

**« Mujeres y ciencia »**

*Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea*

## Índice

RESUMEN .....	3
INTRODUCCIÓN .....	4
1. CONTEXTO GENERAL .....	5
1.1. La política de igualdad de oportunidades de la Unión Europea.....	5
1.1.1. El Tratado.....	5
1.1.2. La integración de la igualdad de oportunidades en las demás políticas .....	5
1.2. Situación en los Estados miembros. ....	5
1.2.1. Panorama de la situación de la mujer en la investigación.....	5
1.2.2. Políticas aplicadas en los Estados miembros .....	7
1.2.3. Enfoque norteamericano .....	8
2. ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN.....	9
2.1. Debate e intercambio de experiencias: grupo de experto/as, grupo de funcionarios nacionales y red de mujeres científicas.....	9
2.2. Un enfoque coherente en el Quinto Programa Marco.....	10
2.2.1. Investigación realizada por mujeres.....	11
2.2.2. Investigación para las mujeres .....	12
2.2.3. Investigación sobre las mujeres .....	13
2.3. Estructura de coordinación para la aplicación del sistema de vigilancia "mujeres y ciencia" ( <i>gender and science watch system</i> ) en el Quinto Programa Marco de IDT. ....	14
CONCLUSIÓN.....	15
Anexos: 1. Políticas desarrolladas en los Estados miembros.....	16
2. Reparto de hombres y mujeres en los diferentes itinerarios educativos.....	55

## RESUMEN

La Unión Europea está al servicio de sus ciudadanos y, en cumplimiento de sus principios generales, debe fijar objetivos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la investigación. En el actual contexto de subrepresentación de la mujer, el objetivo consiste en promover la participación de las mujeres en la investigación europea. Para ello, será necesario realizar esfuerzos tanto a escala europea como en los Estados miembros. En esta perspectiva, la Comisión fomentará el debate y el intercambio de experiencias entre Estados miembros.

A través de su política de información, la Comisión velará para que las mujeres se mantengan informadas sobre los programas y las acciones destinadas a aumentar su participación en la investigación científica.

La Comisión se compromete a realizar esfuerzos significativos para aumentar la participación de las mujeres en los programas de investigación comunitarios; se fija como objetivo global un mínimo 40% de participación femenina en las becas Marie Curie, en las asambleas consultivas y los grupos de evaluación y, en general, en el conjunto del Quinto Programa Marco de IDT.

La Comisión ha creado en el interior de sus servicios un sector y un grupo de trabajo sobre "mujeres y ciencia" encargado de coordinar las medidas destinadas a promover la participación de la mujer en la investigación europea.

## INTRODUCCIÓN

Las mujeres están cada vez más presentes en la mayoría de los campos de la vida económica, social y política, y su papel en estos terrenos no deja de evolucionar. No obstante, siguen estando especialmente poco representadas en la investigación científica<sup>1</sup> y el desarrollo tecnológico.

Esta situación debe corregirse desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, que es una exigencia democrática y una prioridad política de la Unión. Además, sería lamentable desaprovechar el enriquecimiento que representa una mayor implicación de las mujeres en la investigación. Este enriquecimiento afecta tanto a los métodos como a los temas de interés y a los objetivos asignados a la investigación.

Se observa una toma de conciencia creciente de esta situación en los Estados miembros y en la comunidad científica. El Parlamento Europeo ha manifestado un gran interés político por la promoción del papel de las mujeres en la investigación. En la conferencia "Mujeres y ciencia", coorganizada por la Comisión y el Parlamento Europeo en Bruselas los días 28 y 29 de abril de 1998, científicos y políticos coincidieron en la necesidad de intensificar los esfuerzos para aumentar la presencia de las mujeres en la investigación en Europa.

La subrepresentación de la mujer en la investigación es el resultado de múltiples factores de naturaleza muy diversa. El mayor equilibrio entre hombres y mujeres en una investigación científica enriquecida solo podrá resultar de una acción desarrollada a largo plazo con la participación de todas las partes interesadas, lo cual requiere un enfoque sistemático y progresivo.

En este contexto, la Comisión se compromete a perseguir dos objetivos:

- fomentar el debate y el intercambio de experiencias entre Estados miembros sobre esta cuestión, para obtener la mayor eficacia de los esfuerzos realizados en todos los niveles de poder
- desarrollar un enfoque coherente de la promoción de las mujeres en las actividades de investigación financiadas por la Unión, que pueda dar lugar a un aumento significativo de la participación de las mujeres a lo largo del período del cubierto por el Quinto Programa Marco comunitario de investigación. En este espíritu, la Comisión contempla un mínimo de 40% para la participación de las mujeres en las becas Marie Curie, en las asambleas consultivas, así como en los grupos de evaluación y seguimiento.

El objetivo de esta comunicación es presentar, por una parte, las medidas que ha desarrollado la Comisión en el ámbito de la investigación y el desarrollo tecnológico con el fin de alcanzar estos dos objetivos, situándolas en el contexto más general de la política de igualdad de oportunidades en la Unión y, por otra parte, los esfuerzos realizados en los Estados miembros.

