



DOCUMENTOS DE BIOETICA

DOCUMENTO SOBRE MUJERES Y CIENCIA OBSERVATORIO DE BIOETICA Y DERECHO. UNIVERSIDAD DE BARCELONA

Documento sobre Mujeres y Ciencia.
Barcelona, septiembre de 2004.

PRESENTACIÓN

El “Grupo de Opinión del Observatori de Bioètica i Dret”, con sede en el Parc Científic de Barcelona, surgió para dar respuesta a la necesidad de analizar desde un punto de vista pluridisciplinar las implicaciones éticas, sociales y jurídicas de los avances científicos y para proponer un debate público que permita realizar actuaciones concretas.

El Observatori de Bioètica i Dret se creó con la intención de participar en el diálogo universidad-sociedad y con la finalidad de hacer oír su voz en el conjunto de la sociedad y ante los organismos públicos, administrativos y políticos. Ello requiere también la voluntad de establecer relación con los medios de comunicación para mejorar la calidad de la información. Por esta razón El Grupo de Opinión ha elaborado ya di versos Documentos sobre temas de actualidad acerca de los cuales no existe una opinión unánime en la sociedad ni en las diversas comunidades científicas implicadas.

En este caso, el grupo ha analizado la actividad científica, académica y profesional de las mujeres y como resultado de estos análisis detecta una serie de problemas de discriminación que obligan a adoptar políti- cas de género en las instituciones públicas y privadas de investigación y docencia. Esta problemática requiere un debate social informado que defina las actuaciones a seguir y las modificaciones normativas a realizar para erradicar las situaciones de desigualdad.

Para este trabajo, el grupo compuesto por las Dras. M^a Jesus Buxó, María Casado, Teresa Freixes, Ana Sánchez Urrutia y Carmina Virgili, ha sido coordinado por la Dra. Roser González Duarte, y ha contado con las aportaciones de las expertas en diversas materias que se relacionan en el anexo.

PREÁMBULO

Los estudios recientes sobre Género y Ciencia ilustran con profusión la situación de falta de reconocimiento de las mujeres en las instituciones de investigación públicas y privadas europeas: Informe ETAN, She figures 2003 e Informe WIR *1. Los análisis comparativos de los países de la UE revelan que partimos de una discriminación que obliga a promover medidas que la corrijan y garanticen el acceso y la promoción de la mujer en condiciones de igualdad a las actividades científicas y tecnológicas y en el diseño de las políticas de investigación. La resolución del Parlamento Europeo viene señalando desde 16.9.88 que la falta de representación de la mujer en la dirección y gestión de la investigación, así como en la vida académica, es un problema muy extendido que requiere atención inmediata, tanto para subsanar este agravio comparativo como para integrar el colectivo de investigadoras en los objetivos propuestos por la UE.

Además, la evaluación de la situación de las investigadoras en la actividad científica es una tarea con enormes dificultades, no sólo por la falta de accesibilidad a los datos -o incluso su ausencia- sino por el modo en que se presentan que a menudo dificulta su comprensión y limita el análisis comparativo. Sirva como ejemplo señalar, por los efectos negativos que origina, que buena parte de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística *2, no se desagregan por sexo: entre ellos los referidos a investigación y los

relativos a numerosos sectores laborales a los que se accede mediante profesiones tituladas. Es significativo, además, que la discriminación no se percibe como tal habitualmente, ni por las propias interesadas, ni por el conjunto de la sociedad. Una de las causas de la invisibilidad es la declarada igualdad, más cierta en el terreno legal que en la realidad social. El reconocimiento de la igualdad de género en los textos superiores de los ordenamientos jurídicos es una constante formal en nuestro entorno que oculta la discriminación de las mujeres en la realidad social. Al mismo tiempo, lo “políticamente correcto” consiste en no mencionar esta realidad ni las causas de la desigualdad ya que para algunas mujeres resulta estigmatizante verse incluídas en un colectivo sujeto a postergación y necesitado de “ayudas”. El discurso existente en el mundo de la educación es otra de las causas que dificulta la percepción pública de la situación discriminatoria y opera paralelamente a la pantalla jurídica.

*1 Informe ETAN <http://www.cordis.lu/etan/home.html> ;

She figures 2003 http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/she_figures_2003.pdf ;

Informe WIR <http://europa.eu.int/comm/research/wir> .

*2 INEBASE <http://www.ine.es/inebase> .

Es notorio que, en buena parte de las diversas etapas de la enseñanza, la transmisión de valores busca y predica la igualdad de género. Sin embargo, esto no se corresponde con las conductas de la realidad cotidiana y el no subsanar adecuadamente esta discrepancia ocasiona distorsiones y dificultades a la hora de asumir roles de igualdad desde la infancia hasta la adolescencia. Es palmario el hecho de que las más jóvenes rechazan la idea de que exista tal discriminación, puesto que aún no han percibido ni sufrido el famoso techo de cristal que opera en proporción directa al ascenso en los niveles del escalafón. La reacción resulta comprensible, desde su punto de vista, pues tal discriminación no sólo cuestiona y contradice las enseñanzas recibidas y el marco legal existente, sino que se produce una disociación entre las ideas y las prácticas.

