticos.

CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN

Un proceso de evaluación transparente y sin sesgos requiere criterios claros y explícitos, pues de lo contrario se abre la puerta a las arbitrariedades. Los criterios que se emplean en la evaluación de la cali-

dad pueden ser inspeccionados en tres aspectos: a) su valor «técnico», es decir, su capacidad para medir lo que pretenden medir; b) su neutralidad, es decir, su capacidad para evaluar sin sesgos la calidad; c) su impacto sobre la actividad evaluada.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA TRAYECTORIA INVESTIGADORA

En la actualidad, la evaluación de la trayectoria investigadora se ha visto reducida prácticamente a la consideración de las publicaciones y la participación en proyectos de investigación competitivos. Por ello, la discusión sobre el valor técnico y la neutralidad de los criterios se ha centrado normalmente en una reflexión sobre el valor de los índices bibliométricos. Desde el punto de vista de su valor «técnico», se ha discutido que estos índices, y especialmente el criterio de las publicaciones en revistas del *Institute for Scientific Information* (ISI), pueda considerarse como una evidencia de la calidad de la investigación realizada. Trabajos novedosos, impecables metodológicamente, pero de enfoques o temáticas arriesgados, minoritarios, o de poco prestigio, así como producciones no provenientes del mundo anglosajón, pueden encontrar dificultades para ser publicados en estas revistas. Sin embargo, el valor técnico ha de considerarse siempre en relación con su eficiencia. A pesar de sus posibles defectos «técnicos», es posible que estos índices sean los mejores de entre los disponibles, dada la limitación lógica de recursos que debe emplearse en los procesos de evaluación. Además, también hay que considerar que el predominio de estos índices puede tener el efecto de estimular la mejora de la calidad de las revistas del mundo no-anglosajón, así como el de las revistas que sí reservan un espacio para aportaciones de campos novedosos, de poco prestigio, etc. En relación con su neutralidad, se ha cuestionado, en primer lugar, que el uso de estos índices sea igualmente válido para todos los ámbitos de conocimiento. A juicio de algunos, la publicación de estudios breves en revistas científicas responde a un modelo de ciencia difícilmente

⁴ Así lo recoge, por ejemplo, la Ley de Universidades de Cataluña, afirma en su artículo 146 que en la designación de los miembros de la Comisión de Evaluación de la Investigación debe haber equilibrio entre los diferentes ámbitos de conocimiento.

⁵ Así ocurre, por ejemplo, con el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, que establece que en la composición de las comisiones de acreditación para el cuerpo de profesorado funcionario docente se debe procurar que haya «miembros que desarrollen su actividad en distintos ámbitos científicos y académicos pertenecientes a diferentes instituciones y comunidades autónomas».

exportable a otros contextos. Sin negar que esto sea así, es posible plantear también que el uso de estos índices puede actuar como incentivo para la mejora de la calidad de las producciones que hasta ahora no se sometían a la evaluación de personal revisor independiente. También se debate si la medida de la calidad investigadora a través de estos índices supone o no un sesgo en contra de las mujeres. El debate está abierto fundamentalmente porque no existen datos que permitan afirmar si las mujeres son más o menos productivas que los hombres en los términos que miden estos índices. Así mismo, se han señalado que otros criterios de evaluación, como el número de proyectos en que se ha sido investigador o investigadora principal, suponen un sesgo en contra de las mujeres en la medida en que, por edad, posición, acceso a la red de relaciones y círculos del poder, etc., las mujeres son investigadoras principales menos frecuentemente que los hombres. El criterio, por tanto, puede estar midiendo no tanto la calidad sino otros aspectos sociales relacionados con las relaciones jerárquicas y de poder.

Como ya hemos dicho, al definir cómo evaluamos la ciencia decidimos también qué ciencia evaluaremos para el futuro porque los criterios de evaluación no sólo miden la calidad sino que prescriben en qué consiste una docencia o investigación de calidad, por tanto, tienen un efecto pedagógico posiblemente más importante que su impacto sobre la distribución de recursos. En el caso de los criterios de evaluación de la actividad investigadora, debe ser objeto de reflexión el impacto que los índices bibliométricos pueden tener sobre la propia actividad investigadora. En ese sentido, puede plantearse si estos índices fomentan el trabajo cooperativo o la competitividad, si estimulan la calidad general de la actividad científica, en la medida en que orientan nuestros esfuerzos a la publicación de trabajos evaluados por personal revisor independiente, o si por el contrario, estimulan una inflación de publicaciones que disminuye la calidad media de la actividad científica.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA TRAYECTORIA DOCENTE

En el caso de la evaluación de la calidad docente, los criterios son algo más difusos que en la investi-

gación. En lo que se refiere a la acreditación nacional española para el acceso a cuerpos docentes universitarios, la docencia se evalúa con los siguientes criterios: dedicación docente, calidad de la actividad docente, calidad de la formación docente y calidad y dedicación a actividades profesionales distintas a las docentes e investigadoras (BOE nº 240).

