

DOCUMENT SOBRE DONES I CIÈNCIA

Elaborat pel Grup d'Opinió de
l'Observatori de Bioètica i Dret
Parc Científic de Barcelona

Barcelona, setembre de 2004

OBSERVATORI DE BIOÈTICA I DRET

Baldiri Reixac, 4-6
Torre D, 4rt
08028 - Barcelona
Tel./Fax: 93 403 45 46
e-mail: obd@pcb.ub.es
<http://www.bioeticayderecho.ub.es>
<http://www.bioeticayderecho.com>

Imprimeix: Signo Impressió Gràfica, sa
C. Múrcia, 54 d, Pol. Ind. Can Calderon
08830 Sant Boi de Llobregat - Barcelona
Dipòsit Legal: B - 42.395 - 2004

PRESENTACIÓ

El Grup d'Opinió de l'Observatori de Bioètica i Dret, amb seu al Parc Científic de Barcelona, va sorgir per donar resposta a la necessitat d'analitzar des d'un punt de vista pluridisciplinari les implicacions ètiques, socials i jurídiques dels avenços científics, i per proposar un debat públic que permeti dur a terme actuacions concretes.

L'Observatori de Bioètica i Dret es va crear amb la intenció de participar en el diàleg entre universitat i societat per difondre les reflexions i les propostes de l'Observatori al conjunt de la societat mitjançant els organismes públics, administratius i polítics. Això també requereix la voluntat d'establir relació amb els mitjans de comunicació per millorar la qualitat de la informació. Per aquesta raó, el Grup d'Opinió ja ha elaborat diversos documents sobre temes d'actualitat sobre els quals no hi ha una opinió unànime en la societat ni en les diverses comunitats científiques implicades.

En aquest cas, el grup ha analitzat l'activitat científica, acadèmica i professional de les dones i com a resultat d'aquestes anàlisis detecta una sèrie de problemes de discriminació que obliguen a adoptar polítiques de gènere en les institucions públiques i privades d'investigació i docència. Aquesta problemàtica requereix un debat social informat que defineixi les actuacions que cal seguir i les modificacions normatives que cal fer per eradicar les situacions de desigualtat.

Per a aquest treball, el grup compost per les doctores M. Jesús Buxó, María Casado, Teresa Freixes, Ana Sánchez Urrutia i Carmina Virgili, ha estat coordinat per la Dra. Roser González Duarte. També hi han fet aportacions les expertes en diverses matèries que es relacionen en l'anex.

PREÀMBUL

Els estudis recents sobre Gènere i Ciència il·lustren amb profusió la falta de reconeixement de les dones en les institucions d'investigació públiques i privades europees: l'informe de l'ETAN, *She figures 2003* i *Women in Industrial Research (WIR)*¹. Les anàlisis comparatives dels països de la UE revelen que partim d'una discriminació que obliga a promoure mesures que la corregeixin i que garanteixin l'accés i la promoció de la dona, en condicions d'igualtat, en les activitats científiques i tecnològiques, i en el disseny de polítiques d'investigació. La resolució del Parlament Europeu assenyalava des del 16 de setembre de 1988 que la falta de representació de la dona en la direcció i la gestió de la investigació, així com en la vida acadèmica, és un problema molt estès que requereix una atenció immediata, tant per resoldre aquest greuge comparatiu com per integrar el col·lectiu d'investigadores en els objectius proposats per la UE.

A més, l'avaluació de la situació de les investigadores en l'activitat científica és una tasca amb grans dificultats, no només per la falta d'accessibilitat a les dades –o fins i tot perquè no n'hi ha–, sinó per la manera com es presenten, que sovint en dificulta la comprensió i en limita l'anàlisi comparativa. Pels efectes negatius que origina, pot servir d'exemple assenyalar que una bona part de les dades proporcionades per l'Institut Nacional d'Estadística² no es desagreguen per sexe, entre les quals hi ha les referides a la investigació i les relatives a nombrosos sectors laborals als quals s'accedeix mitjançant professions titulades.

És significatiu, a més a més, que la discriminació no es percebi com a tal habitualment ni per les mateixes interessades ni pel conjunt de la societat. Una de les causes d'aquesta invisibilitat és la declarada igualtat de gènere, més certa en el terreny legal que en la realitat social. El reconeixement de la igualtat de gènere en els textos del més alt nivell dels ordenaments jurídics és una constant formal en el nostre entorn que amaga la discriminació de les dones en la realitat social. Al mateix

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>.

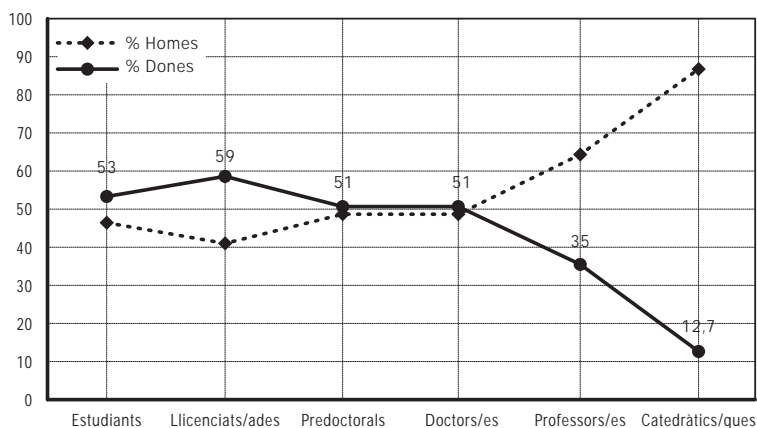
temps, el que és “políticament correcte” consisteix a no esmentar la realitat ni les causes de la desigualtat, ja que per a algunes dones el fet de veure’s incloses en un col·lectiu subjecte a postergació i necessitat d’«ajudes» resulta estigmatitzant. El discurs del món de l’educació és una altra de les causes que dificulta la percepció pública de la situació discriminatòria i opera paral·lelament a la pantalla jurídica. És notori que la transmissió de valors busca i predica la igualtat de gènere en bona part de les diverses etapes de l’ensenyament. Tanmateix, aquesta transmissió no es correspon amb les conductes de la realitat quotidiana i el fet de no resoldre adequadament aquesta discrepància provoca distorsions i dificultats a l’hora d’assumir rols d’igualtat des de la infància fins a l’adolescència. És un fet evident que les més joves rebutgen la idea que hi ha discriminació, ja que encara no han percebut ni han patit el famós *sostre de vidre* que actua en una proporció directa a l’ascens en els nivells de l’escalafó. Des del seu punt de vista, la reacció resulta comprensible, perquè la discriminació no només qüestiona i contradiu els ensenyaments rebuts i el marc legal, sinó que es produeix una dissociació entre les idees i les pràctiques.

