

Artículo

MARIA CASADO

Sobre la persistencia del desequilibrio entre mujeres y hombres en el mundo de la ciencia

► **María Casado.** Profesora Titular de Filosofía del Derecho, Moral y Política, Universidad de Barcelona. Directora del Centro de investigación Observatorio de Bioética y Derecho y del Máster en Bioética y Derecho, Universidad de Barcelona. Titular de la Cátedra UNESCO de Bioética Universidad de Barcelona.

Resumen

Aunque en nuestro contexto existe consenso con la idea, central, de que el desequilibrio mujeres-hombres no es admisible y constituye, además, un obstáculo al desarrollo, el hecho constatable es que habiéndose aprobado políticas de igualdad de género en la UE y en todos sus países miembros, estas se han implementado tan escasamente y han obtenido tan magros resultados que nos obligan a reconocer que la representación femenina en el ámbito de la ciencia ha subido de forma insuficientemente significativa. Sin embargo, la infrarrepresentación de las mujeres en la ciencia pone en peligro los objetivos de excelencia científica al desperdiciar vanamente la mitad del talento formado. Las mujeres sólo pueden tener éxito si cambia la definición dominante del éxito, lo cual exige una reestructuración de las instituciones y de la naturaleza del poder y un cambio social liberatorio y plural que compatibilice los cambios en la jerarquía de valores, en los modelos de familia y en el sistema de responsabilidad procreativa.

Palabras clave

Desequilibrio mujeres-hombres en ciencia; Concepto de "éxito"; Estrategias correctoras.

Abstract

Although in our context there is consensus with the idea, central, that the female-male imbalance is unacceptable and is also an obstacle to development, the demonstrable fact is that having adopted policies of gender equality in the EU and all its member countries, they have been so poorly implemented and have achieved such poor results that force us to recognize that women's representation in the field of science has risen significantly under-way. However, the representation of women in science threatens the goals of scientific excellence in vain to waste half the talent formed. Women can only be successful if you change the dominant definition of success, which requires a restructuring of institutions and the nature of power, and social change that harmonizes plural discharge and changes in the hierarchy of values, family patterns and procreation accountability system.

Key words

Female-male imbalance in science; The concept of "successful"; Strategies to correct.

► Introducción

Hablar de la situación de desequilibrio entre mujeres y hombres que existe en el mundo de la ciencia y, más en general, de la escasa presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad y decisión en la investigación y la academia, genera una situación incómoda: una se ve en situación pedigrüña, como parte de un colectivo disminuido y necesitado de ayudas, a la vez que considera que se poseen los méritos necesarios para ser parte por derecho propio y, al tiempo que no se siente oponente de esa otra mitad del mundo a que parece atribuirse la culpa de la situación existente.

Mi punto de vista es claro: desearía habitar –y poder legar– un mundo de personas, en que se pueda colaborar para superar unas barreras que sólo al poder le interesa mantener. Eso me obliga a someter a análisis crítico al mundo que nos rodea y que constriñe a más de la mitad de la población igualmente formada –es decir, en condiciones de igual mérito– a trabajar y demostrar el doble para poder llegar a donde mismo. Tal situación perjudica a esa mitad – las mujeres, obviamente–, pero también al conjunto, al

mundo diverso, plural, de mujeres y de hombres; más aun, de proyectos de vida distintos, de itinerarios biográficos diferentes y valiosos que reclaman el establecimiento y la garantía de condiciones de compatibilidad realmente efectivas.

► Los hechos y los datos a 2010

A medida que se avanza en la carrera profesional dentro del mundo de la ciencia, disminuye el número de mujeres en acelerada progresión. Resulta llamativa tal escasez de mujeres más aun cuando se constata que ocurre algo similar en todos los campos: según se avanza hacia los puestos jerárquicos las mujeres van desapareciendo en las estructuras. Sorprende que, aun cuando entre los estudiantes de un elevado número de facultades las mujeres son mayoría, a medida que se sube en la escala de los puestos de investigación y de responsabilidades académicas o empresariales, las mujeres son cada vez menos. Es lo que se denomina "efecto tijera": entra en el sistema universitario más de un 54% de mujeres, que siguen a lo largo de las carreras en más o menos parecida proporción y,

Artículo

luego, se va invirtiendo el porcentaje para al 54% de hombres y a medida que se progresa en el escalafón correspondiente se llega con facilidad a encontrar datos del 85 % de hombres y el 15 % de mujeres y, aun peor, de ausencia total en determinados lugares, como en ciertas Academias, por ejemplo. El llamado “efecto goteo” hace que las mujeres se vayan perdiendo entre los intersticios del sistema y eso da lugar a que siga siendo tristemente válida la metáfora del “techo de cristal”, techo que no vemos pero que sin duda existe y cuya persistencia las cifras nos muestran.

