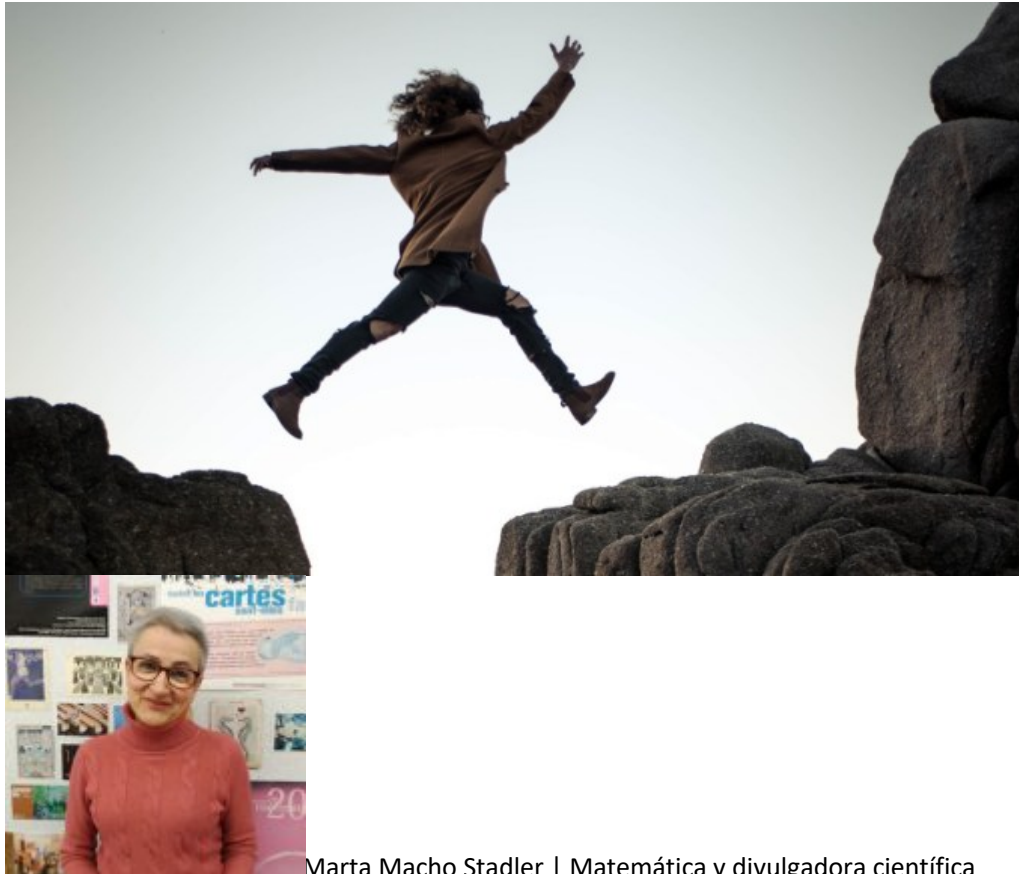


<https://revistainnovamos.com/2019/06/10/el-sesgo-de-genero-y-la-promocion-de-las-mujeres/>

# El sesgo de género y la promoción de las mujeres

10 junio, 2019 Marta Macho Stadler Blog 1



Marta Macho Stadler | Matemática y divulgadora científica

Numerosos estudios demuestran que las mujeres somos juzgadas con mayor dureza –tanto por hombres como por mujeres– que nuestros compañeros varones en cualquier ámbito laboral. Pero este sesgo es especialmente dramático en las áreas más cercanas a la ciencia y la tecnología.