El fet d’arribar a nivells d’igualtat real més gran entre les dones i els homes no és només una qüestió de bones pràctiques individuals, sinó que exigeix la correcció de les estructures que mantenen i reproduïxen la subordinació social de les dones. Si aquest canvi estructural no s’afronta, la discriminació no desapareixerà, i les accions positives superficials ajudaran a mantenir i a encobrir la desigualtat. Les polítiques públiques per a la igualtat poden ser un perill si no van adreçades al nucli de la discriminació, perquè projecten una imatge de canvi i de progrés però només constitueixen una mera operació cosmètica.

Transcorregudes diverses dècades des de la incorporació massiva de la dona a l’educació superior (les dones constitueixen més de la meitat de la població d’estudiants de llicenciatura i el 55 % de graduats a la UE), aquesta presència femenina no es reflecteix en els nivells superiors de la carrera científica. Atès que els comitès de política científica, distribució de recursos, concessió de beques, membres d’acadèmies i dirigents de col·legis professionals estan constituïts per científics que pertanyen al nivell superior, és precisament en aquestes instàncies on hi ha un dèficit més gran de dones. A més, a partir dels treballs de C.

Wenneras i A. Wold i del Massachusetts Institute of Technology³, es va posar de manifest de manera irrefutable que si les dones no aconsegueixen arribar al cim no és per falta de productivitat científica o acadèmica. Amb igualtat de mèrits, el lloc de treball que s'obté és més baix, i el temps mitjà que es triga a superar un nivell determinat és sempre superior al dels homes. Perquè la dona aconsegueixi un lloc de treball en àrees científiques i tecnològiques es demana almenys duplicar el nivell de competència dels candidats masculins.

Aquestes són les causes que expliquen les estadístiques del 2004 de les universitats públiques espanyoles i del CSIC, que completen els informes de l'ETAN i WIR. El percentatge de catedràtiques d'universitat és avui del 12,81 %⁴ i el de professores d'investigació del CSIC del 15,4 %. No obstant això, a mesura que descendim als nivells més baixos la proporció de dones s'incrementa fins a arribar al 53 %, que correspon a les alumnes matriculades a les universitats, i al 59 %, que correspon a les alumnes llicenciades. Així mateix, les becades a les universitats per fer el doctorat són majoria, però aquestes doctores són en bona part eliminades pel sistema en el moment de la contractació, moment en què les



Dades del Curs 2003-2004 fins doctors i Curs 2001-2002 professorat.
Figura 1.- Dones i homes a les Universitats Espanyoles.

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

⁴ Informe sobre el professorat funcionari de les universitats públiques espanyoles, curs 2003-2004, www.mec.es/consejou.

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

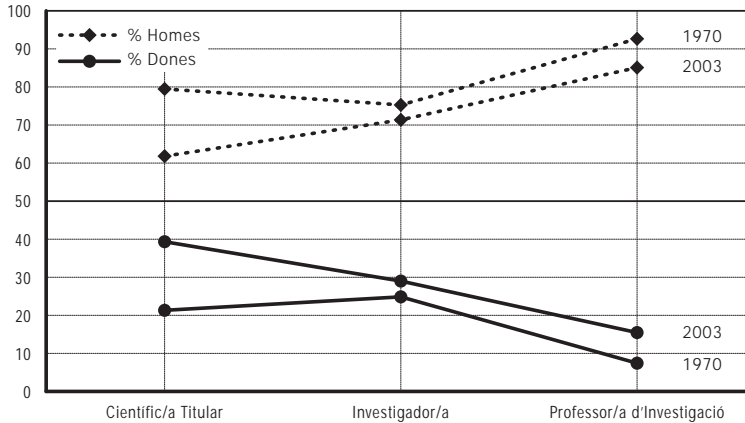


Figura 2.- Percentatge de dones i homes en el personal científic del CSIC.

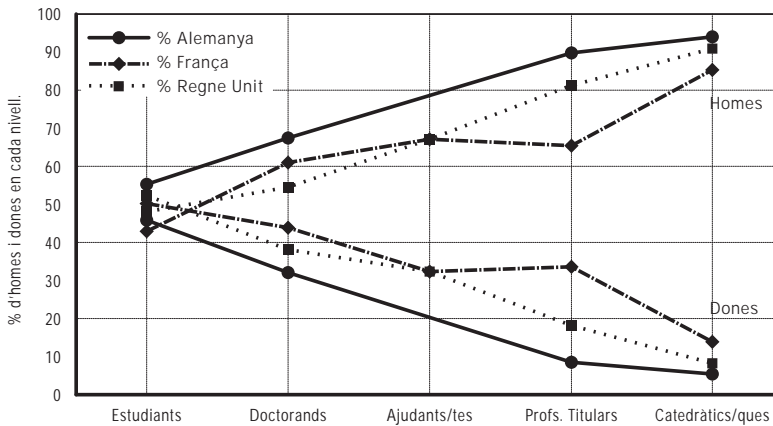


Figura 3.- Freqüència (en %) d'homes i dones en distints nivells acadèmics de França, Alemanya i Gran Bretanya.

polítiques departamentals prevalen sobre el currículum. La taula del Ministeri d'Educació i Ciència (MEC) sobre la proporció de catedràtics i catedràtiques a les universitats espanyoles és prou indicativa. La gràfica d'aquestes dades presenta la típica forma de tisora (les dades a escala europea s'indiquen en la figura 1), on la línia descendent correspon al col·lectiu de dones. La quantitat de dones que arriben als alts càrrecs és molt reduïda si tenim en compte les que es van llicenciar en el seu moment, però encara més si considerem les que es llicencien actualment.