El conocido artículo de Mary Osborn, en *Nature*¹ señalaba, ya en 1992, que “...no existe prueba alguna de que el éxito en la investigación científica guarde relación con el sexo...” y resaltaba que, por entonces, sólo el 1% de directivos del Max Planck Institut eran mujeres. Desde los 90, el desequilibrio entre mujeres y hombres, existente también en el mundo de la ciencia, es decir la brecha de género, se ha ido poniendo de manifiesto de manera reiterada mediante los informes del grupo de Helsinki, los informes Etan y *She Figures* de 2003, 06 y 09². Pero ni los informes ni las políticas establecidas para revertir esta brecha han dado hasta hoy el resultado deseado. Los hechos son tozudos suele decirse y, efectivamente, no solo la situación de las mujeres en el mundo de la investigación “es la que es” sino que no ha variado sustancialmente desde el primer informe del grupo Etan en el 98 hasta el del 2009³.

Creo que esto debe llevarnos a reflexionar sobre otro asunto añadido: las razones y causas de por qué habiéndose aprobado políticas de igualdad de género en la UE y en todos sus países miembros, estas se han implementado tan escasamente y han obtenido tan magros resultados que nos obligan a reconocer que, diez años después, la situación es más o menos igual puesto que la representación femenina ha subido de forma insuficientemente significativa. Así pues, las políticas de discriminación positiva

¿no sirven?, o ¿no existen, aunque se propugnen? ¿Son quizás ineficaces? Tal vez, incluso, ¿son contraproducentes?

No obstante los magros avances, el acuerdo teórico es total y en nuestro contexto existe el mayor consenso con la idea, central, de que el desequilibrio mujeres-hombres no es admisible y, además, es un obstáculo al desarrollo y, por ello, se propone un cambio de paradigma: equidad de género en la ciencia. Hay que remarcar que no se trata de “ayuda”, sino una condición necesaria para alcanzar los objetivos científicos que se preconizan, ya que la infra-representación de las mujeres en la ciencia pone en peligro los objetivos de excelencia científica al desperdiciar vanamente la mitad del talento formado. Es importante remarcar esto de “formado” porque este es un elemento básico en todo el debate: se parte de que son personas igualmente formadas las que obtienen, no obstante, resultados desiguales en la práctica según se trate de mujeres o de hombres y, además, esta afirmación central se constata con cifras.

El informe *She Figures* de 2009 afirma que sólo el 30% de científicos son hoy mujeres que, además, cobran salarios inferiores en puestos similares, y que los espacios de responsabilidad siguen ocupados por hombres. Se insiste en la idea de que esto es un desperdicio de oportunidades y talento que Europa no se puede permitir⁴. Las medidas que se han arbitrado en los últimos años consiguen que haya más mujeres y más doctoras, pero luego eso no se refleja ni en todos los sectores ni en todos los lugares del escalafón. Este informe señala, precisamente, que “hay una relación inversa entre el dinero gastado en inversión I+D en el sector empresarial y en número de mujeres: el sector empresarial es donde las mujeres están menos representadas” y, realmente, bien puede afirmarse que en el mundo de la economía la representación femenina es aun

1. Osborn, M. *Nature* 360: 101, 1992.

2. Informe European Technology Assessment Network (ETAN) <http://www.cordis.lu/etan/home.html>;

She figures 2009 http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf; Informe Women in Industrial Research WIR 2004 http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/pdf/wir_proceedings_en.pdf.