Hay que señalar que alcanzar mayores niveles de igualdad real entre mujeres y hombres no es sólo una cuestión de buenas prácticas individuales, sino que exige la corrección de las estructuras que mantienen y reproducen la subordinación social de las mujeres. Si este cambio estructural no se afronta, la discriminación no desaparecerá, y las acciones positivas superficiales ayudarán a mantener y encubrir la desigualdad. Las políticas públicas por la igualdad pueden resultar un peligro si no van dirigidas al núcleo de la discriminación, porque proyectan una imagen de cambio y progreso pero sólo constituyen una mera operación cosmética.

Habiendo transcurrido varias décadas desde la incorporación masiva de la mujer a la educación superior (las mujeres constituyen más de la mitad de la población de estudiantes de licenciatura y el 55% de graduadas en la UE) esta presencia femenina no se refleja en los niveles superiores de la carrera científica. Y dado que los comités de política científica, distribución de recursos, concesión de becas, miembros de academias y direcciones de colegios profesionales, están formados por científicos que pertenecen al nivel superior, en éstos hay un mayor déficit de mujeres. Además, a partir de los trabajos de C. Wenneras y A. Wold y del MIT *3 se puso de manifiesto de forma irrefutable que si las mujeres no logran alcanzar la cima no es por falta de productividad científica ni académica. A igualdad de valía el puesto de trabajo que se obtiene es más bajo, y el tiempo promedio que se tarda en superar un nivel determinado es siempre superior al de los hombres. Para que la mujer consiga un puesto de trabajo en áreas científicas y tecnológicas se requiere por lo menos duplicar los méritos de los candidatos masculinos.

Estas son las causas que explican las estadísticas del 2004 de las Universidades públicas españolas y del CSIC, que completan los informes ETAN y WIR. El porcentaje de Catedráticas de Universidad es hoy el 12,81 % y el de Profesoras de Investigación del CSIC del 15,4 %4. Sin embargo, los niveles más bajos la proporción de mujeres se incrementa hasta alcanzar el 53 %, que corresponde a las alumnas matriculadas en las universidades, y el 59% a las alumnas licenciadas. Asimismo, las becadas en las

Universidades para la realización del doctorado son mayoría pero estas doctoras son en buen número eliminadas por el sistema en el momento de la contratación, momento en el que sobre el currículum priman las políticas departamentales. Los datos del Ministerio de Educación y Ciencia sobre la proporción de catedráticos/catedráticas en las Universidades Españolas es suficientemente indicativa. La gráfica de estos datos presenta la típica forma de “tijera”, en la que la línea descendente corresponde al colectivo de mujeres. La cantidad de mujeres que llegan a los puestos altos es muy reducida si tenemos en cuenta las que se licenciaron en su momento pero más aún si consideramos las que se licencian en la actualidad.

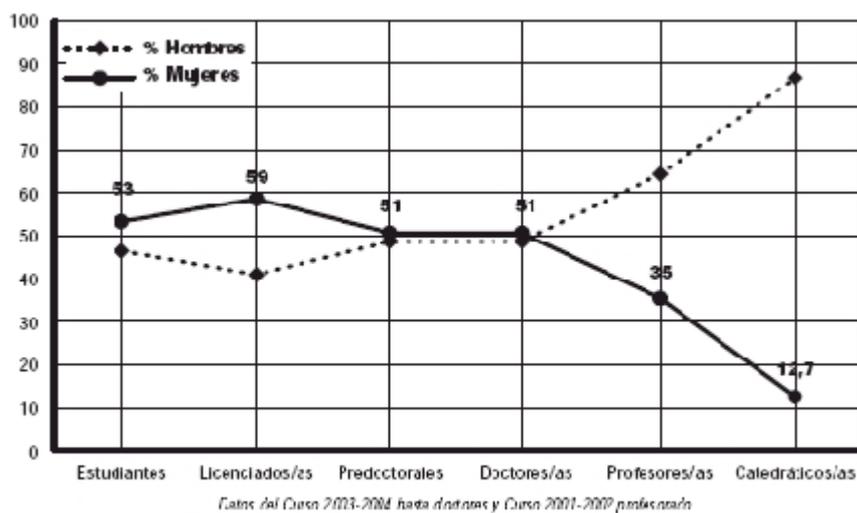


Figura 1– Mujeres y hombres en las Universidades Españolas.

*3 C. Wenneras y A. Wold, Nature 387: 341-343, 1997 MIT <http://web.mit.edu/fnl/women/women.html> .

*4 Informe sobre el profesorado funcionario de las universidades públicas españolas, curso 2003-2004, <http://www.mec.es/consejou> .

Informe sobre Profesoras de Investigación del CSIC <http://www.csic.es.hispano/mujeres>

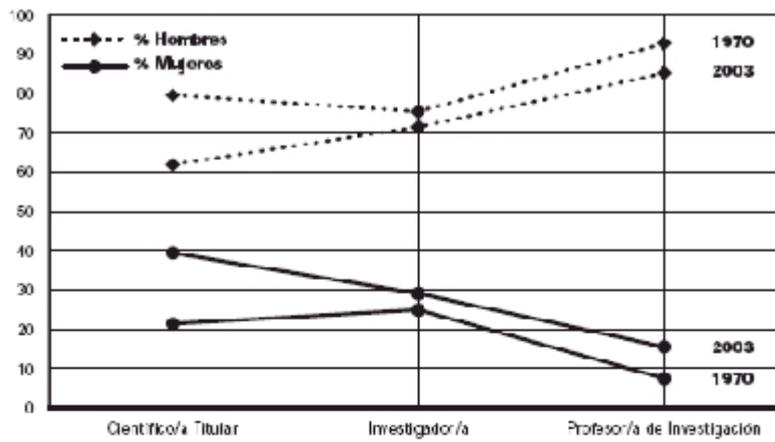


Figura 2.— Porcentaje de mujeres y hombres en el personal científico de CSIC.