Cal assenyalar que la irracionalitat d'aquesta discriminació i la prova que deriva de velles estructures de poder es constaten en les carreres més clàssiques o cristal·litzades, en les de més impacte social o de prestigi intel·lectual, on la proporció de dones en els nivells més alts de la carrera acadèmica és mínima. En canvi, deixant de banda el caràcter més o menys «femení» de les matèries, la presència de la dona és molt més notable en les llicenciatures més recents. Per exemple, la segona i tercera catedràtiques de la universitat espanyola van ser de Geològiques 1962 i 1963, tot just acabada de crear la Facultat.

Progressivament les dones han anat adquirint les facultats i habilitats competitives al mateix temps que els homes, però els resultats finals no són comparables. Es tracta, doncs, d'un problema que afecta els drets fonamentals de les dones, però també el conjunt de la societat. Una societat que, paradoxalment, inverteix cada vegada més en la formació i la promoció dels seus membres no es pot permetre el gran desaprofita-ment que es fa de la meitat dels seus cervells, i dilapidar, així, una gran part del seu capital humà. Tant l'ètica (que, entre altres coses, busca el benestar i la felicitat de les persones, si no es tracta de morals que tenen el llast de components que no pertanyen al regne dels humans) com el dret (que regula els conflictes que es plantegen en la societat) s'han d'ocupar de proposar pautes de conducta assumibles per la majoria dels ciutadans i respectuoses amb les minories, tenint sempre com a marc de referència el respecte als drets humans, dels quals, indubtablement, també són titulars les dones, que són la majoria de la població mundial. Així, en aquest context, no és inútil assenyalar que les Nacions Unides han declarat, reiteradament, que els drets de les dones formen part, de manera indivisible, dels drets humans i fonamentals universals.

Aquest document aporta informació, anàlisis i punts de vista diferents, tant per incrementar la participació en el debat públic sobre la qüestió i proporcionar pautes a l'Administració i al legislador com per implementar i posar en pràctica les normes vigents, entre les quals hi ha l'aplicació de la perspectiva de gènere prescrita per les normes internacionals i europees. O, fins i tot, per modificar aquells aspectes necessaris per garantir l'exercici efectiu dels drets de les dones i la preconitzada igualtat. La distància entre els valors socials majoritàriament admesos, les regles i l'actuació efectiva de la societat no ha de ser tan gran que converteixi les normes en simples declaracions de bones intencions. El

consens normatiu i la implementació de les polítiques públiques s'ha de construir a partir de dades contrastades i en el marc establert pels drets reconeguts.

El problema de la discriminació de la dona en la ciència no es pot deslligar del conjunt de qüestions que planteja la falta d'equitat en el món laboral i familiar. És un fet que hi ha una sèrie d'estructures socials i econòmiques que condicionen negativament l'activitat laboral de les dones en la nostra societat: els horaris de la feina, la falta de guarderies infantils, l'escassa atenció pública als malalts i a la gent gran, i tants altres obstacles que dificulten la incorporació de la dona al món laboral i que són especialment limitadors a l'hora de compaginar la carrera professional amb la vida familiar. Per això cal canviar les estructures generals, a més de dur a terme accions especials en el sistema públic de ciència i tecnologia, seguint l'exemple d'altres països europeus que han implementat accions de suport.

Al nostre país hi ha normes jurídiques vigents directament aplicables –estatals, autonòmiques, de la Unió Europea i internacionals– i poden entrar en joc ordres normatius diversos, amb les sancions corresponents. Entre les normes destaquen, tant per la seva importància com pel seu desconeixement (i incompliment), les emeses en el marc comunitari. En efecte, el dret comunitari formalitza, de manera vinculant per a tota la Unió Europea, la perspectiva de gènere –o igualtat transversal– com un instrument o paràmetre que ha de ser utilitzat en l'elaboració, la interpretació i l'aplicació de totes les normes i totes les polítiques comunitàries. La Comissió Europea ha definit la igualtat transversal com a fonament de la democràcia i lamenta les insuficiències que encara hi ha respecte a la igualtat d'oportunitats. Des d'aquesta perspectiva, es preconitza la introducció de la transversalització de gènere (*gender mainstreaming*),⁵ és a dir, la igualtat d'oportunitats o la igualtat transversal en les polítiques científiques.

Per aconseguir els objectius d'igualtat real, primer cal aplicar i interpretar les normes ja existents en el dret des d'una perspectiva de gènere adequada.

⁵ Mainstreaming és la integració plena de les dones, i en condicions d'igualtat, en tots els programes polítics i socials, i en les maneres de veure i de fer les coses.

Conciliació real entre la vida professional i familiar. En els últims anys, el dret comunitari ha regulat extensament els requisits per a la conciliació entre la vida familiar i professional.¹ Per això la Unió Europea i els estats membre han de procurar que totes les polítiques i les aplicacions dels fons comunitaris siguin coherents amb la defensa de la igualtat transversal.