3. Ya el 2004, en el Documento del OBD sobre Mujeres y Ciencia se decía: “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. 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 (*Nature* 387: 341-343, 1997) y del MIT (<http://web.mit.edu/fnl/women/women.html>) se puso de manifiesto de forma irrefutable que si las mujeres no logran alcanzar la cima no es por falta de productividad científica/académica. A igualdad de méritos 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 el nivel de competencia de los candidatos masculinos. La tabla del MEC sobre la proporción de catedráticos/ catedráticas en las Universidades Españolas es suficientemente indicativa”. Este Documento puede consultarse en: <http://www.bioeticayderecho.es/documentos>.

4. Véase el Documento del OBD sobre Mujeres y Ciencia ya citado: “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.” http://www.pcb.ub.es/bioeticaidret/archivos/documentos/Mujeres_y_Ciencia.pdf.

Artículo

más baja que en el de la ciencia. Igual que ocurre en la universidad, en los organismos de investigación se produce una "segregación vertical" de las mujeres: con el 44% de mujeres "postdoc", hay 36% en el nivel medio y solo el 18% en el grupo superior de profesoras. Sólo el 13% de instituciones de educación superior y el 9% de universidades están dirigidas por mujeres. Solo el 22% de los puestos en los consejos de administración están ocupados por mujeres. La gravedad del asunto se muestra con las cifras⁵. La plena disponibilidad que conlleva la inestabilidad y la precariedad laboral, agravadas por la presente crisis, va en contra de cualquier avance en este terreno ya que aun resulta más duro tener que repartir en condiciones de escasez.

► **Buscando explicaciones (más allá de una mera reivindicación de cuotas)**

¿Por qué las mujeres ascienden en el escalafón académico con tanta lentitud? Si no es una consecuencia de aplicar la regla del mérito y la capacidad, ¿qué es lo que pasa?

Desde mi punto de vista hay dos tipos de "causas": unas tienen que ver con cómo está organizado el mundo en que vivimos y otras tienen que ver con el modelo de vida buena que se elija, es decir, con la jerarquía de valores y las metas a alcanzar. Lo que sucede, de lo que nos informan las cifras, no se deriva de la mala voluntad de "otro", fuere quien fuere, sino que es preferible abordar el problema con mayor perspectiva y es preciso averiguarlo conjuntamente. No se trata de dividir la sociedad en dos, mujeres contra hombres y hombres contra mujeres; por el contrario se trata de averiguar las razones de lo que pasa y poner remedio conjuntamente para desarrollar en libertad el propio modelo. Dicho en términos jurídicos: tener libertad y disponer de las condiciones que permitan el libre desarrollo de la personalidad.

Se parte de que la situación que aquí se está analizando no es causada por falta de talento o de la formación necesaria en las mujeres científicas, puesto que estamos refiriéndonos a colectivos de hombres y mujeres que gozan de igual formación superior⁶; tampoco es debida a la discriminación intencionada de los colegas, ni hombres ni mujeres; es algo que está en la estructura de la sociedad. Así, en nuestro contexto, el prejuicio no es intencionado, pero es real. Y, además, a veces está inserto en la propia op-

ción de las mujeres en cuanto a jerarquizar metas. ¿Es, pues, una cuestión cultural?

La pantalla de la igualdad teórica engaña: desde los niveles básicos de la enseñanza se ha ido construyendo una falaz idea de igualdad que, si bien es cierta en la teoría y en las leyes fundamentales, es falsa en la realidad cotidiana. Los efectos de esta pantalla de hipotética igualdad sesgan el análisis habitual de la mayoría de las personas hasta el punto de llevar a creer que lo que en realidad va sucediendo en cada itinerario biográfico es casual. Pero no lo es: las cifras lo demuestran. Conseguida la igualdad legal es necesaria la igualdad real y esta no puede existir mientras para las mujeres sea necesaria una dolorosa elección entre carrera y vida familiar, y para los hombres el tener familia sea un plus que suma incluso en el mundo laboral, con la idea de que aporta estabilidad y responsabilidad⁷.