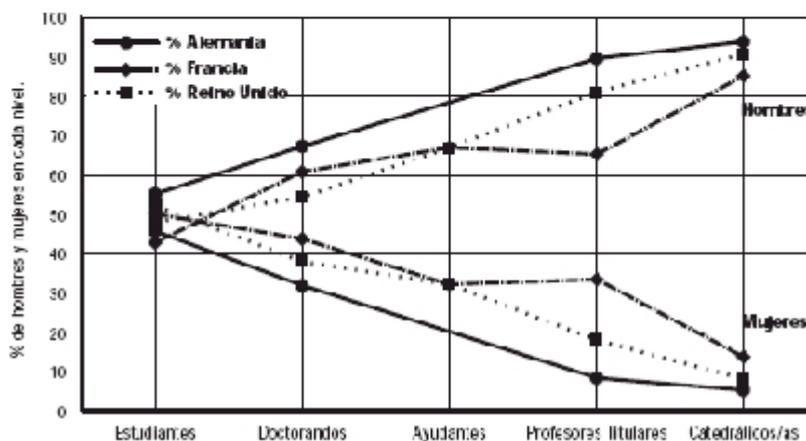


Figura 3.— Frecuencia (en %) de hombres y mujeres en distintos niveles académicos de Francia, Alemania y Gran Bretaña.

Es necesario señalar que la irracionalidad de esta discriminación y la prueba de que deriva de viejas estructuras de poder, se visualiza en las carreras más clásicas o cristalizadas, en las de mayor impacto social o de prestigio intelectual en las que la proporción de mujeres en los niveles más altos de la carrera académica es mínima. En cambio en las licenciaturas más recientes la presencia de la mujer es mucho más notable, prescindiendo del carácter más o menos “femenino” de las materias. Por ejemplo la segunda y tercera catedráticas de la universidad española lo fueron de Geológicas 1962 y 1963, recién creada la Facultad.

Las mujeres han ido progresivamente adquiriendo las facultades y habilidades competitivas, a la par que los hombres, sin que los resultados finales sean comparables. Se trata, pues, de un problema que afecta a los derechos fundamentales de las mujeres pero también al conjunto de la sociedad. Una sociedad que, invierte cada vez más en la formación y promoción de sus miembros, no puede permitirse el gran desaprovechamiento que se hace de la mitad de sus cerebros y dilapidar así gran parte de su capital humano. Tanto la ética (que, entre otras cosas, busca el bienestar y la felicidad de las personas, si no se trata de morales lastradas por componentes que no pertenecen al reino de los humanos) como el derecho (que debe regular los conflictos que se plantean en la sociedad) deben ocuparse de proponer pautas de conducta asumibles por la mayoría de los ciudadanos y respetuosas con las minorías. Teniendo siempre como marco de referencia el respeto a los Derechos Humanos, de los cuales, indudablemente, también son titulares las mujeres que son la mayoría de la población mundial. Así, en este contexto, no es ocioso señalar que las Naciones Unidas ha declarado, reiteradamente, que los derechos de las mujeres forman parte, en forma indivisible, de los derechos humanos y fundamentales universales.

Este Documento aporta información, análisis y puntos de vista propios, tanto para incrementar la participación en el debate público sobre la cuestión y proporcionar pautas a la Administración y al legislador a la hora de implementar y poner en práctica las normas vigentes. Entre ellas, la aplicación de la perspectiva de género prescrita por las normas

internacionales y europeas. O, incluso, para la modificación de aquellos aspectos necesarios para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos de las mujeres y la preconizada igualdad. La distancia entre los valores sociales mayoritariamente admitidos, las reglas y la actuación efectiva de la sociedad no debe ser tan grande que convierta las normas en simples declaraciones de buenos deseos. Es preciso que el consenso normativo y la implementación de las políticas públicas se construya a partir de datos contrastados, y en el marco de lo establecido por los derechos reconocidos.

El problema de la discriminación de la mujer en la ciencia no puede verse desligado del conjunto de cuestiones que plantea la falta de equidad en el mundo laboral y familiar. Es un hecho que existen una serie de estructuras sociales y económicas que condicionan negativamente la actividad laboral de las mujeres en nuestra sociedad: los horarios de trabajo, la falta de guarderías infantiles, la escasa atención pública a enfermos y ancianos, y tantos otros obstáculos, que dificultan la incorporación de la mujer al mundo laboral y que resultan especialmente limitadoras al tener que compaginar la carrera profesional con la vida familiar. Por ello hay que cambiar las estructuras generales, además de realizar acciones especiales en el sistema público de ciencia y tecnología, siguiendo el ejemplo de otros países europeos que han implementado acciones de apoyo.