En relación con el debate sobre los criterios de evaluación de la docencia, hay que señalar que, en consonancia con su menor peso relativo en la evaluación, han sido menos frecuentemente objeto de reflexión. En cualquier caso, también aquí se pueden plantear dudas acerca de su valor técnico y su neutralidad. Desde el punto de vista técnico, la «dedicación docente» y la «participación en proyectos de innovación docente», pueden considerarse indicadores muy indirectos de la calidad. Sobre todo porque son índices que pretenden cuantificar la entrega a la docencia, y no tanto los resultados de esa entrega (Paramio 2007: 3). Desde el punto de vista de su neutralidad, el criterio de la dirección de proyectos de innovación docente podría sesgar en contra de las mujeres, por las mismas razones que ya expusimos para el caso de la dirección de proyectos de investigación.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL CURRÍCULUM ACADÉMICO

En los procesos de evaluación de la calidad académica, los distintos aspectos evaluados tienen un peso relativo distinto y variable en función del tipo de evaluación que se esté realizando, especialmente si se trata de acreditaciones para el acceso a diferentes categorías del profesorado. Es bien sabido que la crítica fundamental que se está realizando en este terreno apunta a una devaluación de la actividad docente frente a la investigadora.

En la universidad, la docencia ha quedado relegada a una ocupación secundaria (Paramio 2007), al menos en parte, como resultado de la falta de importancia de la misma en la evaluación académica. Paramio nos señala que una determinada definición de los criterios de evaluación genera valoraciones distintas de las actividades que nos ocupan, de manera que estimulan que aquellos que tienen la capacidad de tener menos dedicación a la actividad menos valorada, la abandonen, y la dejen en

TABLA 5
Los criterios de evaluación reflejan suficientemente la calidad de la producción científica según sexo

REFLEJAN LA CALIDAD CIENTÍFICA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Muy o bastante de acuerdo	25,2	41,1	31,3
Poco o nada de acuerdo	71,0	57,1	65,6
Sin información	3,8	1,8	3,1
TOTAL	262	163	425

Fuente: Izquierdo et al., 2008.

TABLA 6
Los criterios de evaluación reflejan suficientemente la calidad de la producción científica según la aceptabilidad de la ausencia de mujeres en la actividad científica

REFLEJAN LA CALIDAD CIENTÍFICA	AUSENCIA DE MUJERES				TOTAL
	Inaceptable	Posiciones intermedias	Aceptable	Sin info.	
Muy o bastante de acuerdo	24,2	31,9	41,4	11,1	31,3
Poco o nada de acuerdo	72,0	66,0	58,6	44,4	65,6
Sin información	3,8	2,1		44,4	3,1
TOTAL	182	94	140	9	425

Fuente: Izquierdo et al., 2008.

manos de aquellos que tienen menos capacidad de elección (mujeres, categorías bajas del profesorado y becarios). Esto, a su vez, puede limitar las posibilidades de promoción de los que asumen la responsabilidad, en la medida en que esta labor contribuya en poco a obtener una evaluación favorable de la propia trayectoria. Y todo esto ocurre, como señala Saura (2007), en un momento en el que la movilidad estudiantil en el EEES abrirá una competencia por captar estudiantes, y por tanto, pondrá sobre la mesa la necesidad de una reconsideración de la importancia de la docencia que se ofrece.

¿EXISTE EVIDENCIA EMPÍRICA DE SESGOS EN LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN?

La cuestión de la objetividad de los criterios de evaluación es especialmente peliaguda, porque la evidencia de sesgos en la misma supondría la constatación de que la comunidad científica no es capaz de dotarse a sí misma de instrumentos objetivos de medida de su propia actividad (European Com-

mission 2004). Es por ello que la mera alusión a la posible existencia de sesgos y desigualdades en la evaluación de la calidad despierta en algunas ocasiones reacciones más emocionales que racionales: la meritocracia es fundamental en la autoimagen de la comunidad científica, y la reacción cuando nuestra autoimagen queda dañada suele guiarse más frecuentemente por el pensamiento desiderativo («no deseo que sea así, luego no creo que sea así») que por el pensamiento propiamente científico que se vuelve instrumental.