Accions positives. Aquestes accions constitueixen una eina important en el camp que ens ocupa i també en el dret comunitari. Fins al punt que, des del Tractat d'Amsterdam, el paràgraf 4 de l'article 141 TCE⁶ impedeix que es puguin considerar contraris al principi d'igualtat de tracte el manteniment o l'adopció, per part dels estats membre, d'avantatges concrets dirigits a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals. Cal destacar que el Tribunal de Justícia de la Unió Europea ha interpretat amb una gran precisió l'aplicació d'aquest article. També la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, en l'article 23⁷, disposa que el principi d'igualtat no impedeix el manteniment o l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del sexe menys representat. Cal assenyalar que aquest article es reproduïx íntegrament en el projecte de Constitució europea que, quan entri en vigor, elevarà a rang constitucional la introducció d'aquestes mesures.

Igualtat de tracte. Així mateix, el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i promoció professional i les condicions de treball, comporta la prohibició de l'assetjament sexual i estableix mesures de sanció.¹¹

En nom de la igualtat, també resulta necessari aplicar els criteris establerts pel Tribunal de Justícia de la Unió Europea entorn de les discriminacions indirectes –tal com es fa en altres àmbits–, la inversió de la

⁶ Amb l'objectiu de garantir en la pràctica la plena igualtat entre home i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat no impedirà que cap estat membre adopti o manifesti mesures que ofereixin avantatges concrets dirigits a afavorir el sexe menys representat en l'exercici d'activitats professionals, o a evitar o compensar desavantatges en les carreres professionals.

⁷ La igualtat entre homes i dones es garantirà en tots els àmbits, inclusivament en matèria d'ocupació, treball i retribució. El principi d'igualtat no impedeix el manteniment o l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del sexe menys representat.

càrrega de la prova⁸ i l'adopció de mesures d'acció positiva en el terreny professional que afecten de manera específica la universitat i els centres d'investigació. Així, el Tribunal de Justícia de la Unió Europea considera discriminatòries les diferències que no es poden explicar mitjançant elements objectius i raonables i que, en conseqüència, només es poden entendre com a resultat d'una discriminació per raó de sexe.^{III} Respecte a la promoció professional en l'àmbit específicament universitari, resulta especialment significativa la jurisprudència de l'esmentat Tribunal sobre la manera concreta d'implementar les accions positives i l'adopció de criteris objectius i avaluables científicament.^{IV}

També en el dret intern disposem d'instruments jurídics per promoure la igualtat real. No podem enumerar-los tots, ja que des de la Constitució (art. 14 i 9.2), els estatuts d'autonomia (mitjançant els quals les comunitats autònomes adquireixen competències en matèria de promoció de la dona) o les lleis i reglaments, tant estatals com autonòmics, es descriuen una pila de mesures concretes encaminades a garantir la igualtat real entre les dones i els homes en tots els àmbits. Per citar-ne una de les més recents, la Llei 30/2003, de 31 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern, resultaria d'una utilitat extraordinària si fos aplicada pertinentment.

Participació equilibrada en la presa de decisions. En aquest camp també cal subratllar les orientacions que la Unió Europea ha anat formulant,^V en recomanar als estats l'adopció d'una estratègia integral dirigida a afavorir la participació equilibrada de dones i homes en tots els àmbits polítics, econòmics i socials, instant-los a aprovar, en cas que sigui necessari, mesures legislatives, reglamentàries o de promoció.

Convé ressaltar que, paradoxalment, s'han posat obstacles a la interpretació i l'aplicació d'aquestes normes que tracten d'afavorir la incorporació de les dones en condicions d'igualtat perquè els grups de pressió que determinen la composició dels òrgans de decisió afavoreixen els homes. I, consegüentment, el resultat és una composició que no és de

⁸ La inversió de la càrrega de la prova implica que, una vegada demostrats certs indicis de discriminació directa o indirecta per la part demandant, correspondrà a la part demandada demostrar que, amb la seva conducta, no ha incorregut en discriminació. D'aquesta manera s'allibera la persona o el col·lectiu hipotèticament discriminat de provar la discriminació.

cap manera paritària. I el desconeixement que aquestes comissions –com a instruments de cooptació, perpetuació i promoció– tenen sobre l’existència de les tècniques de la transversalització de gènere i de les normes de la Unió Europea, fomenta un accés al treball científic i una promoció professional desproveïts d’elements objectius, raonables i, en essència, justos, des de la perspectiva de gènere⁹.

Considerant tot el que s’ha exposat, el Grup d’Opinió de l’*Observatori de Bioètica i Dret* posa de manifest el següent:

⁹ Als Annexos d’aquest Document se’n mostren alguns exemples.

DECLARACIÓ

Tenint en compte que una de les finalitats de l'activitat dels poders públics és promoure la igualtat entre les persones desenvolupant actuacions orientades a la millora de la vida de l'ésser humà.

Tenint en compte que el nostre ordenament jurídic, a través d'un ampli ventall normatiu, estableix polítiques d'igualtat.

Tenint en compte que no n'hi ha prou de proclamar drets, sinó que cal garantir-ne el compliment efectiu.

Tenint en compte que la normativa estableix una igualtat formal que no es correspon amb la pràctica efectiva.

Tenint en compte que les desigualtats no han desaparegut a la Unió Europea, ni a Espanya, ni a Catalunya, sinó que fins i tot s'observa un increment de les pràctiques efectives discriminatòries.

Tenint en compte que les polítiques educatives preconitzen la igualtat però que després a la vida real no es compleix.

Tenint en compte que aquesta aparença d'igualtat serveix per emascarar una situació real de desigualtat i de discriminació en el repartiment d'oportunitats i de responsabilitats.

Tenint en compte que la dificultat de percepció subsisteix i impedeix la conscienciació de les mateixes dones i de la societat.

Tenint en compte que els problemes de la discriminació de les dones en el camp de la seva activitat professional i, específicament, en el camp de la investigació científica i de la docència s'han d'afrontar en el context de la discussió plural.

Tenint en compte que cal contribuir a aquest debat social i crear elements que orientin la política legislativa, la seva aplicació i interpretació, i l'actuació de l'Administració.