En nuestro país hay normas jurídicas vigentes directamente aplicables -estatales, autonómicas, de la Unión Europea e internacionales- y pueden entrar en juego órdenes normativos diversos, con sus correspondientes sanciones. Entre ellas destacan, tanto por su importancia como por su desconocimiento (e incumplimiento) las emitidas en el marco comunitario. En efecto, el Derecho comunitario formaliza, en forma vinculante para toda la Unión Europea, la perspectiva de género -o igualdad transversal- como un instrumento o parámetro que debe ser utilizado en la elaboración, interpretación y aplicación de todas las normas y todas las políticas comunitarias. La Comisión Europea ha definido la igualdad transversal como fundamento de la democracia y lamenta las insuficiencias que todavía existen respecto de la igualdad de oportunidades. Desde esta perspectiva, se preconiza la introducción del “mainstreaming” *5 de género, la igualdad de oportunidades o la igualdad transversal en las políticas científicas.

Para conseguir los objetivos de igualdad real es necesario primero aplicar e interpretar desde una perspectiva de género adecuada las normas ya existentes en el derecho, haciendo hincapié en los siguientes ámbitos:

*5 Mainstreaming es la integración plena de las mujeres, y en condiciones de igualdad, en todos los programas políticos y sociales, y en las maneras de ver y de hacer las cosas.

Conciliación real entre la vida profesional y familiar. El Derecho comunitario ha regulado con extensión en los últimos años los requisitos para la conciliación entre la vida familiar y profesional. Para ello la Unión Europea y los Estados miembros deben procurar que todas las políticas y las aplicaciones de los fondos comunitarios sean coherentes con la defensa de la igualdad transversal.

Acciones positivas. Éstas constituyen una herramienta importante en el campo que nos ocupa y también en el derecho comunitario. Hasta el punto que, desde el Tratado de Amsterdam, el párrafo 4 del artículo 141 Tratado Constitutivo de las Comunidades Europeas *6, impide que se puedan considerar contrarias al principio de igualdad de trato el mantenimiento o la adopción, por los Estados miembros, de ventajas concretas dirigidas a facilitar, al sexo menos representado, el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales. Hay que destacar que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha interpretado con alta precisión la aplicación de este artículo. También la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en el artículo 23 *7, dispone que el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado. Hay que señalar que este artículo se reproduce íntegramente en el Proyecto de Constitución Europea que, cuando entre en vigor, elevará a rango constitucional la introducción de estas medidas.

Igualdad de trato. Asimismo, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en

lo que concierne al acceso al empleo, la formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo, conlleva la prohibición del acoso sexual y establece medidas de sanción *II.

En aras de impulsar la igualdad, resulta también necesario aplicar los criterios establecidos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en torno a las discriminaciones indirectas como se hace en otros ámbitos, la inversión de la carga de la prueba *8 y la adopción de medidas de acción positiva en el terreno profesional que conciernen de forma específica a la Universidad y los centros de investigación. Así, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea considera discriminatorias las diferencias que no se pueden explicar mediante elementos objetivos y razonables y, por consiguiente, solamente pueden ser comprendidas, como resultado de una discriminación por razón de sexo *III. Respecto a la promoción profesional en el ámbito específicamente universitario, resulta especialmente significativa la jurisprudencia del mencionado Tribunal acerca de la forma concreta de implementar las acciones positivas, y la adopción de criterios objetivos y evaluables científicamente *IV.

*6 Con el objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombre y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a favorecer el sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

*7 La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado.

*8 La inversión de la carga de la prueba supone que, una vez demostrados ciertos indicios de discriminación directa o indirecta por la parte demandante, le corresponderá a la parte demandada demostrar que, con su forma de proceder, no ha incurrido en discriminación. De esta forma se libera a la persona o colectivo hipotéticamente discriminado de probar la discriminación.

También en el derecho interno disponemos de instrumentos jurídicos dirigidos a promover la igualdad real. No podemos enumerarlos todos, puesto que desde la Constitución (arts. 14 y 9.2), los Estatutos de Autonomía (mediante los cuales las Comunidades Autónomas adquieren competencias en materia de promoción de la mujer) o las leyes y reglamentos, tanto estatales como autonómicos, se describen un sinnúmero de medidas concretas encaminadas a garantizar la igualdad real entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos. Por citar una de las más recientes, la Ley 30/2003, de 31 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, resultaría de extraordinaria utilidad si fuera aplicada en forma pertinente.

Participación equilibrada en la toma de decisiones. En este campo también hay que subrayar las orientaciones que la Unión Europea ha venido formulando *V, al recomendar a los Estados la adopción de una estrategia integral dirigida a favorecer esta participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos políticos, económicos y sociales, instándoles a aprobar, si fuera necesario, medidas legislativas, reglamentarias o promocionales.

Conviene resaltar que, paradójicamente, la interpretación y aplicación de estas normas que tratan de favorecer la incorporación de las mujeres en condiciones de igualdad se ha visto obstaculizada porque los grupos de presión que determinan la composición de los órganos favorecen a los hombres. Y, consecuentemente, el resultado es una composición en absoluto paritaria. El desconocimiento que estas comisiones (como instrumentos de cooptación, perpetuación y promoción), tienen acerca de la existencia de las técnicas del “mainstreaming” y de las normas de la Unión Europea, fomenta un acceso al trabajo científico y una promoción profesional desprovistos de elementos objetivos, razonables y, en esencia, justos, desde la perspectiva de género *9.