Recordemos el llamado '**efecto Jennifer y John**', un famoso experimento realizado por la Universidad de Yale hace ya siete años. En esta investigación se pedía a 127 profesoras y profesores de ciencia de seis universidades públicas y privadas norteamericanas que valoraran la solicitud presentada por un recién graduado (*John*) o graduada (*Jennifer*) para ocupar un cargo de responsable de laboratorio. La documentación enviada por ambos candidatos era exactamente la misma (mismos expedientes, mismas cartas de presentación, mismos méritos, mismas actividades extracurriculares, misma experiencia previa), solo cambiaba el nombre y el sexo de la persona solicitante del puesto. El expediente de Jennifer obtuvo una puntuación menor que el de John en todos los aspectos evaluados (competencias, posibilidades de empleo y sueldo recomendado)... y, evidentemente, solo fue porque era una mujer.

En **otro estudio** publicado en 2018 sobre patentes (también realizado en Estados Unidos) se concluía que aquellas presentadas por mujeres se rechazan con mayor frecuencia que las propuestas por

hombres (se analizaban 2,7 millones de solicitudes de patentes). Este sesgo se repite en el caso de las reclamaciones aceptadas. Además, una vez aprobadas, las patentes presentadas por mujeres son menos citadas y suelen renovarse en menor cantidad.

Si nos centramos en el ámbito de la docencia, hace unas semanas publicábamos en el blog *Mujeres con ciencia* el artículo *Sesgo de género en las evaluaciones docentes*. La autora analizaba los principales resultados de un **trabajo de investigación** en el que se estudian los sesgos de género en las evaluaciones docentes de un colectivo de profesorado universitario. Ese trabajo de investigación se basa en datos de casi 20.000 evaluaciones de docentes de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Maastricht (cursos 2009-2010 a 2012-2013) realizados a estudiantes de grado y de máster. En esta universidad, el personal docente se asigna de manera aleatoria a los grupos de una misma asignatura. Aparte de las evaluaciones al profesorado, los autores del estudio conocen las notas obtenidas por el alumnado en cada asignatura: estas calificaciones se obtienen a partir de exámenes centralizados, en los que ningún docente califica a sus propios estudiantes.

El estudio muestra que las mujeres son evaluadas en su docencia peor que sus colegas varones. Tanto las alumnas como los alumnos juzgan más duramente a sus profesoras que a sus profesores. Además, las calificaciones de las profesoras procedentes de sus estudiantes varones son mucho menores que las procedentes de sus estudiantes mujeres.

Los resultados obtenidos dependen notablemente de la edad del docente y de la asignatura que imparte: las profesoras jóvenes son las peor evaluadas y, además, son juzgadas de manera más severa aquellas que explican materias con mayor contenido matemático.

Una de las cuestiones planteadas al alumnado en este estudio se refiere a la calidad de los materiales docentes (libros de referencia o artículos en línea) recomendados por el profesorado. En esta universidad, la bibliografía propuesta para cada asignatura es común a todo el personal docente: el profesorado recomienda en cada grupo de la misma asignatura exactamente los mismos textos de referencia. Sorprendentemente, las profesoras vuelven a ser peor evaluadas que los profesores. Y es chocante porque la decisión sobre la bibliografía se ha pactado previamente y no depende de ningún docente en particular.

¿Cuál es la consecuencia de estos resultados? Aparte del problema de autoestima que puede generar entre las profesoras, sus carreras también se ven perjudicadas. Por un lado, en la parte exclusivamente docente, sus posibilidades de promoción son menores que las de sus compañeros. Por otro lado, recordemos que en las universidades, el profesorado se dedica también a labores de investigación: si una profesora invierte más tiempo en su docencia para intentar mejorar la evaluación de su actividad por parte de su alumnado, destinará menos tiempo a su tarea investigadora, resintiéndose de nuevo su carrera en la academia.

Cualquiera de los ejemplos comentados en estas líneas debería hacernos reflexionar sobre las razones que llevan a estos sesgos de género, en particular en las áreas más vinculadas a la ciencia. Para que la situación cambie —es esencial para las mujeres— hay que empezar por reconocer que esta discriminación es real. Solo entonces se puede empezar a luchar contra ella.