Vale la pena señalar que las jóvenes que no son conscientes de que aun hoy exista el techo de cristal, suelen pensar que la discriminación es algo del pasado y propio de generaciones anteriores; además, consideran tales planteamientos victimistas y rechazan sentirse parte de un colectivo discriminado y necesitado de ayudas. La tentación de considerar que los méritos y los esfuerzos propios son tan grandes que permitirán "llegar" es demasiado dulce y obedece a la interiorización de una de las reglas más repetidas en la educación: "si vales y te esfuerzas serás premiada con el logro buscado". No obstante lo importante del esfuerzo personal y de la formación, es bueno reconocer que el esfuerzo es necesario, sin duda, pero que necesariamente conduzca al éxito, es falaz; la vida demuestra que están en juego otros factores fuera del control de la voluntad propia y que personas con igual mérito y dedicación caen del sistema: ¡las mujeres sin ir más lejos!

Las discusiones decimonónicas que excluyen a las mujeres de la razón, la soberanía, el conocimiento y el poder hoy están felizmente superadas en el debate teórico, aunque no siempre en la vida real. La idea de que las mujeres no son aptas para el ejercicio de ciertas ciencias, estereotipos culturales de género, legitiman prácticas sociales discriminatorias: las mujeres como subordinadas. La educación y los valores que aun subyacen en los modelos tradicionales de lo femenino y lo masculino hacen que las mujeres estén en desventaja en un mundo competitivo, ya que su socialización las moldea como "princesas rosas" encan-

5. CSIC: Informe Mujeres Investigadoras 2009: http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/informe_mujeres_investigadoras_2009.pdf; OBD - Documento sobre Mujeres y Ciencia: http://www.pcb.ub.es/bioeticaidret/archivos/documentos/Mujeres_y_Ciencia.pdf.

6. Osborn, M. "Cómo lograr la equidad de género en ciencia". Revista de la Sociedad Española de Bioquímica y Biología Molecular (SEBBM); 2008; 158: 10-14.

7. Un artículo de reciente publicación que amplía esta idea y aporta nuevas perspectivas es Stephen, J.; Williams, C.; Williams W.M.: "Understanding current causes of women's underrepresentation in science". Proc. Natl Acad. Sci. USA; 2011; 1:6. doi:10.1073/pnas.1014871108.

Artículo

tadoras, dulces, comprensivas, no impositivas, esperando ser salvadas y despertadas por el príncipe... mientras que precisamente a los hombres se les educa en valores de "príncipe azul" que gana batallas, es fuerte ante los obstáculos y vence dragones... Siendo, como es, nuestro mundo competitivo y despiadado, es indudable que enviamos mejor preparados a los segundos. Otra cosa es decidir si la cuestión estriba en cambiar ese contexto de competitividad, hostilidad y enfrentamiento por un modo de hacer que propicie un mayor lugar para el acuerdo, el pacto y el diálogo; es decir, favorecer la opción de ir introduciendo valores que se han denominado "femeninos" en el mundo organizado "en masculino". Advierto que no soy partidaria de tales generalizaciones, puesto que cada día encuentro personas que me hacen ver como esta atribución de virtudes y defectos, sobre la base de lo masculino o lo femenino, es simplista y frecuentemente equivocada; no obstante considerémoslo ahora, provisionalmente, válido a título de simplificar el análisis.

La exclusión de muchas mujeres del ámbito de lo público tiene que ver con barreras institucionales, claras y ocultas, pero también con el deseo de las propias mujeres de no competir o, si optan por hacerlo, establecerlo en los términos de una decisión propia. Decidir no competir "en tales términos" –los que implican la planificación de carreras, de metas que obligan a convertirse en madres invisibles y llevan aparejadas la conciencia de culpabilidad por las decisiones personales y sus consecuencias familiares–, un distinto concepto de "vida privada" y el desinterés hacia formas de éxito normativamente exitosas, socialmente establecidas, puede estar en la base de que muchas mujeres escojan caminos que las alejan de la carrera profesional competitiva que las llevaría a puestos de la más alta representación y responsabilidad. Puede ser que para muchas mujeres –quizás podríamos decir que para ciertas "personas", mujeres y hombres– es otra la definición personal del éxito y éste se considera más bien como un logro personal y como una experiencia privada más que como un reconocimiento externo. Como esfuerzo y resultado: logro propio e independiente. El éxito, el triunfo considerado como experiencia personal que se interpreta en términos de satisfacción y que no siempre es medido por obtención de cosas.