*9 Algunos ejemplos ilustrativos se recogen en el Anexo de este Documento.

Considerando todo lo expuesto, el Grupo de Opinión del Observatori de Bioètica i Dret, pone de manifiesto lo siguiente:

DECLARACIÓN

Teniendo en cuenta que uno de los fines de la actividad de los poderes públicos es promover la igualdad entre las personas desarrollando actuaciones orientadas a la mejora de la vida del ser humano.

Teniendo en cuenta que nuestro ordenamiento jurídico, a través de un amplio abanico normativo, establece políticas de igualdad

Teniendo en cuenta que no basta con proclamar derechos sino que es necesario garantizar su efectivo cumplimiento

Teniendo en cuenta que la normativa establece una igualdad formal que no se corresponde con la práctica efectiva

Teniendo en cuenta que las desigualdades no han desaparecido en la Unión Europea, ni en España, ni en Catalunya, sino que incluso se observa un repunte de las prácticas efectivas discriminatorias

Teniendo en cuenta que las políticas educativas preconizan la igualdad pero que luego en la vida real esta no se realiza

Teniendo en cuenta que esa apariencia de igualdad sirve para enmascarar una situación real de desigualdad y de discriminación en el reparto de oportunidades y de responsabilidades

Teniendo en cuenta que la dificultad de percepción subsiste e impide la concienciación de las propias mujeres y de la sociedad

Teniendo en cuenta que los problemas de la discriminación de las mujeres en el campo de su actividad profesional y específicamente en el campo de la investigación científica y de la docencia deben afrontarse en el contexto de la discusión plural

Teniendo en cuenta que es necesario contribuir a este debate social y crear elementos que orienten la política legislativa, su aplicación e interpretación y la actuación de la administración

Conscientes de que los criterios de actuación deben ser revisados periódicamente, en función del desarrollo de la ciencia y los cambios sociales y culturales

El Grupo de Opinión del Observatori de Bioètica i Dret propone las siguientes:

RECOMENDACIONES

1.- Es necesario evidenciar la discriminación de género en el ámbito de la investigación científica y tecnológica. Esto exige hacer un seguimiento de las políticas de género que se instituyan y verificar su cumplimiento en el futuro según los indicadores básicos internacionales:

* La elaboración de estadísticas de los puestos de trabajo y cargos han de estar desagregadas por sexo. Los datos han de ser presentados de forma clara y seguir criterios homogéneos para facilitar el análisis comparativo.

* El examen de la configuración de los estereotipos sociales y las expectativas profesionales para cada uno de los sexos, a fin de verificar su grado de influencia en situaciones y políticas concretas.

* La introducción de políticas públicas tendentes a garantizar la conciliación de la vida profesional y familiar para que la actividad laboral y la calidad de vida coincidan.

* La utilización de un lenguaje pertinente desde la perspectiva de género, mediante una terminología que evite la discriminación.

* Los estudios previos y el seguimiento de las políticas de género requieren poder cuantificar de forma desagregada la asignación de recursos económicos, la distribución del tiempo y el espacio y la accesibilidad a la información, entre otros aspectos.

* El análisis de las normas jurídicas en vigor y de la jurisprudencia sobre la materia para determinar si lo establecido por el derecho tiene o no incidencia, abarca de forma adecuada la situación real y con- templa suficientes garantías para ser efectivos los derechos.

* La implementación de normas de carácter presupuestario y financiero, para facilitar la incorporación de la mujer en igualdad de condiciones en todos los ámbitos, puesto que de

otro modo, la política de igualdad de oportunidades resulta impracticable.

2.- Es preciso reclamar la incorporación y el desarrollo de la normativa de la Unión Europea sobre igualdad transversal al ordenamiento jurídico español, como se ha hecho en el resto de los ámbitos:

Por extraño que parezca, en el terreno de las políticas de integración de las mujeres no se han seguido los mismos criterios -ni legislativos, ni de incorporación de las pautas que proporciona la jurisprudencia de la UE- que en el resto de las actividades. Es importante señalar este punto, puesto que el derecho comunitario de obligado cumplimiento para los Estados miembros -está dotado de primacía y de aplicabilidad directa- y en este campo se ignora.

* La igualdad de trato, incluyendo las acciones positivas, para la conciliación real entre la vida profesional y familiar.

* La participación equilibrada entre hombres y mujeres en los procesos de toma de decisiones.

* La introducción del “mainstreaming”, o la igualdad transversal en las políticas científicas.

3.- Es indispensable hacer el seguimiento de los resultados para la consecución efectiva del objetivo de paridad-igualdad.

Esto implica instar a las administraciones a demostrar su efectivo compromiso con estas políticas mediante el establecimiento de medidas concretas para la evaluación y seguimiento de su cumplimiento. Y la obligación de dar a conocer y difundir los resultados de los procesos que se emprendan.