Ahora bien, un abordaje científico de los sesgos en los criterios de evaluación requiere una búsqueda disciplinada de pruebas empíricas de si éstos existen o no, y de cómo y por qué existen. En este punto, los datos no acaban de ser concluyentes. En el caso de los criterios de financiación que estudia Lara (2007) sí son evidentes los sesgos, y no lo son tanto o no lo son en absoluto en los criterios y procesos de reconocimiento de la actividad investigadora que estudia Botella (2007). O en otras palabras: es posible dise-

ñar criterios aparentemente neutros, pero sesgados, y es posible diseñar criterios realmente neutros en su definición y su impacto.

Entre las personas encuestadas existe una mayoría que considera que los actuales criterios de evaluación de la investigación y la docencia ni son capaces de reflejar suficientemente la calidad de la producción, ni son neutrales desde el punto de vista del género. En este punto, como era previsible, las mujeres son más críticas que los hombres. También la actitud ante la ausencia de las mujeres, el modelo de ciencia que defendemos y el ámbito de conocimiento en el que trabajamos parece estar condicionando nuestra valoración del sistema de evaluación actual. Podríamos concluir, por tanto, que nuestra evaluación de los criterios resulta en gran medida de nuestros rasgos, actitudes y objetivos.

PROCESOS Y RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Independientemente de quiénes son los agentes y cuáles los criterios de la evaluación, el modo en que los agentes aplican los criterios y el modo en que se evalúan y gestionan los resultados son también una fuente potencial de sesgos y desigualdades. Si parte de los sesgos que pueden producirse en la evaluación de la calidad tienen lugar en el proceso de aplicación de los criterios, resulta necesario someter a examen la pretendida neutralidad de estos procesos desde el punto de vista del género. Nos fijamos en cuatro ejes: a) Publicidad y anonimato del personal evaluador; b) Asignación y resolución de expedientes; c) Sistema de revisión por pares; d) Presentación de los resultados.

a) *Publicidad y anonimato del personal evaluador.* Una medida para mejorar la transparencia de los procesos es la publicidad de las identidades de quienes forman parte de las bases de datos de personal evaluador de las distintas agencias o instituciones, así como la publicidad de las personas miembro de los comités. Las alternativas que se manejan son tres: la publicidad de todas las personas evaluadoras, la publicidad sólo en caso de consentimiento por parte del evaluador o evaluadora, y el anonimato de todas las personas evaluadoras. Aunque la publicación de las identidades agregadas previo consentimiento deba reconocerse como una

medida de transparencia, sólo podría contribuir a reducir sesgos si fuese parte de un proceso de metaevaluación, en el que la agencia hace públicas también las estadísticas desagregadas por sexo de su base de datos de personal evaluador.

b) *Asignación y resolución de expedientes.* En los procesos de evaluación, existen distintos mecanismos para asignar los expedientes a cada uno de los evaluadores y evaluadoras. Las alternativas que se han manejado son tres: un sistema de selección informatizado, que evite determinados tipos de emparejamiento, como el de asignar expedientes provenientes de la universidad del evaluador o evaluadora; un sistema informatizado como el anterior, pero complementado con una supervisión suplementaria realizada por una comisión; y un sistema realizado totalmente por una comisión. El primero de los modelos sería ineficiente para el objetivo de evitar sesgos, porque algunas personas evaluadoras, y especialmente los que tienen más poder, pueden formar parte de redes de investigación en las que participen diversas universidades, lo que supone una mayor probabilidad de que se encuentren evaluando proyectos de personas con las que tienen alguna colaboración directa o indirecta. Respecto de la resolución de expedientes, una práctica frecuente consiste en asignar a los coordinadores y coordinadoras la resolución final, pues estas personas centralizan la información de las resoluciones que hacen independientemente los evaluadores y evaluadoras de una misma solicitud. El personal evaluador no se conoce entre sí, ni conoce la decisión final, y no llegan a conocerse los juicios hechos por cada evaluador o evaluadora. Frente a esta práctica, se ha propuesto que, tras emitir su juicio, las personas evaluadoras conozcan la identidad y el juicio de los demás evaluadores de la misma solicitud, y que se inicie un proceso de búsqueda de consenso en la decisión final. El coordinador o coordinadora tendría aquí un papel de mediador entre posturas extremas. Parece claro que este segundo sistema inmuniza en mayor grado contra los sesgos, en la medida en que los juicios del evaluador han de ser posteriormente razonados y discutidos con los otros evaluadores y evaluadoras.