Conscients que els criteris d'actuació s'han de revisar periòdicament, tenint en compte el desenvolupament de la ciència i els canvis socials i culturals.

El Grup d'Opinió de l'*Observatori de Bioètica i Dret* proposa les següents:

RECOMANACIONS

1.- Cal posar de manifest la discriminació de gènere en l'àmbit de la investigació científica i tecnològica, fet que exigeix de fer un seguiment de les polítiques de gènere que s'institueixin i verificar-ne el compliment en el futur segons els indicadors bàsics internacionals:

- * L'elaboració d'estadístiques dels llocs de treball i càrrecs han d'estar desagregades per sexe. Les dades s'han de presentar de manera clara i han de seguir criteris homogenis per facilitar-ne l'anàlisi comparativa.
- * L'examen de la configuració dels estereotips socials i les expectatives professionals per a cadascun dels sexes, per tal de verificar el grau d'influència que tenen en situacions i polítiques concretes.
- * La introducció de polítiques públiques que tendeixin a garantir la conciliació de la vida professional i familiar perquè l'activitat laboral i la qualitat de vida coincideixin.
- * La utilització d'un llenguatge pertinent des de la perspectiva de gènere, mitjançant una terminologia que eviti la discriminació.
- * Els estudis previs i el seguiment de les polítiques de gènere requereixen poder quantificar de manera desagregada l'assignació de recursos econòmics, la distribució del temps i l'espai, i l'accessibilitat a la informació, entre altres aspectes.
- * L'anàlisi de les normes jurídiques en vigor i de la jurisprudència sobre la matèria per determinar si el que estableix el dret té incidència o no, abasta de manera adequada la situació real i preveu prou garanties perquè els drets siguin efectius.
- * La implementació de normes de caràcter pressupostari i financer, per facilitar la incorporació de la dona en igualtat de condicions en tots els àmbits, perquè si no la política d'igualtat d'oportunitats resulta impracticable.

2.– Cal reclamar la incorporació i el desenvolupament de la normativa de la Unió Europea sobre igualtat transversal a l'ordenament jurídic espanyol, tal com s'ha fet en la resta dels àmbits:

Per estrany que sembli, en el terreny de les polítiques d'integració de les dones no s'han seguit els mateixos criteris –ni legislatius, ni d'incorporació de les pautes que proporciona la jurisprudència de la UE– que en la resta de les activitats. És important assenyalar aquest punt, ja que tot i que el dret comunitari d'obligat compliment per als estats membre està dotat de primacia i d'aplicabilitat directa, en aquest camp s'ignora.

- * La igualtat de tracte, incloent-hi les accions positives, per a la conciliació real entre la vida professional i familiar.
- * La participació equilibrada entre homes i dones en els processos de presa de decisions.
- * La introducció de la transversalització de gènere o igualtat transversal en les polítiques científiques.

3.– Convé fer el seguiment dels resultats per a la consecució efectiva de l'objectiu de paritat-igualtat.

Aquest fet implica instar les administracions a demostrar el seu compromís efectiu amb aquestes polítiques mitjançant l'establiment de mesures concretes per avaluar-ne i seguir-ne el compliment. I l'obligació de donar a conèixer i difondre els resultats dels processos que s'empenquin.

4.– És imprescindible aconseguir el compromís de les universitats i dels centres d'investigació d'adoptar les mesures esmentades a través de les actuacions següents:

- * Introducció de polítiques d'igualtat no discriminatòries i clàusules de gènere en els estatuts.
- * Composició paritària en els òrgans de govern i de control, com ara comissions d'avaluació, adjudicació de recursos, accés i promoció.

- * Creació de comissions paritàries de seguiment de tot el que s'ha dit anteriorment, amb l'obligació de divulgar periòdicament els resultats de les anàlisis.
- * Promoció de polítiques internes que resolguin les deficiències i promoguin l'accés en condicions d'igualtat amb una dotació pressupostària específica.
- * Control periòdic, mitjançant auditories de gènere, per determinar les barreres i els obstacles que dificulten la inserció i promoció de les dones a les universitats i altres centres d'investigació, també amb una dotació pressupostària específica.
- * Incorporació de la perspectiva de gènere en la investigació i l'ensenyament universitaris, i establiment d'instruments que en possibilitin la implantació i que garanteixin una avaluació correcta dels resultats.

Notes finals aclaridores

^I La Unió Europea i els estats membre han de procurar que les accions dels fons i les altres polítiques comunitàries siguin coherents amb les polítiques d'igualtat transversal, i han de tenir en compte la conciliació entre la vida familiar i la vida professional. Així s'estableix en el Reglament 1260/1999, de 21 de juny de 1999, relatiu a les disposicions generals sobre els fons estructurals. L'article 33 de la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, per la seva banda, inclou en l'àmbit de la conciliació la protecció contra qualsevol acomiadament originat per motius relacionats amb la maternitat, com ara el dret de la dona a un permís de maternitat retribuït i el dret dels dos pares a un permís després del naixement o l'adopció de nens.

Quant a la legislació d'orientació i els programes d'acció comunitària, la Carta comunitària dels drets socials fonamentals dels treballadors disposa, en l'article 16.3, que és convenient desenvolupar mesures que permetin a les dones i als homes una millor conciliació entre les seves obligacions professionals i familiars. També s'introdueix la conciliació en l'Agència per a la Política Social (Comunicació de la Comissió COM (2000)379 final).

A partir dels acords del Consell de Lisboa del 23 i 24 de març de 2000, la integració de mesures de conciliació en l'estratègia global comunitària es persegueix amb una intensitat especial. Així mateix, la Resolució del Consell i dels ministres de Treball i Assumptes Socials (3001073102), de 29 de juny de 2000, pretén aconseguir la participació equilibrada dels homes i les dones en l'activitat professional i la vida familiar. I la nota del Comitè de Representants Permanents (13481/00 LIMITE SOC 437), de 17 de novembre de 2000, insisteix en la necessitat de promocionar una més bona articulació de les responsabilitats professionals i familiars.