El ascenso de las mujeres no es solo una cuestión de liberación de la mujer, sino de reestructuración de la sociedad y revisión de la cultura dominante, que está necesitada de un profundo análisis crítico. Es, además, imprescindible reconocerse para integrarse en el grupo: participar y ser, mostrar y tener ejemplos. No hay que olvidar que las muje-

res han intervenido en todas las revoluciones y proyectos emancipatorios, luchando codo a codo con sus compañeros hombres, bajo la utópica idea de que una vez modificadas las estructuras sociales "luego arreglaremos lo de las mujeres", y que el advenimiento de nuevos sistemas de organización política nunca llevó a cambiar las condiciones de vida de las mujeres reproduciéndose una y otra vez modelos patriarcales en el seno de las organizaciones denominadas como progresistas.

Las mujeres solo pueden tener éxito si cambia la definición dominante del éxito, lo cual exige una reestructuración de las instituciones y de la naturaleza del poder y un cambio social liberatorio y plural que compatibilice los cambios en la jerarquía de valores, en los modelos de familia y en el sistema de responsabilidad procreacional.

► Medidas y estrategias correctoras

Las posibilidades de revertir la situación de desequilibrio entre mujeres y hombres, en la ciencia y en otros campos, requiere ante todo la adopción de medidas co-educativas. Dichas medidas ya están, en teoría, vigentes y deben incidir en la necesidad de educar en valores compartidos y en respetar las diferencias; ambas cosas son necesarias, pues si bien es preciso respetar y fomentar el ejercicio de la libertad para llevar a cabo los distintos proyectos vitales de cada ser humano, también es necesario tener presente que existen valores comunes e intereses compartidos, que son precisamente los que facilitan la vida en común.

Una vez en vigor estas estrategias, es preciso ir más allá y tomar medidas político-jurídicas positivas y concretas que favorezcan y fomenten la igualdad de género en la ciencia y en las instancias de decisión, pues es sabido que el mero conocimiento y la educación no bastan para cambiar la realidad. Así, habrá que preguntarse cuáles son los límites del derecho a la hora de intervenir en las elecciones de las personas y cuáles son las obligaciones del Estado a fin de establecer las condiciones de posibilidad para que, efectivamente, tales elecciones sean libres. Este es un importante debate, sobre los modelos de vida y sobre el papel del derecho, que está abierto y que resulta ser de los más importantes y significativos en un momento en que las apelaciones a la crisis son pretexto para la restricción de libertades de todo tipo⁸.

Con carácter general, considero que la causa más importante que incide en que las mujeres formadas se vayan perdiendo por los escalones de las carreras profesionales es el horario de trabajo que habitualmente rige en nuestro contexto. El horario laboral imperante reclama la dedica-

8. Véase, por ejemplo, el interesante libro de S. Rodotà *La vida y las reglas*. Madrid: Trotta, 2010.

Artículo

ción absoluta; así, el tiempo para la vida personal resulta casi inexistente y la presión para que éste se dedique a la profesión es cada vez más y más perentorio, lo que, evidentemente, obliga a elegir entre profesión o familia a, por lo menos, uno de los miembros de cada grupo familiar. Tradicionalmente la mujer es la que opta por adoptar las tareas de cuidado de los hijos y los dependientes, aunque hoy en ciertos sectores –especialmente entre los profesionales de la educación y en ciertos trabajos con flexibilidad horaria– se apuntan tendencias más igualitarias, son minoría en el conjunto y, en general, el compartir tareas domésticas y familiares suele asociarse a la idea de “ayuda” más que a la conciencia personal de que las tareas comunes corresponden a todos. Este escollo del tiempo dedicado al trabajo debería ser fácilmente removible y, desde mi punto de vista, la adopción de medidas drásticas de conciliación entre la vida laboral y la familiar, para todos, sería algo absolutamente decisivo para cambiar el estado de las cosas. Si todas las empresas acabasen su horario laboral a las 5 de la tarde, como bien sucede en otros países; si efectivamente los horarios fuesen de 35 horas semanales –o incluso de 40– y se respetasen a rajatabla en todos los puestos del sistema, se verían allanados los impedimentos mayores para el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad –que exigen quedarse en las oficinas sin horario alguno.