4.- Es imprescindible recabar el compromiso de las universidades y centros de investigación de adoptar las medidas hasta aquí mencionadas a través de las siguientes actuaciones:

* Introducción de políticas de igualdad no discriminatorias y cláusulas de género en sus estatutos.

* Composición paritaria en los órganos de gobierno y control, tales como comisiones de evaluación, adjudicación de recursos, acceso y promoción.

* Creación de comisiones paritarias de seguimiento de todo lo anterior, con la obligación de divulgar periódicamente los resultados de sus análisis.

* Promoción de políticas internas que subsanen las deficiencias y promuevan el acceso en condiciones de igualdad con una dotación presupuestaria específica.

* Control periódico mediante auditorias de género para determinar las barreras y obstáculos que dificultan la inserción y promoción de las mujeres en las Universidades y demás centros de investigación. Con una dotación presupuestaria específica.

* Incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la enseñanza universitarias, estableciendo instrumentos que posibiliten su implantación y que garanticen una correcta evaluación de los resultados.

Notas finales aclaratorias

I La Unión Europea y los Estados miembros deben procurar que las acciones de los fondos y las otras políticas comunitarias sean coherentes con las políticas de igualdad transversal, comprendiendo en ella la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional.

Así se establece en el Reglamento 1260/1999 del 21 de junio de 1999, relativo a las disposiciones generales sobre los Fondos estructurales. El art. 33 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, por su parte, incluye en el ámbito de la conciliación la protección contra cualquier despido originado por motivos relacionados con la maternidad, tales como el derecho de la mujer a un permiso de maternidad retribuido y el derecho de ambos padres a un permiso tras el nacimiento o la adopción de niños.

En cuanto a la legislación de orientación y los programas de acción comunitarios, la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores dispone, en el art. 16.3 que es conveniente desarrollar medidas que permitan a las mujeres y los hombres una mejor conciliación entre sus obligaciones profesionales y familiares. También se introduce la conciliación en la Agencia para la política social (Comunicación de la Comisión COM (2000) 379 final).

A partir de los acuerdos del Consejo de Lisboa del 23 y 24 de marzo 2000, la integración de medidas de conciliación en la estrategia global comunitaria se persigue con especial intensidad. Asimismo, la Resolución del Consejo y de los Ministros de trabajo y asuntos sociales (300Y073102) del 29 de junio de 2000 pretende lograr la participación equilibrada de los hombres y las mujeres en la actividad profesional y la vida familiar. Y la Nota del Comité de Representantes Permanentes (13481/00 LIMITE SOC 437) del 17 de noviembre de 2000 insiste en la necesidad de promocionar una mejor articulación de las responsabilidades profesionales y familiares.

Son especialmente significativas las medidas indicadas en el V Programa de acción comunitario sobre la estrategia en relación con la igualdad entre las mujeres y los hombres para los años 2001-2005. Igualmente relevante resulta la inclusión de la conciliación en la Recomendación del Consejo (2002/178/CE) del 18 de febrero de 2002 sobre la aplicación de las políticas de trabajo en los Estados miembros y en la Resolución del Parlamento europeo del 28 de enero de 1999 sobre la protección de la familia y los niños (B4-0800/1988, A4-0004/1999, R4-0004/1999). También el Libro Verde «Partenariado para una nueva organización del trabajo» (COM(97)128) del 16 de abril de 1997 contiene una reflexión acerca de la incidencia de las medidas de conciliación en la organización del trabajo.

II La prohibición del acoso sexual se introduce por primera vez en el Derecho comunitario de forma vinculante, en la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 23 de septiembre de 2002, relativa a la puesta en práctica del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que concierne al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y las condiciones de trabajo. Esta Directiva, que modifica la anterior de 76/207/CEE, obliga a los Estados miembros a establecer medidas de sanción, tanto en el ámbito civil y administrativo como en el Derecho penal. Desde esta perspectiva, destacan entre la legislación comunitaria de orientación la Recomendación de la Comisión del 27 de noviembre de

1991 sobre la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo, -ya que comprende un Código práctico dirigido a combatir el acoso sexual-, y la Declaración del Consejo del

19 de noviembre de 1991 sobre la puesta en práctica de la Recomendación de la Comisión sobre la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo.

III El Tribunal de Justicia afirma que cuando se interpone una demanda judicial alegando discriminación por razón de sexo -comprendiendo las discriminaciones indirectas-, es la empresa y no el trabajador o trabajadora quien debe probar sus alegaciones (asunto Stad Lengerich y otros contra Angelica Helmig y otros, C-399/1992 y Asuntos Seymour Smith y Perez contra el Reino Unido, C-167/1007). Desde esta perspectiva, lo que se debe probar no es que se ha sido discriminado sino que no existe ninguna discriminación, ni directa ni indirecta (asunto Nils Draehmpaehl contra Urania, C-180/1995). Además, con esta jurisprudencia consolidada, la Directiva del Consejo 97/80/CE, del 15 de diciembre de 1997, impone la carga de la prueba a la parte demandada en todos los litigios relativos a asuntos de discriminación fundada sobre el sexo, ya sea en la jurisdicción social, administrativa o civil.