Són especialment significatives les mesures que inclou el V Programa d'acció comunitari sobre l'estratègia en relació amb la igualtat entre les dones i els homes per als anys 2001-05. És igualment rellevant la inclusió de la conciliació en la Recomanació del Consell (2002/178/CE), de 18 de febrer de 2002, sobre l'aplicació de les polítiques de treball en els estats membre i en la Resolució del Parlament Europeu, de 28 de gener de 1999, sobre la protecció de la família i els nens (B4-0800/1988, A4-0004/1999, R4-0004/1999). També el llibre verd *Partenariado para una nueva organización del trabajo* (COM(97)128), del 16 d'abril de 1997, conté una reflexió sobre la incidència de les mesures de conciliació en l'organització del treball.

^{II} La prohibició de l'assetjament sexual s'introdueix per primera vegada en el dret comunitari de manera vinculant, en la Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, relativa a la posada en pràctica del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals i les condicions de treball. Aquesta directiva, que modifica l'anterior de 76/207/CEE, obliga els estats membre a establir mesures de sanció, tant en l'àmbit civil i administratiu com en el dret penal. Des d'aquesta perspectiva, destaquen entre la legislació comunitària d'orientació la Recomanació de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, sobre la protecció de la dignitat de dones i homes en el treball –ja que comprèn un Codi pràctic dirigit a combatre l'assetjament sexual–, i la Declaració del Consell, de 19 de novembre de 1991, sobre la posada en pràctica de la Recomanació de la Comissió sobre la dignitat de les dones i els homes en el treball.

^{III} El Tribunal de Justícia afirma que quan s'interposa una demanda judicial en què s'al·lega discriminació per raó de sexe –incloent-hi les discriminacions indirectes–, és l'empresa i no el treballador o treballadora qui ha de provar les seves al·legacions (assumpte Stad Lengerich i d'altres contra Angelica Helmig i d'altres, C-399/1992 i assumptes Seymour Smith i Perez contra el Regne Unit, C-167/1007). Des d'aquesta perspectiva, el que cal provar no és que s'ha estat discriminat sinó que no hi ha cap discriminació, ni directa ni indirecta (assump-

te Nils Draehmpaehl contra Urania, C-180/1995). A més, amb aquesta jurisprudència consolidada, la Directiva del Consell 97/80/CE, de 15 de desembre de 1997, imposa la càrrega de la prova a la part demandada en tots els litigis relatius a assumptes de discriminació fundada sobre el sexe, ja sigui en la jurisdicció social, administrativa o civil.

- ^{IV} L'evolució de la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea ha precisat minuciosament l'aplicació d'aquestes accions positives. En el conegut assumpte Kalanke contra Freie Hansestadt Bremen (C-450/93) el Tribunal va afirmar que el principi d'igualtat de tracte no podia tenir un caràcter absolut i, en conseqüència, podia admetre excepcionalment un tractament diferenciat sempre que estigués justificat per raons objectives i fos proporcionat. Al mateix temps, a causa del seu caràcter excepcional, les accions positives no poden ser interpretades de manera extensiva sinó en sentit restrictiu.

Com a conseqüència de les previsions que estableix el Tractat d'Amsterdam, el Tribunal ha ampliat posteriorment l'àmbit d'aplicació de les accions positives. Per exemple en l'assumpte Marshall contra Land Nordrhein-Westfalen (C-409/95) les accions positives sobre el sexe menys representat en una categoria professional concreta no es consideren contràries al principi d'igualtat de tracte si s'apliquen en circumstàncies d'equivalència objectiva dels currículums professionals. Aprofundint en aquesta mateixa línia, s'exigeix que: la reglamentació garanteixi que les candidatures siguin objecte d'una apreciació objectiva que tingui en compte les situacions particulars d'ordre personal de tots els candidats, i també que les mesures d'acció positiva siguin aplicades de manera temporal i, a més, que només s'adoptin quan els candidats de diferent sexe presentin qualificacions equivalents. L'assumpte Badek (C-195/97) permet al Tribunal de fer aquestes accions positives en la funció pública, quan esdevinguin necessàries per assegurar el respecte dels objectius dels plans de promoció de les dones. Encara amb més precisió, l'assumpte Abrahamsson et Anderson contra Elisabet Fogelqvist (C-407/98) estableix la manera d'interpretar l'equivalència de qualificacions per permetre l'aplicació de l'acció positiva, i indica que entrarà en funcionament quan la diferència entre els mèrits dels respectius candidats no sigui prou important per originar un resultat contrari a l'exigència d'objectivitat que ha de presidir la seva adopció. Igualment, el cas Lommers (C-476/99) sobre la conciliació de les obligacions professionals i familiars insisteix en la compatibilitat de les accions positives amb el dret comunitari en la sentència del 19 de març de 2002.

- ^V Respecte a la participació equilibrada de les dones i els homes en els processos de decisió, es recomana als estats l'adopció d'una estratègia integral encaminada a afavorir aquesta participació equilibrada en tots els àmbits polítics, econòmics i socials, i a aprovar, si fos necessari, mesures legislatives, reglamentàries o de promoció. Cal destacar la Resolució del Consell, de 27 de març de 1995, i la Recomanació del Consell, de 2 de desembre de 1996 (86/694/CE). El Parlament Europeu ha emès dues resolucions en aquest àmbit: la Resolució, de 2 de març de 2000, sobre les dones en el procés decisor (B5-0180/2000, R.50084/2000), en la qual preconitza el recurs a les quotes electorals com a mesura transitòria i paral·lela a la formació i informació de les candidates dels partits, i la Resolució, de 15 de juny de 2000, en la qual el Parlament sol·licita l'aplicació de les disposicions de la Plataforma de Pequín sobre la representació equilibrada. D'altra banda, es constata la feble representació de les dones en la Resolució del Parlament Europeu sobre la representació de les dones en els interlocutors socials de la Unió Europea (2002/2026 (INI)), de 25 de setembre de 2002 (A5-0279/2002). La mateixa Comissió Europea, després de comprovar l'escassa participació de les dones en l'àmbit científic (informes de l'ETAN, WIR, *She figures*), va adoptar la Decisió relativa a l'equilibri entre les dones i els homes en els comitès i grups d'experts, el 19 de juny de 2000, amb la finalitat d'aconseguir la incorporació de les dones en aquests àmbits de treball.