---

<sup>1</sup> La referencia a la ciencia debe entenderse en su acepción más amplia, es decir, abarcando todas las disciplinas científicas que generan conocimientos, tanto las llamadas "exactas", como las "humanas".

## **1. CONTEXTO GENERAL.**

### **1.1. La política de igualdad de oportunidades de la Unión Europea.**

#### *1.1.1. El Tratado.*

Circunscrita al principio de igualdad de remuneración para mujeres y hombres en el momento de la creación de la Comunidad, la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres ha quedado plasmada en los artículos 2 y 3 del Tratado de Amsterdam y es ahora un objetivo de la Unión. El nuevo artículo 13 permitirá la aplicación de medidas adecuadas para combatir la discriminación, mientras que el artículo 141 da una base jurídica específica a la igualdad de retribución a mujeres y hombres.

#### *1.1.2. La integración de la igualdad de oportunidades en las demás políticas*

Desde 1996, el enfoque estratégico de la Comisión en materia de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres es el del "*mainstreaming*", es decir, la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades en todos los grandes ámbitos de la política. Este enfoque, presentado en la comunicación COM (96) 67 final, permite no sólo multiplicar la eficacia de las medidas en materia igualdad de oportunidades, sino también mejorar la calidad de las políticas que son objeto de *mainstreaming*.

Así, la nueva estrategia para el empleo adoptada por la cumbre europea de Luxemburgo en diciembre de 1997, sobre la base de la comunicación de la Comisión COM (97) 497, hace de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres uno de los cuatro ejes alrededor de los cuales se debe desarrollar una estrategia coordinada en favor del empleo.

La política de los fondos estructurales y la del desarrollo fueron también pioneras en este ámbito. Las propuestas de Reglamento del Consejo relativas a los fondos estructurales (COM (98) 131) sitúan entre los objetivos de los fondos la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

Con motivo del lanzamiento del Quinto Programa Marco de investigación y desarrollo tecnológico (1998-2002), la Comisión decidió tener en cuenta de manera efectiva la dimensión de la igualdad de oportunidades, promoviendo la participación de las mujeres en la labor en Europa, como lo anunció, de conformidad con los retos políticos, en el informe de la Comisión sobre el seguimiento de la comunicación: «Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias» (COM (98) 122 final).

### **1.2. Situación en los Estados miembros.**

#### *1.2.1. Panorama de la situación de la mujer en la investigación.*

Apenas se dispone de estadísticas de los Quince sobre la presencia de las mujeres en el sistema científico más allá de la etapa de obtención del título. Por lo que se refiere a la frecuentación de los sectores de educación superior por las mujeres, en 1994/1995, las medias de la Unión son las siguientes:

Disciplinas	% de mujeres entre los estudiantes
Letras, artes aplicadas, religión	65.6
Ciencias sociales	49.5
Derecho	53.9
Ciencias naturales	44.4
Matemáticas, informática	27.6
Ciencias médicas	68.1
Ingenierías, arquitectura	18.7
Otros	66.9

Tras estas medias se ocultan grandes disparidades geográficas. Tanto en matemáticas/informática como en ingenierías/arquitectura, las mujeres tienden a estar menos infrarrepresentadas en Italia, España y Portugal que en los demás países de la Unión Europea<sup>2</sup>.

A pesar de esta atenuación en el Sur de la Unión, todo indica claramente que las estudiantes no se distribuyen de manera homogénea en las distintas carreras. Los programas comunitarios de educación (Sócrates) y formación profesional (LEONARDO DA VINCI), ofrecen la posibilidad de apoyar proyectos que promueven la diversificación de la elección de estudios hacia ámbitos no tradicionales, por ejemplo, mediante el desarrollo de módulos o materiales pedagógicos o didácticos, de currículos adaptados para la formación de los profesores o la sensibilización de todos los participantes en el proceso educativo y en la formación profesional (en particular los responsables de la orientación profesional y los padres) y la promoción de las tutorías (*mentoring*). Cabe destacar particularmente en este ámbito el grupo de trabajo "Estudios para las mujeres", las redes temáticas en el marco de Erasmus/Sócrates o la difusión de la exposición ambulante "La otra mitad de la ciencia " en los centros de enseñanza de todos los Estados miembros.

En lo que se refiere a la situación de las mujeres científicas en el mercado de trabajo de la carrera científica, los datos estadísticos muestran una situación nada satisfactoria.

No obstante, regularmente se denuncia la falta de mujeres en el mundo de la investigación. En 1993, la Comisión<sup>3</sup> y el Parlamento Europeo<sup>4</sup> organizaron sendos

---

<sup>2</sup> Las cifras clave de la educación en la Unión Europea 1997 (figura F14 - pp. 98-99); véase el Anexo 2

<sup>3</sup> Las mujeres en la Ciencia, Taller Internacional organizado por la Comisión Europea (15-16/2/1993).