IV La evolución de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha precisado minuciosamente la aplicación de estas acciones positivas. En el conocido asunto Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen (C-450/93) el Tribunal afirmó que el principio de igualdad de trato no podía tener un carácter absoluto y, en consecuencia, podía admitir excepcionalmente un tratamiento diferenciado siempre que estuviera justificado por razones objetivas fuera proporcionado. Al mismo tiempo, a causa de su carácter excepcional, las acciones positivas no pueden ser interpretadas en forma extensiva sino en sentido restrictivo.

Como consecuencia de las previsiones que establece el Tratado de Amsterdam, el Tribunal ha ampliado posteriormente el ámbito de aplicación de las acciones positivas. Por ejemplo en el Asunto Marshall v. Land Nordrhein-Westfalen (C-409/95) las acciones positivas sobre el sexo menos representado en una categoría profesional concreta no se consideran

contrarias al principio de igualdad de trato si se aplican en circunstancias de equivalencia objetiva de los currícula profesionales. Profundizando en esta misma línea, se exige que: la reglamentación garantice que las candidaturas sean objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta las situaciones particulares de orden personal de todos los candidatos, así como que las medidas de acción positiva sean aplicadas en forma temporal y, además, que éstas sólo se adopten cuando los candidatos de diferente sexo presenten calificaciones equivalentes. El asunto *Badek* (C-195/97), permite al Tribunal afirmar estas acciones positivas en la función pública, cuando se revelen necesarias para asegurar el respeto de los objetivos de los planes de promoción de las mujeres. Con mayor precisión aún, el asunto *Abrahmsson et Anderson v. Elisabet Fogelqvist* (C-407/98), establece la forma de interpretar la equivalencia de calificaciones para permitir la aplicación de la acción positiva, indicando que entrará en funcionamiento cuando la diferencia entre los méritos de los respectivos candidatos no sea de importancia tal como para originar un resultado contrario a la exigencia de objetividad que debe presidir su adopción. De igual manera, el caso *Lommers* (C-476/99) sobre la conciliación de las obligaciones profesionales y familiares insiste en la compatibilidad de las acciones positivas con el derecho comunitario en la sentencia 19 de marzo de 2002.

V Respecto a la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de decisión, se recomienda a los Estados la adopción de una estrategia integral dirigida a favorecer esta participación equilibrada en todos los ámbitos políticos, económicos y sociales y a aprobar, si fuera necesario, medidas legislativas, reglamentarias o promocionales. Hay que destacar la Resolución del Consejo del 27 de marzo de 1995 y la Recomendación del Consejo del 2 de diciembre de 1996 (86/694/CE). El Parlamento Europeo ha emitido dos resoluciones en este ámbito: la Resolución del 2 de marzo de 2000 sobre las mujeres en el proceso decisorio (B5-0180/2000, R.50084/2000) en la que preconiza el recurso a las cuotas electorales como medida transitoria y paralela a la formación e información de las candidatas de los partidos, así como la Resolución del 15 de junio de 2000 en la que el Parlamento solicita la aplicación de las disposiciones de la Plataforma de Pekín sobre la representación equilibrada. Por otra parte, se constata la débil representación de las mujeres en la Resolución del Parlamento Europeo sobre la representación de las mujeres en los interlocutores sociales de la Unión Europea (2002/2026 (INI)), del 25 de septiembre de 2002 (A5-0279/2002). La propia Comisión Europea, tras comprobar la escasa participación de las mujeres en el ámbito científico (informes ETAN, WIR, She figures) adoptó la Decisión relativa al equilibrio entre las mujeres y los hombres en el seno de los comités y grupos de expertos, el 19 de junio de 2000 con la finalidad de conseguir la incorporación de las mujeres en tales ámbitos de trabajo.

ANEXO

ALGUNOS DATOS ACTUALES QUE ILUSTRAN LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN INSTITUCIONES Y UNIVERSIDADES

Reales academias españolas (2004)

-	R. Academia de 40 Jurisprudencia y Legislación	miembros:	0	mujeres
-	R. Academia de 34 Ciencias Morales y Políticas	miembros:	0	mujeres
-	R. Academia de 43 Ciencias	miembros:	1	mujer
-	R. Academia 59 Nacional de Medicina	miembros:	2	mujeres
-	R. Academia 49 Nacional de Farmacia	miembros:	5	mujeres
-	R. Academia de la 35 Historia	miembros:	2	mujeres

-	R. Academia de Bellas Artes de San Fernando	de 67 miembros:	2	mujeres
-		Academia de Doctores	257	
-		R. Academia Española	43	
		miembros: 30 mujeres		
-		Academia de Doctores	257	
-		R. Academia Española	43	
		miembros: 3 mujeres		
	Fundació Catalana per la Recerca (Informe 2003, web junio 2004)			
-	Patronat	19	miembros: 0	mujeres
-	Comissió permanent	11	miembros: 0	mujeres
-	Comissió científica	19	miembros: 0	mujeres
-	Comissió económica	8	miembros: 0	mujeres

Tablas basadas en los datos del Informe sobre el profesorado funcionario de las universidades públicas españolas

(www.mec.es/consejou, mayo 2004)

1.- Distribución del personal docente funcionario:

proporción de mujeres por tipos de Áreas

Tipos de Áreas	%	nº mujeres	Distribución
A	menor de 28	79	40
B	28-36	46	24
C	más de 36	71	36

Nota: La tipología ha sido definida en el informe.