ANNEX**ALGUNES DADES ACTUALS QUE IL·LUSTREN
LA PRESENCIA DE LES DONES
EN INSTITUCIONS I UNIVERSITATS***Reials acadèmies espanyoles*

– R. Academia de Jurisprudencia y Legislación	40 membres:	0 dones
– R. Academia de Ciencias Morales y Políticas	34 membres:	0 dones
– R. Academia de Ciencias	43 membres:	1 dona
– R. Academia Nacional de Medicina	59 membres:	2 dones
– R. Academia Nacional de Farmacia	49 membres:	5 dones
– R. Academia de la Historia	35 membres:	2 dones
– R. Academia de Bellas Artes de San Fernando	67 membres:	2 dones
– R. Academia de Doctores de España	257 membres:	30 dones
– R. Academia Española	43 membres:	3 dones

*Fundació Catalana per a la Recerca
(Informe 2003, web juny 2004)*

– Patronat	19 membres:	0 dones
– Comissió Permanent	11 membres:	0 dones
– Comissió Científica	19 membres:	0 dones
– Comissió Econòmica	8 membres:	0 dones

Taules basades en les dades de l'Informe sobre el profesorado funcionario de las universidades públicas españolas (www.mec.es/consejou, maig de 2004).

1.- Distribució del personal docent funcionari: porció de dones per tipus d'àrees

Tipus d'Àrees	%	Nombre de dones	Distribució
A	menys de 28	79	40
B	28-36	46	24
C	més de 36	71	36

Nota: La tipologia ha estat definida en l'esmentat informe.

Del total d'àrees, el 40 % té menys del 28 % de dones. Les àrees que tenen entre un 28 i un 36 % de dones representen gairebé 1/4 (24). Al voltant d'1/3 d'àrees tenen més d'una dona per cada tres homes.

2.- Distribució de dones i homes d'acord amb la categoria de funcionaris

Categoria	Nombre de dones	%	Nombre d'homes	%
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: Elaboració pròpia. Dades de les taules 1 i 2 de l'informe. CU: catedràtics d'universitat; TU: professorat titular d'universitat; CEU: catedràtics d'escoles universitàries; TEU: professorat titular d'escoles universitàries.

Les dones que hi ha al capdavant (CU) són només el 6,8 davant el 22,1 % d'homes.

Sis de cada deu dones ocupen la categoria de TU i tres de cada deu estan en la categoria inferior (TEU).

Els homes sumats de totes dues categories (TU + TEU) no arriben a tres de cada quatre.

3.- Àrees de coneixement sense cap CU dona o que en tenen només fins al 10 %

Intervals	Àrees	%
0	28	14,3
0,1-10	59	30
TOTAL	196	

Nota: Hi ha àrees en què no hi ha catedràtics, de cap sexe. Només s'inclouen en el total.

Un 14,3 % de les àrees de coneixement no tenen cap dona entre els CU. Tres àrees de cada deu té menys d'una dona cada deu CU.

4.- Relació d'àrees de coneixement (d'un total de 196) amb 0, 1, 2 o 3 catedràtics d'universitat.

0 dones CU en 29 ÀREES: Ciències Morfològiques. Ciències i Tècniques de la Navegació. Didàctica de l'Expressió Corporal. Didàctica de l'Expressió Musical. Didàctica de la Matemàtica. Educació Física i Esportiva. Estètica i Teoria de les Arts. Estratigrafia. Explotació de mines. Expressió gràfica en l'Enginyeria. Física de la Terra, Astronomia i Astrofísica. Geodinàmica Externa. Enginyeria Cartogràfica, Geodèsica i Fotogrametria. Enginyeria Aeroespacial. Enginyeria Agroforestal. Enginyeria de la Construcció. Enginyeria dels Processos de Fabricació. Enginyeria del Terreny. Enginyeria i Infraestructura dels Transports. Enginyeria Elèctrica. Enginyeria Hidràulica. Enginyeria Telemàtica. Obstetrícia i Ginecologia. Otorinolaringologia. Pediatria. Projectes d'Enginyeria. Teoria de la Literatura i Literatura Comparada. Urbanística i Ordenació del Territori.

1 dona CU en 27 ÀREES: Anatomia i Anatomia Patològica Comparades. Astronomia i Astrofísica. Biologia Animal. Cirurgia. Construccions Navals. Didàctica de la Llengua i la Literatura. Electromagnetisme.

Electrònica. Estudis Hebreus i Arameus. Filologia Basca. Física de la Matèria Condensada. Física de la Terra. Història de la Ciència. Enginyeria Agroforestal. Enginyeria Mecànica. Enginyeria Nuclear. Enginyeria Tèxtil i Paperera. Immunologia. Lingüística Indoeuropea. Mecànica de Fluids. Mecànica de Medis Continus i Teoria d'Estructures. Oftalmologia. Prospecció i Investigació Minera. Projectes Arquitectònics. Psiquiatria. Tecnologies del Medi Ambient. Teoria del Senyal i Comunicacions. Toxicologia.

