

EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE IGUALDAD EN LOS COMITÉS DE EVALUACIÓN DE LA CIENCIA EN ESPAÑA

Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) – GIOPACK
 Olga Pons Peregort : olga.pons@upc.edu
 Marta Tura Solvas : marta.tura@upc.edu

Universitat Oberta de Catalunya (UOC) – IN3
 Ana Maria Gonzalez Ramos: agonzalezram@uoc.edu
 Ester Conesa Carpintero : econesaca@uoc.edu

Eje temático: DISCIPLINAS STEAM: IMPACTO EN TRAYECTORIAS ACADEMICO-PROFESIONALES

Resumen

Esta comunicación forma parte del “Proyecto Genera”, de la UOC, donde se analizan las comisiones de las instituciones de evaluación universitarias en España; la ANECA y la CNEAI, para verificar si se cumple la legislación vigente en la Igualdad, que en los comités haya una presencia equilibrada de género.

PALABRAS CLAVE: COMITÉS DE EVALUACIÓN, CARRERA ACADÉMICA, PROMOCIÓN, EQUIDAD

Marco teórico y antecedentes

LEY DE LA CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN (14/2011). Implementación de la Perspectiva de Género

1) La composición de los órganos, consejos, comités y los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación debe adaptarse a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, establecidos por la Ley Orgánica (3/2007) de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

LEY ORGÁNICA (3/2007). Regula la presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en los comités (Disposición adicional 1ª)

La composición equilibrada de mujeres y hombres se refiere a que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Objetivos

- Analizar y examinar el panel de personas expertas que forman los comités de evaluación de las carreras académicas universitarias de las dos instituciones de evaluación en España:
 - ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación)
 - CNEAI (Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora).
- Verificar si se cumple la ley en la composición equilibrada por género en las comisiones de evaluación. Hipótesis de investigación se basa en contrastar si se cumplen las cuotas de género en cada área de conocimiento, especialmente en el ámbito STEM.

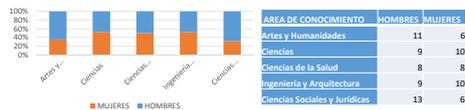
Metodología

Análisis descriptivo y elaboración de una base de datos del personal evaluador:

- ANECA: Análisis de la composición de las comisiones de evaluación por género; la presidencia y las personas integrantes en las 5 áreas de conocimiento.
- CNEAI: Análisis de la composición de los comités en los 12 ámbitos de conocimiento.

Resultados

Figura 1. Representación de la comisiones de acreditación de la ANECA por área de conocimiento



Fuente: Datos de ANECA (2015) <http://www.aneca.es/Programas de evaluaci3n/ACADEMIA/Comisiones de acreditaci3n>

Figura 2. Representación del panel de expertos de la ANECA por área de conocimiento.



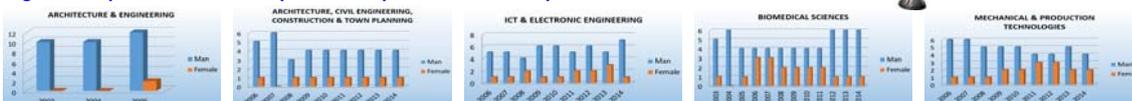
Fuente: Datos de ANECA (2015) <http://www.aneca.es/Programas de evaluaci3n/ACADEMIA/Panel de Expertos>

Figura 3. Representación de las personas expertas de la ANECA por área de conocimiento. Perfil STEM.



ANECA

Figura 4. Representación de las personas expertas de la CNEAI por área de conocimiento. Predominio



CNEAI

Figura 5. Representación de las personas expertas de la CNEAI por área de conocimiento. Predominio

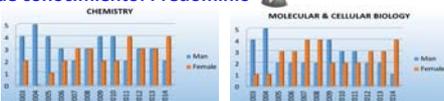


Figura 6. Representación de las personas expertas de la CNEAI por área de conocimiento. Equilibrio



Conclusiones

- En los Comités de ANECA el porcentaje de hombres es del 70% frente al 25% - 30% de mujeres. Sólo en el comité de Artes y Humanidades predominan las mujeres en el 67%.
- En los Comités de la CNEAI, en el perfil STEM: En el área de Ingeniería y Arquitectura, con sus especialidades, históricamente de ámbito masculino, hay poca presencia femenina. En cambio, en las Ciencias Biomédicas de ámbito femenino, la presencia de mujeres es baja. En el área de Química y Biología Celular y Molecular predominan las mujeres y en los comités de Ciencias Naturales y Matemáticas y Física hay un equilibrio.
- La investigación demuestra que las evaluaciones del personal evaluador, pueden ser debidas a los sesgos, (Sanstrom and Hallsten, 2008), a las opiniones subjetivas (Campanario, 1998) o a los estereotipos sobre el juicio y la idoneidad de los candidatos (Van de Brink and Benschop, 2011) en el proceso de evaluación.

Recomendaciones

- La composición del panel de personal experto debería cumplir la Ley de Igualdad con la incorporación de mujeres evaluadoras en los comités.
- Asegurar que existe el equilibrio de género en los comités y en los ámbitos donde el porcentaje sea del 40%-60%, ampliarlo al 50%-50%.

Referencias

- Gonzalez Ana Ma., Conesa, Ester, Pons, O., Tura, M. 2017. Proyecto Genera: Generación de una economía del conocimiento más inclusiva y competitiva. Objetivo 1. Ministerio de Economía y Competitividad.
- Campanario, J.M. 1998. Peer review for journals as it stands today. *Science Communication*, 19 (3) 181-211.
- Sandström, Ulf, and Martin Hällsten. 2008. "Persistent nepotism in peer review." *Scientometrics* 74 (2): 175-189. <https://doi.org/10.1007/s11192-008-0211-3>
- Van den Brink, Marieke, and Yvonne Benschop. 2011. "Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs." *Organisation* 19 (4): 507 524. ISSN: 1461-7323. <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>