



I Congrés Internacional

12, 13 i 14 desembre 2007

Biaix de gènere i desigualtats en l'avaluació de la qualitat acadèmica  
*Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica*  
Gender bias and inequality in evaluating academic quality

Universitat Autònoma  
de Barcelona

Observatori per a la Igualtat

## Conclusions del Congrés i propostes de mesures orientades a eliminar el biaix de gènere i les desigualtats en l'avaluació de la qualitat acadèmica

Les valoracions i propostes són el fruit dels processos participatius desenvolupats al *Fòrum Virtual*, *Qüestionari en línia* i l'elaboració final realitzada en els *Tallers del Congrés*.

### Àmbit de "L'avaluació de la qualitat acadèmica"

1. L'absència de dones en la producció científica afecta negativament a la qualitat acadèmica ja que es perd potencial acadèmic molt valuós, es limita la pluralitat d'enfocaments i àmbits d'investigació, així com el desenvolupament d'un coneixement científic atent a les necessitats socials.
2. L'absència de dones en la producció científica és una injustícia. Per aconseguir la igualtat és necessari un major equilibri entre els diferents aspectes de l'activitat acadèmica.
3. Constitueix un deure ètic la responsabilització del personal acadèmic en projectes personals, familiars, polítics i socials no directament vinculats amb la ciència.
4. La qualitat de la ciència depèn més de la cooperació que de la competitivitat.

### Àmbit de "L'avaluació de la qualitat de la recerca"

1. Es considera prioritari que les persones avaluadores siguin escollides a través d'un procés transparent que garanteixi:
  - Assegurar-se que les persones avaluadores tinguin suficients coneixements sobre allò avaluat (no permetre que les persones, especialment en el cas de

la recerca, puguin avaluar projectes que quedin temàticament allunyats del seu camp).

- Que un dels criteris per poder formar part de les comissions sigui el de disposar de sexennis o equivalents (no es concreta quants, però s'assenyala que, a ser possible, cal evitar l'establiment d'un mínim comú massa baix, sinó que s'adeqüi el nombre de sexennis exigibles al context de la disciplina o camp).
  - Evitar la funcionarietat de la composició de les comissions, fet que inclou establir una equivalència amb els sexennis per al personal acadèmic laboral (actualment el sistema espanyol discrimina a les persones amb contracte laboral per poder formar part de les comissions d'avaluació, ja que no poden sol·licitar sexennis, els quals són requisits per poder formar part de les bases de personal acadèmic avaluador).
  - Incloure en les comissions d'avaluació a personal investigador extern a la universitat (procedent de l'empresa privada, fundacions, etc.).
  - Saber qui avalua.
  - Saber amb quins criteris s'han seleccionat les persones que formen part de les comissions.
  - Establir quotes que permetin que determinats col·lectius, com les dones, estiguin suficientment representats en els comitès, comissions d'avaluació i avaluadors/es.
  - Fer públiques les bases de dades del personal avaluador de les diferents agències o institucions que avaluen.
2. Elaborar taxes d'èxit per sexe en els dictàmens de cadascuna de les i els avaluadors/es.
  3. Entregar a cada sol·licitant un informe raonat i detallat dels motius de la resolució.
  4. Elaborar estadístiques i publicar-les desagregades per sexe de les resolucions, incloent taxes d'èxit segons el sexe de l'avaluador/a.

#### **Àmbit de "Els criteris d'avaluació"**

1. Millorar la claredat, transparència i legitimitat de la definició dels criteris d'avaluació de la qualitat, fent públics els criteris, els indicadors i els seus pesos relatius abans de cada convocatòria.
2. Considerar els estudis de gènere, o amb perspectiva feminista, com una de les línies prioritàries d'investigació en tots els àmbits de coneixement.

3. Revisar a l'alça el valor reconegut a les publicacions realitzades en revistes indexades a índexs diferents a l'ISI-JCR, per exemple el Latindex.
4. Substituir en els processos d'avaluació el concepte d'edat cronològica pel d'edat acadèmica. En l'avaluació del currículum dels darrers cinc anys, considerar els anys acadèmics, no els cronològics.
5. Millorar l'adaptació dels criteris d'avaluació a la realitat de cada àmbit de coneixement.
6. Reequilibrar el pes relatiu de docència i investigació en l'avaluació dels currículums.
7. Atorgar un plus en les convocatòries per al finançament de projectes d'investigació i d'innovació docent als grups que acreditin una composició equilibrada des del punt de vista del sexe.
8. Revisar a l'alça el valor relatiu de les activitats de transmissió i difusió dels resultats a la societat.
9. Aplicar, en les avaluacions, factors de correcció que compensin els dèficits dels col·lectius més desfavorits.
10. No comptabilitzar els anys dedicats a la quota de persones en situació de dependència en l'avaluació de la trajectòria acadèmica.

### **Àmbit de "La distribució de recursos"**

1. L'assignació de recursos hauria de resultar d'un triple filtre: un primer filtre que selecciona les sol·licituds que es considera que reuneixen la qualitat suficient, un segon filtre que les prioritza segons criteris d'equitat entre col·lectius, i un tercer filtre que determina mitjançant criteris meritocràtics l'assignació dins d'aquests col·lectius.
2. Una assignació equitativa dels recursos s'ha de definir com aquella que els distribueix en una proporció no més desigual que el 60-40% entre els grups infrarepresentats.
3. Incentivar l'activitat del personal acadèmic amb produccions més destacades, una vegada superats els filtres de qualitat suficient i d'equitat.

4. Realitzar convocatòries de recursos per a la investigació dirigides exclusivament als grups i temàtiques emergents, sense penalitzar al personal investigador que abandona la seva línia d'investigació i se suma a aquestes noves temàtiques.