2 dones CU en 23 ÀREES: Anatomia Patològica. Composició Arquitectònica. Construccions Arquitectòniques. Dret Administratiu. Dermatologia. Didàctica de les Ciències Experimentals. Didàctica de les Ciències Socials. Estomatologia. Expressió Gràfica Arquitectònica. Filologia Alemanya. Filologia Italiana. Filologies Gallega i Portuguesa. Física Teòrica. Geodinàmica Interna. Història d'Amèrica. Enginyeria de Sistemes i Automàtica. Lògica i Filosofia de la Ciència. Màquines i Motors Tèrmics. Medicina Preventiva i Salut Pública. Paleontologia. Producció Animal. Radiologia i Medicina Física. Tecnologia Electrònica.

3 dones CU en 14 ÀREES: Anàlisi Matemàtica. Ciència dels Materials i Enginyera Metal·lúrgica. Ciència Política i de l'Administració. Didàctica de l'Expressió Plàstica. Filologia Catalana. Filosofia del Dret. Física Atòmica, Molecular i Nuclear. Geometria i Topologia. Història del Pensament i dels Moviments Socials i Polítics. Medicina Legal i Forense. Medicina i Cirurgia Animal. Psicobiologia. Sanitat Animal.

Dones a les universitats d'estiu (2004)

Direcció de cursos

– Universitat Internacional Menéndez Pelayo	138 homes:	6 dones
– Escola Complutense d'Estiu	119 homes:	19 dones
– Universitat d'Estiu d'El Escorial	98 homes:	11 dones
– Universitat d'Estiu del País Basc	71 homes:	13 dones
– Universitat de Barcelona. Els juliols de la UB	161 homes:	72 dones

**RELACIÓ DE SIGNANTS
DEL DOCUMENT DE *DONES I CIÈNCIA***

Roser González Duarte

Catedràtica de Genètica. Universitat de Barcelona

Joaquina Álvarez

Científica Titular. Institut de Ciències de la Terra Jaume Almera. CSIC. Barcelona

Pilar Antón

Professora Titular d'Ètica i Legislació Sanitària. Universitat de Barcelona

María Luisa Arboleya

Catedràtica de Geodinàmica Interna. Universitat Autònoma de Barcelona

Sílvia Atrian

Catedràtica de Genètica. Universitat de Barcelona

Anna Badia

Catedràtica de Dret Internacional Públic. Universitat de Barcelona

Dolors Baró

Catedràtica de Física Aplicada. Universitat Autònoma de Barcelona

María Ángeles Barrere

Professora Titular de Filosofia del Dret. Universidad del País Vasco

Rosa M^a Blasco

Professora Titular d'Administració de Serveis d'Infermeria. Universitat de Barcelona

Encarna Bodelón

Professora Titular de Filosofia del Dret. Universitat Autònoma de Barcelona

Lydia Buisán

Cap del servei d'Anestèsia i Reanimació de l'Hospital General de l'Hospitalet. Barcelona

María Jesús Buxó

Catedràtica d'Antropologia. Universitat de Barcelona

Francesca Campabadal

Investigadora Científica. Institut de Microelectrònica de Barcelona. Centre Nacional de Microelectrònica. CSIC.

María Casado

Professora Titular de Filosofia del Dret. Directora de l'Observatori de Bioètica i Dret. Universitat de Barcelona

Montse Corominas

Professora Titular de Genètica. Universitat Autònoma de Barcelona

Flora de Pablo

Professora d'Investigació. Centro de Investigaciones Biológicas. CSIC. Madrid. Presidenta de l'AMIT

Teresa Freixes

Catedràtica de Dret Constitucional. Universitat Autònoma de Barcelona

Pilar Giménez

Professora Titular de Filosofia del Dret. Universitat Autònoma de Barcelona

Pilar González Duarte

Catedràtica de Química Inorgànica. Universitat Autònoma de Barcelona

Itziar González

Professora Associada de Composició Arquitectònica. Universitat Politècnica de Catalunya

Itziar Lecuona

Llicenciada en Dret i Becària de Recerca i Docència. Universitat de Barcelona

Marta Llorente

Professora Titular de Composició Arquitectònica. Universitat Politècnica de Catalunya

Gemma Marfany

Professora Titular de Genètica. Universitat de Barcelona

Esther Mitjans

Professora Titular de Dret Constitucional. Universitat de Barcelona

Montse Novell

Professora Titular de Física i Enginyeria. Universitat Politècnica de Catalunya

Celsa Picó

Magistrada del Tribunal Suprem. Sala Contenciosa Administrativa

Francesca Puigpelat

Catedràtica de Filosofia del Dret i Degana. Universitat Autònoma de Barcelona

Cristina Pujades

Investigadora Ramón i Cajal, Biologia del Desenvolupament. Universitat Pompeu Fabra

Ana Rubio

Professora Titular de Filosofia del Dret, Moral i Política. Universidad de Granada

Ana Sánchez-Urrutia

Professora Titular de Dret Constitucional. Universitat de Barcelona

Graciela Sarribe

Professora Titular de Sociologia. Universitat de Barcelona

Pilar Tígeras Sánchez

Directora de l'àrea de Cultura Científica del CSIC. Madrid

Anna Veiga

Cap de la Secció de Biologia. Servei de Medicina de la Reproducció. Institut Universitari Dexeus. Barcelona

Lluïsa Vilageliu

Catedràtica de Genètica. Universitat de Barcelona

Rosa Virós

Catedràtica de Ciència Política i de l'Administració. Rectora de la Universitat Pompeu Fabra

Carmina Virgili

Catedràtica de Geologia. Universidad Complutense de Madrid. Ex Secretaria d'Estat d'Universitats i Recerca. Ex senadora per Barcelona

PÀGINES WEB
ENTITATS COL·LABORADORES

AMIT Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas

www.amit-es.org

Associació de Bioètica i Dret

www.ub.edu/fildt/bioeticaAbd.htm

Fundació Dr. Antonio Esteve

www.esteve.org

Observatori de Bioètica i Dret

www.bioeticayderecho.ub.es

www.bioeticayderecho.com

Parc Científic de Barcelona

www.pcb.ub.es