CUADRO 2
Ventajas e inconvenientes de los distintos sistemas de *peer-review*

	VENTAJAS	INCONVENIENTES
ANONIMATO DEL REVISOR/A	La información del solicitante es útil para que el evaluador/a conozca el contexto de la producción y pueda detectar posibles conflictos de intereses	Se hacen posibles sesgos de género, sesgos por relación previa, sesgos por el prestigio asociado al nombre, etc.
ANONIMATO DOBLE	Puede evitar el Efecto Mateo Puede evitar el Efecto Mateo inverso (ataques desde el anonimato a investigadores famosos)	Pérdida de información contextual del evaluado. En muchas ocasiones el nombre del auto/a es deducible indirectamente
PUBLICIDAD DOBLE	Puede reducir el impacto de los malos evaluadores/as	Puede llevar a evaluaciones condicionadas y excesivamente diplomáticas, por miedo a represalias posteriores

Fuente: Elaborado a partir de Smit (2005).

c) *Sistema de revisión por pares*. En una muy conocida investigación, Wenneras y World (1997) mostraron cómo el sistema de revisión por pares no era tan neutral como se suele dar por supuesto: la relación previa con los agentes evaluadores y el sexo del solicitante eran variables significativas en la resolución. Su hallazgo no es, sin embargo, concluyente, y de hecho, con posterioridad a la publicación de este artículo se publicaron otros estudios que no encontraban diferencias significativas en las tasas de éxito de hombres y mujeres (Boebringler Ingleheim Stiftung 1999 y Wellcome Trust 1997, cit. en European Commission 2004). En cualquier caso, el estudio sirvió para abrir el debate sobre el modelo de revisión por pares que puede contribuir en mayor medida a evitar sesgos en el proceso. Siguiendo a Smit (2005), podemos decir que se han propuesto tres modelos de revisión por pares, cada uno de ellos con sus ventajas e inconvenientes (Cuadro 2).

d) *Presentación de los resultados*. Resulta obvio que un proceso de evaluación transparente ha de finalizar con una resolución argumentada. Evitar sesgos, arbitrariedades y parcialidades en la evaluación de la calidad requiere que los que han sido objeto de la evaluación conozcan mediante un informe detallado las razones de la decisión. Esto plantea una discusión acerca de la publicidad que ha de tener el juicio del evaluador. En el caso de la revisión de artículos científicos para su publicación, es habitual que la persona evaluada reciba el informe detallado de cada uno de los revisores y revisoras, así como un

informe general. No ocurre lo mismo con algunos procesos de evaluación académica para la contratación, pues en este caso las agencias tan sólo remiten a la persona solicitante el juicio último de la decisión, y en el caso de denegación, un pequeño párrafo argumentado la resolución. En algunos casos, la agencia evaluadora abre la posibilidad de reunirse con un técnico o técnica que orienta en los aspectos del currículum que deben ser mejorados de cara a futuras convocatorias. Sin embargo, esta estrategia carga sobre la persona evaluada el esfuerzo de obtener una información que la agencia tiene disponible y que podría hacer llegar al evaluado sin un coste adicional considerable.

ALGUNAS DISCUSIONES SOBRE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD

El modo en que se gestionan los resultados de la evaluación académica es fundamental para determinar la posibilidad de que se produzcan sesgos en futuros procesos de evaluación, e incluso para corregir los posibles sesgos que se hayan producido en la evaluación que ha quedado resuelta. En relación con esta gestión de los resultados, nos centraremos en dos tipos de estrategias. Por un lado, en la gestión del resultado de cada expediente concreto se plantea la necesidad de facilitar el proceso de impugnación. Esto puede contribuir a resolver injusticias o errores en casos concretos, ayudaría a orientar a las personas evaluadas sobre los aspectos en los que deberían mejorar, y estimula al personal

TABLA 7

Conveniencia de publicar los resultados de las resoluciones desagregadas por sexo tanto de solicitantes como de evaluadores según aceptabilidad de la ausencia de mujeres

ACEPTABILIDAD DE LA AUSENCIA DE LAS MUJERES	ES CONVENIENTE POR MUY EFECTIVO Y POCO COSTOSO PUBLICAR LOS RESULTADOS
Inaceptable	61,5 (%f)
Posiciones intermedias	36,2 (%f)
Aceptable	19,3 (%f)
Sin info.	33,3 (%f)
TOTAL	41,4 (% total encuesta)

Fuente: Elaboración propia a partir de Izquierdo et al. 2008

Nota: Se muestra el porcentaje de las personas encuestadas de cada categoría de la variable «Aceptabilidad de la ausencia de mujeres» que escogió la opción «muy efectivo y poco costoso» de la variable «Conveniencia de publicar los resultados de las resoluciones desagregadas por sexo». El resto de valores de la variable son: «Muy efectivo y muy costoso», «Poco efectivo y muy costoso» y «Poco efectivo y poco costoso».