En el ámbito científico en concreto, existe un amplísimo consenso en que estamos desperdiciando más de la mitad de los cerebros formados y en que esto no es admisible ni sostenible, por lo que es preciso diseñar medidas y estrategias para evitar que eso siga ocurriendo y, además, ponerlas en práctica. A día de hoy ya hemos de ser bien conscientes de que si bien lo primero se ha hecho, lo segundo no. Desde las políticas establecidas por la Unión Europea se propone, como primer paso para lograr la igualdad de género en la ciencia, promover y publicar informes y estudios que expliquen lo que sucede y lo den a conocer ampliamente en cada contexto; así, se han diseñado estrategias diversas que comienzan con el análisis de la situación real de las mujeres en el mundo de la investigación y la academia para poder, luego, instaurar medidas que la modifiquen en el sentido deseado⁹. Cada país miembro, cada gobierno, ha debido analizar la realidad existente en su contexto y reconocer la importancia de las

políticas que buscan la paridad en ese ámbito. Ello no obstante, puede decirse sin ambages que, en este ámbito, las políticas establecidas no se cumplen.

En el momento actual ya no hay que demostrar la necesidad de tomar medidas correctoras, porque estas medidas ya se han establecido; simplemente hay que hacerlas cumplir¹⁰. Las Directivas son obligatorias en todos los campos del derecho comunitario, pero en este terreno, en la práctica, parecen ser más “blandas”. Se han establecido acciones positivas, medidas para la participación en la toma de decisiones: cuotas en los partidos políticos, equilibrio de género en los comités de expertos, medidas inclusivas para las interlocutoras sociales, promover asociaciones universitarias y científicas¹¹, incluso la inversión de la carga de la prueba en la discriminación por el TJCE. Pero aun hay que insistir en el seguimiento de todas estas medidas y en la exigencia de cifras fiables que suministren los datos desagregados por géneros y por puestos de trabajo. Realmente, debe decirse que se han eliminado las prácticas directas de discriminación y hoy se trata de identificar las invisibles e imperceptibles, pero que existen y funcionan con rigor, como se constata con cifras.

En el trabajo realizado en 2004 por el Grupo del Observatorio de Bioética y Derecho, compuesto por las Dras. María Jesús Buxó, María Casado, Teresa Freixes, Ana Sánchez Urrutia y Carmina Virgili –coordinado por la Dra. Roser González Duarte¹²– se analizaban dichas medidas y se proponían cuatro recomendaciones concretas para reequilibrar la situación de las mujeres en el mundo de la ciencia. A continuación, en este mismo apartado, se incluyen las más importantes de tales estrategias y recomendaciones.

Respecto a las estrategias y medidas de la UE, en el mencionado Documento se recogen los siguientes ítems:

- 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.

- Las 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

9. Según se recoge en el Documento del OBD sobre Mujeres y Ciencia: “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” de género, la igualdad de oportunidades o la igualdad transversal en las políticas científicas.”

10. Ver “Notas finales aclaratorias” del Documento sobre Mujeres y Ciencia del OBD:

http://www.pcb.ub.es/bioeticaidret/archivos/documentos/Mujeres_y_Ciencia.pdf.

11. Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT): <http://www.amit-es.org/>.

12. Citado anteriormente y que se encuentra disponible en la página Web de este centro de investigación: <http://www.bioeticayderecho.es/documentos>.

Tratado de Ámsterdam, el párrafo 4 del art. 141 TCE, 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 art. 23, 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.

- Participación equilibrada en la toma de decisiones: En este campo también hay que subrayar las orientaciones que la Unión Europea ha venido formulando, 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.

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 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. 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.

También en el derecho interno disponemos de instrumen-

tos 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 pertinente¹³. 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. Y 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 a la promoción profesional desprovisto de elementos objetivos, razonables y, en esencia, justos, desde la perspectiva de género.

En este Documento del Grupo de opinión del Observatorio de Bioética y Derecho se proponían las siguientes *Recomendaciones* que siguen siendo plenamente válidas:

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 pers-

13. Posteriormente a la publicación de este Documento del OBD, fue aprobada en nuestro país la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

pectiva 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 contempla 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.- Conviene 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.