Del total de áreas, el 40% tiene menos del 28% de mujeres. Las áreas que tienen entre 28 y 36% de mujeres representan casi un cuarto (24). Alrededor de 1/3 de áreas tienen más de una mujer cada tres hombres.

2.- Distribución de mujeres y hombres de acuerdo con la categoría de funcionarios

Categoría	nº mujeres	%	nº hombres	%
CU	1055	6,8	7179	22,1
TU	9149	59,2	16966	52,3
CEU	751	4,9	1598	4,9
TEU	4504	29,1	6721	20,7
TOTAL	15459	100	32464	100

Nota: Elaboración propia. Datos de las Tablas 1 y 2 del Informe.

Las mujeres que están en la cima (CU) son sólo el 6,8 % frente al 22,1% de hombres. 6 de cada diez mujeres ocupan la categoría de TU y 3 de cada diez están en la inferior (TEU). Los hombres sumados de ambas categorías (TU + TEU) no llegan a 3 de cada 4.

3.- Áreas de Conocimiento sin ninguna

Catedrática de Universidad mujer o teniendo sólo hasta el 10%

Intervalos	Áreas	%
0	28	14,3
0,1-10	59	30
TOTAL	196	

Nota: Hay áreas que no hay catedráticos, de ningún sexo. Sólo se incluyen en el total.

Un 14,3% de las áreas de conocimiento no tienen ninguna mujer entre los CU. Tres áreas de cada diez, tiene menos de una mujer cada diez

CU.

4.- Relación de áreas de conocimiento

(de un total de 196) con 0, 1, 2 ó 3 Catedráticas de Universidad

0 mujeres CU en 29 ÁREAS: Ciencias Morfológicas. Ciencias y Técnicas de la Navegación. Didáctica de la Expresión Corporal. Didáctica de la Expresión Musical. Didáctica de la Matemática. Educación Física y Deportiva. Estética y Teoría de las Artes. Estratigrafía. Explotación de minas. Expresión Gráfica en la Ingeniería. Física de la Tierra, Astro- nomía y Astrofísica. Geodinámica Externa. Ingeniería Cartográfica, Geodésica y Fotogrametría. Ingeniería Aeroespacial. Ingeniería Agroforestal. Ingeniería de la Construcción. Ingeniería de los Procesos de Fabricación. Ingeniería del Terreno. Ingeniería e Infraestructura de los Transportes. Ingeniería Eléctrica. Ingeniería Hidráulica. Ingeniería Telemática. Obstetricia y Ginecología. Otorrinolaringología. Pediatría. Proyectos de Ingeniería. Teoría de la Literatura y Literatura Compara- da. Urbanística y Ordenación del territorio.

1 mujer CU en 27 ÁREAS: Anatomía y Anatomía Patológica Compa- radas. Astronomía y Astrofísica. Biología Animal. Cirugía. Construc- ciones Navales Didáctica de la Lengua y la Literatura. Electromagne- tismo. Electrónica. Estudios Hebreos y Arameos. Filología Vasca. Física de la Materia Condensada. Física de la Tierra. Historia de la Ciencia. Ingeniería Agroforestal. Ingeniería Mecánica. Ingeniería Nuclear. Ingeniería Textil y Papelera. Inmunología. Lingüística Indoeuropea. Mecánica de Fluidos. Mecánica de Medios Continuos y Teoría de estructuras. Oftalmología. Prospección e Investigación Minera. Proyectos Arquitectónicos. Psiquiatría. Tecnologías del medio Ambiente. Teoría de la Señal y Comunicaciones. Toxicología.

2 mujeres CU en 23 ÁREAS: Anatomía Patológica. Composición Ar- quitectónica. Construcciones Arquitectónicas. Derecho Administrativo. Dermatología. Didáctica de las Ciencias Experimentales. Didáctica de las Ciencias Sociales. Estomatología. Expresión Gráfica Arquitectónica. Filología Alemana. Filología Italiana. Filologías Gallega y Portuguesa. Física Teórica. Geodinámica Interna. Historia de América. Ingeniería de Sistemas y Automática. Lógica y Filosofía de la Ciencia. Máquinas y motores Térmicos. Medicina Preventiva y Salud Pública. Paleontología. Producción Animal. Radiología y Medicina Física. Tecnología Electrónica.

3 mujeres CU en 14 ÁREAS: Análisis Matemático. Ciencia de los Materiales e Ingeniería Metalúrgica. Ciencia Política y de la Adminis- tración. Didáctica de la Expresión Plástica. Filología Catalana. Filoso- fía del Derecho. Física Atómica, Molecular y Nuclear. Geometría y Topología. Historia del Pensamiento y de los movimientos Sociales y Políticos. Medicina Legal y Forense Medicina y Cirugía Animal. Psi- cobiología. Sanidad Animal.

Mujeres en las universidades de verano (2004)

Dirección de cursos

- Universidad Internacional Menéndez Pelayo 138 hombres: 6 mujeres
- Escuela Complutense de Verano 119 hombres: 19 mujeres
- Universidad de Verano de El Escorial 98 hombres: 11 mujeres
- Universidad de Verano del País Vasco 71 hombres: 13 mujeres
- Universitat de Barcelona. Els juliols de la UB 161 hombres: 72 mujeres