TABLA 8

Conveniencia de publicar los resultados de las resoluciones desagregadas por sexo tanto de solicitantes como de evaluadores según modelo de ciencia

MODELO DE CIENCIA	ES CONVENIENTE POR MUY EFECTIVO Y POCO COSTOSO PUBLICAR LOS RESULTADOS
Modelo Olimpo	35,3 (%f)
Posiciones intermedias	40,4 (%f)
Modelo Ágora	48,7 (%f)
Sin info.	40,0 (%f)
TOTAL	41,4 (% total encuesta)

Fuente: Elaboración propia a partir de Izquierdo et al. 2008

Nota: Se muestra el porcentaje de las personas encuestadas de cada categoría de la variable «Modelo de ciencia» que escogió la opción «muy efectivo y poco costoso» de la variable «Conveniencia de publicar los resultados de las resoluciones desagregadas por sexo». El resto de valores de la variable son: «Muy efectivo y muy costoso», «Poco efectivo y muy costoso» y «Poco efectivo y poco costoso».

evaluador a la elaboración de una argumentación más detallada de su resolución. Por otro lado, en la gestión de los resultados agregados se plantea la necesidad de una metaevaluación con criterios de género, que se podría concretar en medidas como: a) la participación de observadores y observadoras externas en los procesos de evaluación; b) la elaboración de estadísticas desagregadas por sexo de las resoluciones de cada convocatoria; y c) la inclusión de criterios de género en el seguimiento de la labor del personal evaluador.

Los resultados de la encuesta *on line* mostraron que nuestra percepción y valoración de los procedimientos de evaluación de la calidad está muy

condicionada por el juicio que elaboramos sobre la posibilidad de que éstos nos afecten negativamente, bien porque afecte negativamente al colectivo al que pertenecemos, bien porque contravenga nuestra concepción de lo que debería ser la comunidad y la actividad científica.

DISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS

Como ya hemos dicho, cuando determinamos qué tiene valor y qué no, orientamos las futuras actividades en una dirección determinada y no en otra. Y esto ocurre fundamentalmente porque los procesos de evaluación están estrechamente vinculados con los procesos de asignación de recursos. Decidir cómo

evaluamos es decidir a quién asignamos los recursos que hacen posible la actividad científica y quiénes la hacen posible en determinadas condiciones.

EXCELENCIA Y SUFICIENCIA EXCELENTE

La opción por un tipo u otro de asignación de recursos no es una opción técnica sino política. Desgraciadamente, esta opción política se ha visto oscurecida y bloqueada por la preeminencia de una serie de concepciones más o menos implícitas y generalmente poco elaboradas y reflexionadas acerca de los criterios distributivos. El terreno de lo que debería ser una discusión racional, en términos éticos y políticos, sobre cómo distribuir los recursos, se ha transformado en el terreno de la reiterada apelación, irreflexiva y pretendidamente incuestionable, a la necesidad de perseguir la «excelencia». Podemos interpretar esta situación como una dejación del espíritu racional propio de la ciencia, en la medida en que supone que la comunidad científica se dota a sí misma de un criterio irreflexivo, no evaluado ni discutido racionalmente, para asignar los recursos. Y podemos interpretarlo también como una dejación del derecho de la comunidad científica a su propio autogobierno, en la medida en que toma como válidos para su organización criterios que no ha sometido a la discusión democrática de sus miembros ni se han debatido en diálogo con la sociedad.

Podemos distinguir dos concepciones distintas de la excelencia:

- La concepción gradacional, que consideraría excelentes las aportaciones más valoradas de un conjunto de aportaciones jerarquizadas en función de algún criterio evaluativo.

- La concepción de umbral, que consideraría excelente aquella aportación que alcanzara un determinado nivel de calidad, independientemente del número de aportaciones evaluadas que lo alcanzaran.

El modelo de universidad y de sistema universitario que se construye sobre estas concepciones es muy distinto. En el modelo gradacional está latente la idea de que la excelencia colectiva es el resultado de algunas excelencias individuales. La excelencia concebida como «aportación más valorada» es por definición un atributo de pocos, por lo que el mo-

delo imperante sería el de la competitividad. Si la desigualdad está presente en el sistema universitario, podemos esperar que la determinación de lo que es excelente la realicen aquellas personas que ya están en una posición de poder, y que de tal definición resulte una consideración de los grupos dominantes como los excelentes, lo que a su vez genera en ellos mayores capacidades de obtener recursos para la investigación. De este modo, se confunde conocimiento y poder, y los procedimientos científicos devienen políticos.

En el modelo umbral, serán excelentes las aportaciones que alcancen determinado nivel, sean muchas o pocas las aportaciones que lo consiguen. En el paradigma de la suficiencia excelente se define ese nivel como el que distingue entre las aportaciones a las que se reconoce la calidad suficiente y aquellas a las que no. En este paradigma, el interés no está en fomentar el trabajo de un grupo selecto de científicos, sino en establecer las condiciones para una auténtica mejora colectiva. Una universidad de calidad sería entonces una universidad en la que sus miembros se han mostrado capaces de alcanzar un determinado nivel de suficiencia que merece ser valorado como excelente, y que se muestran año tras año capaces de alcanzar un nivel de suficiencia excelente cada vez más exigente. En principio, este modelo establece las condiciones para un fomento de la colaboración en lugar de la competitividad. Además, aunque no es inmune a los sesgos de género y desigualdades, establece mejores condiciones para su superación.

MERITOCRACIA Y EQUIDAD: LOS CRITERIOS DE JUSTICIA

Más allá de si optamos por un modelo de excelencia o por uno de suficiencia excelente, siempre quedará por decidir cómo se efectúa la distribución de los recursos entre aquellas personas que han mostrado su valía. Es en este punto donde pueden entrar en pugna criterios de justicia individual y criterios de justicia grupal.

La meritocracia responde a la idea de que cada uno debería ser valorado por la calidad de su trabajo, y no por su posición social, política o económica. Esto supone un estímulo para la mejora, pero también tiene efectos perversos. Si los procesos de

CUADRO 3
Cuatro modelos de distribución de los recursos

	MERITOCRACIA	EQUIDAD
EXCELENCIA	Meritocracia entre aquellas personas que acreditan un rendimiento por encima de la media	Equidad entre aquellas personas que acreditan un rendimiento por encima de la media
SUFICIENCIA EXCELENTE	Meritocracia entre el conjunto de las personas que acrediten una calidad suficiente	Equidad entre el conjunto de las personas que acrediten una calidad suficiente

Fuente: Izquierdo et al., 2008.

evaluación están sesgados, los criterios meritocráticos pueden potenciar que se asignen más recursos a los que se ven afectados positivamente por el sesgo. Además, estén o no sesgados los procesos, este modelo supondría conceder más poder y privilegios a las personas que en el pasado han tenido el poder y los privilegios necesarios para poder acreditar hoy una calidad excelente, en un efecto Mateo que se reproduce incesantemente.

La alternativa a este modelo sería introducir criterios de justicia grupal en la asignación de recursos. Se procedería aquí a una asignación de recursos en el grupo de los que han acreditado un determinado nivel de calidad en sus producciones, pero tal asignación no se haría exclusivamente en base a los méritos individuales, sino considerando también la necesidad de que se asegure el acceso a los recursos por parte de algunos colectivos previamente marginados en el reparto. Si erosionamos la desigualdad de oportunidades por la vía de un reparto equitativo de los recursos, establecemos así las bases de una competencia igualitaria en los futuros procesos de evaluación de la calidad.

CUATRO MODELOS DE DISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS

De la combinación del eje excelencia-suficiencia excelente, y del eje meritocracia-equidad, podemos deducir cuatro modelos de distribución de los recursos (Cuadro 3).

A pesar de la omnipresencia del discurso de la excelencia, el personal académico que respondió a la encuesta apostó mayoritariamente por las alternativas de distribución de recursos más claramente asociadas con lo que hemos llamado suficiencia excelente. Las opciones que señalan el objetivo

de distribuir los recursos principalmente entre las personas que pueden demostrar una calidad superior a la media han sido minoritarias (suman un 22,6%). Las opciones que señalan el objetivo de distribuir los recursos entre aquellas personas que pueden demostrar la calidad suficiente han sido ampliamente escogidas (suman un 60,0%). Ahora bien, dentro de este grupo las mujeres, los científicos sociales, aquellas personas más críticas con la ausencia de mujeres en la ciencia, y defensoras del modelo Ágora, se inclinan más hacia la equidad que hacia la meritocracia.

LAS PROPUESTAS DEL CONGRESO

Como hemos señalado, el Congreso se articuló entorno a dos objetivos fundamentales: estimular la reflexión y la participación del personal docente e investigador y de las personas con responsabilidades de gestión sobre las políticas de igualdad, especialmente las dirigidas al ámbito universitario y a los sistemas de evaluación de la actividad académica vigentes; facilitar un espacio de encuentro y debate cuyo resultado pudiese traducirse en un conjunto de propuestas de intervención para transformar las actuales políticas universitarias en general, y políticas de evaluación de la actividad académica en particular, desde una perspectiva de género. Para lograr este último objetivo, conjuntamente a la organización de un foro virtual y la encuesta *on line* previa a la realización del Congreso, se desarrollaron cuatro talleres monográficos sobre los siguientes ejes analíticos: a) Concepción de la calidad científica; b) Agentes, procesos y resultados de la evaluación; c) Criterios de la evaluación; y d) Distribución de recursos. Para dinamizar dichos talleres se usó la técnica Delphi

para jerarquizar un listado de diez proposiciones para cada uno de los ejes, fruto de las actividades del foro, de la encuesta *on line*, de las ponencias marco y de las comunicaciones del Congreso⁶. Podemos destacar los siguientes aspectos de los resultados de los distintos talleres, a través de las votaciones de las proposiciones, de los debates y de las propuestas elaboradas por las personas que participaron en las jornadas de celebración del Congreso.

- En cuanto a la concepción de la calidad científica, se considera prioritario establecer un equilibrio en la dedicación a las distintas responsabilidades académicas, es decir, entre docencia, investigación y gestión. La calidad surge de la dedicación cooperativa a cada una de ellas y no de la especialización competitiva del personal académico. En cuanto a la ausencia relativa de las mujeres de la actividad docente, investigadora y de gestión, si la comparamos con la de los hombres, lo que se destaca es que tiene una doble consecuencia: afecta negativamente a la calidad de la ciencia y de la docencia, y que es una injusticia. Es decir, que la ausencia de las mujeres de la academia no es deseable ni por motivos prácticos (es ineficiente e ineficaz) ni por motivos éticos y morales (daña la producción del conocimiento científico y a las personas que la producen y produce un impacto negativo sobre la sociedad). La declaración final que se acuerda en el Congreso insiste en estos aspectos y añade: «La ausencia de mujeres en la producción científica afecta negativamente a la calidad académica porque se pierde potencial académico muy valioso, se limita la pluralidad de enfoques y ámbitos de investigación, así como el desarrollo de un conocimiento científico atento a las necesidades sociales. La ausencia de las mujeres en la producción científica es una injusticia. Para conseguir la igualdad es necesario un mayor equilibrio entre los distintos aspectos de la actividad académica. La calidad de la ciencia depende más de la cooperación que de la competitividad. Constituye un deber ético la responsabilización del personal académico en proyectos personales, familiares y político-sociales no directamente vinculados con la ciencia» (Izquierdo et al. 2008: 141).

- En cuanto a los agentes, procesos y resultados de la evaluación, se considera necesario, como mínimo, la introducción de dos mecanismos para lograr una evaluación menos sesgada. Por un lado, establecer procedimientos y criterios de selección del personal evaluador lo más transparentes posibles. En la declaración final del Congreso se propone que las personas evaluadoras sean escogidas a través de un proceso transparente que garantice: a) Personas evaluadoras con suficientes conocimientos sobre aquello que evalúan; b) Que uno de los criterios para poder formar parte de las comisiones sea el de disponer de sexenios o equivalentes; c) Evitar la funcionariedad de la composición de las comisiones, lo que incluye establecer una equivalencia con los sexenios para el personal académico laboral; d) Incluir en las comisiones de evaluación a investigadores e investigadoras externas a la universidad; e) Saber quien evalúa; f) Saber con qué criterios se han seleccionado las personas que forman parte de las comisiones; g) Hacer públicas las bases de datos del personal evaluador de las distintas instituciones que evalúan; h) Elaborar estadísticas y publicarlas desagregadas por sexo de las resoluciones incluyendo tasas de éxito por sexo según el sexo del personal evaluador; y i) Entregar a cada solicitante un informe razonado y detallado de los motivos de la resolución. Por otro lado, también se considera prioritario introducir una política de cuotas para que determinados colectivos, como el de las mujeres estén suficientemente representados en los comités, comisiones de evaluación y personal evaluador.

- En cuanto a los criterios de la evaluación se proponen como medidas orientadas a eliminar el sesgo de género y las desigualdades sociales en el ámbito de la evaluación de la calidad académica la mejora de la claridad, transparencia y legitimidad de la definición de los criterios de evaluación, haciendo públicos los criterios, los indicadores y sus pesos relativos antes de cada convocatoria. En este marco general se proponen un conjunto de criterios específicos que serían deseables fueran incluidos en las evaluaciones: a) Reequilibrar el peso relativo

⁶ Para consultar todos los resultados obtenidos con la técnica Delphi, ver Izquierdo et al., 2008.

de docencia e investigación en la evaluación de los currículos; b) Mejorar la adaptación de los criterios de evaluación a la realidad de cada ámbito de conocimiento; c) En la evaluación del currículo de los últimos cinco años, considerar los años académicos, no los cronológicos; d) No contabilizar los años dedicados al cuidado de personas en situación de dependencia en la evaluación de la trayectoria académica; e) Revisar al alza el valor reconocido a las publicaciones realizadas en revistas indexadas en índices distintos al ISI-JCR, como por ejemplo el Latindex; f) Otorgar un plus en las convocatorias para la financiación de proyectos de investigación y de innovación docente a los grupos que acrediten una composición equilibrada mujeres/hombres; g) Aplicar en las evaluaciones factores de corrección que compensen los déficits de los colectivos más desfavorecidos; h) Revisar al alza el valor relativo de las actividades de difusión de los resultados a la sociedad; i) Considerar los estudios de género, o con perspectiva feminista, como una de las líneas prioritarias de investigación en todos los ámbitos de conocimiento (Izquierdo et al. 2008).

- Finalmente, en cuanto a la distribución de recursos, se considerada prioritario combinar los criterios de suficiencia, para asegurar la calidad, como primer filtro, y de cuota, para garantizar el equilibrio entre colectivos como segundo. Es decir, se trataría de introducir un criterio de igualdad - equidad, que las personas participantes en el Congreso acuerdan definir como una proporción no más desigual que el 60-40% entre los grupos infrarrepresentados. A estos dos filtros, habría que añadir un tercer criterio, resultado de los debates en los talleres, que es el uso de un criterio meritocrático para la asignación de los recursos dentro de cada colectivo. Ello debería ir acompañado, por un lado, de una política de convocatorias de recursos para la investigación dirigidas exclusivamente a los grupos y temáticas emergentes, sin penalizar al personal investigador que abandona su línea de investigación y se suma a estas nuevas temáticas. Por el otro, de una política de incentivos de la actividad del personal académico cuyas producciones sean más destacadas, una vez superados los filtros de calidad suficiente y de equidad (Izquierdo et al. 2008).

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- AGAE (2005): *Informe del programa de acreditación del profesorado para las figuras contractuales establecidas por la Ley Andaluza de Universidades (L.A.U.)*, convocatoria de acreditación 2005. [Accesible en <http://www.agae.es/programas/acreditacion.htm>].
- AGAUR (2006): *Reglamento de evaluación*. [Accesible en <http://www.gencat.cat/agaur>].
- ANECA (2006): *Informe de resultados del Programa de Evaluación del Profesorado para la contratación (Enero de 2006 – diciembre de 2006)*. [Accesible en http://www.aneca.es/active/active_prof_cont.asp#4].
- BOTELLA, J. (2008): «Biaixos de gènere en l'avaluació de la recerca? Algunes dades relatives a l'avaluació dels trams de recerca», en M. J. Izquierdo et al., *I Congreso Internacional Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica. Foros y talleres de trabajo*. Bellaterra, Observatori per a la Igualtat - UAB.
- BRONUS, M. (2004): «Gender and the assessment of scientific quality», en European Commission, *Gender and excellence in the making*. [Accesible en http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf].
- ENQA (2007): *Report of the panel of ENQA coordinated review of the Agency for Quality Assurance in the Catalan University System (AQU)*.
- EUROPEAN COMMISSION (2004): *Gender and excellence in the making*. [Accesible en http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf].
- FERNÁNDEZ, A. (2007): «La igualdad en la evaluación universitaria ¿para cuándo?», en M. J. Izquierdo et al., *I Congreso Internacional Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica. Foros y talleres de trabajo*. Bellaterra, Observatori per a la Igualtat - UAB.
- IZQUIERDO, M. J. et al. (2008): *I Congreso Internacional Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica. Foros y talleres de trabajo*. Bellaterra, Observatori per a la Igualtat - UAB.

- LARA, C. (2007): «El impacto de género de sistemas de evaluación aparentemente neutros», en M. J. Izquierdo et al., *I Congreso Internacional Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica. Foros y talleres de trabajo*. Bellaterra, Observatori per a la Igualtat - UAB.
- MIQUEL, V. (2005): *Dones i Ciència: Pla d'Acció a Catalunya. Propostes d'actuació per a superar les desigualtats de gènere en l'àmbit científic*. [Accesible en http://www10.gencat.net/dursi/generados/catala/recerca/recurs/doc/dones_i_ciencia_agaur_vpdf.pdf].
- SANTOS, P., J. C. Sierra y G. Buela-Casal (2007): «Criterios para el inicio y desarrollo de la carrera docente e investigadora en España: diferencias en función del sexo», en M. J. Izquierdo et al., *I Congreso Internacional Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica. Foros y talleres de trabajo*. Bellaterra, Observatori per a la Igualtat - UAB.
- SAURA, M. J. (2007): «Hacia un Nuevo modelo de evaluación de la calidad que acepte la diversidad», en M. J. Izquierdo et al., *I Congreso Internacional Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica. Foros y talleres de trabajo*. Bellaterra, Observatori per a la Igualtat - UAB.
- SMIT, C. (2006): «Peer review: time for a change?», *BioScience*, Vol. 56, nº 9.
- WENNERAS y World (1997): «Nepotism and sexism in peer review», *Nature*, nº 22: 341-343.