<sup>4</sup> The underrepresentation of women in science & technology. How to improve the situation for women studying/working in S&T?, seminario organizado por el Comité de evaluación de opciones científicas y tecnológicas del Parlamento Europeo, noviembre de 1993.

seminarios que permitieron confirmar esta constatación con respecto a Europa. En 1996, el "World Science Report" de la UNESCO mostró como el paso de las mujeres por la carrera científica puede compararse a un tubo perforado. No basta con que aumente el número de mujeres con titulaciones científicas para que se produzca el efecto natural de su dispersión homogénea a lo largo de la carrera. Tras la etapa fatídica de la obtención del título, las mujeres se encuentran a menudo con obstáculos en la carrera científica, que se traducen en un porcentaje de subempleo importante en las científicas.

Los obstáculos se sitúan a lo largo de toda la carrera. Algunos son específicos de la carrera científica y otros son el resultado de la situación más general de las mujeres en el mercado de trabajo. Esquemáticamente, parece que puede hablarse de cuatro etapas críticas sucesivas en el desarrollo de la carrera: 1ª) permanecer en el mercado del empleo, 2ª) permanecer en la carrera científica, 3ª) evolucionar en la carrera científica, 4ª) ser nombrada para funciones de responsabilidad y de poder en el sistema científico.

Los datos de los que se dispone en relación con estas etapas críticas son fragmentarios, pero los testimonios coinciden a menudo: las mujeres que permanecen en la carrera científica sufren un trato discriminatorio y tienen contratos más precarios y becas de menor importancia que sus colegas masculinos<sup>5</sup>. Son muy poco numerosas en las funciones más altas, incluso en las disciplinas en que las tituladas son mayoritarias<sup>6</sup>. Además, en el Reino Unido se ha observado que las tituladas en disciplinas científicas abandonan más a menudo el mercado laboral que sus colegas masculinos<sup>7</sup>, y que las que permanecen en él dejan, más que los hombres, la carrera científica para dedicarse a la enseñanza o a actividades que no entran en el ámbito de la investigación<sup>8</sup>.

Un elemento esencial para definir políticas adecuadas y evaluar los progresos realizados es la mejora de los indicadores que permiten analizar con precisión y fiabilidad la situación de las mujeres en la carrera científica. La Comisión va trabajar sobre este aspecto en cooperación con los Estados miembros y las organizaciones internacionales competentes.

### 1.2.2. *Políticas aplicadas en los Estados miembros*<sup>9</sup>

Durante los años 90, en todos los Estados miembros se ha tomado conciencia, por una parte, de la subrepresentación de las mujeres en el sistema científico y, por otra parte, de

---

<sup>5</sup> Wenneras Christine and Wold Agnès, Sexism and nepotism in peer-review, Nature 387, 341-343; 1997. Passion and prejudice in research, Nature 390, 201-204; 1997. Mason Joan, Gender dimensions in science, Science and public policy, december 1997. Vestergaard E., and M. Taarnby. Forskning I forskningsmidler. Ansøgere til statens sundhedsvidenskabelige forskningsråd. Århus : Analyseinstitut for forskning, 1998.

<sup>6</sup> Osborn Mary, "Facts and figures show little room at the top for women in science in most EU countries", intervención en la conferencia "mujeres y ciencia", organizada por la Comisión Europea en cooperación con el Parlamento Europeo - Bruselas, 28 y 29 de abril de 1998 (actas en proceso de publicación).

<sup>7</sup> The Rising Tide, a report on Women in Science, Engineering and technology, 1995

<sup>8</sup> Glover, J and Fielding J, Gender and SET project, presentado en la reunión de la "Science Alliance" - Londres, marzo de 1998.

<sup>9</sup> El Anexo 1 contiene una descripción más detallada de las políticas aplicadas.

la necesidad de poner remedio a esta situación. Las políticas aplicadas a tal efecto son de naturaleza muy diversa.

*Medidas de acciones positivas y objetivos cuantitativos:*

En Alemania, para el período de 1996 a 2000, se destinan 720 millones de DM (368 millones de EURO) a becas que permiten a las mujeres adquirir las calificaciones requeridas para poder acceder a las cátedras. En Dinamarca, el programa FREJA (*Female Researchers in Joint Action*) dispone de un presupuesto de 78 millones de coronas danesas (10,5 millones de EURO) sobre 4 años para financiar proyectos de investigación realizados por jóvenes científicas altamente cualificadas. En Suecia se han creado 32 cátedras universitarias, 73 puestos de ayudante de investigación y 120 becas postdoctorales para las mujeres mientras que en Finlandia, se han adoptado cuotas (40%) para la composición de todos los Comités y asambleas equivalentes, incluidos los 4 Consejos Nacionales de Investigación.

*Promoción de las mujeres en la Universidad y a lo largo de los itinerarios educativos:*

En los Países Bajos, el Gobierno ha nombrado agentes encargados de la igualdad de oportunidades en las universidades y se ha desarrollado una campaña de sensibilización en las escuelas secundarias para animar a las muchachas a elegir estudios científicos. En Italia, el Ministerio de Universidades y de Investigación Científica ha creado un grupo de trabajo sobre la cultura de las diferencias y los estudios sobre la mujer en las universidades («*Gruppo di lavoro su culture delle differenze e studi delle donne nella istituzione universitaria*»). En Francia, Irlanda y el Gran Ducado de Luxemburgo, se han aplicado diversas medidas en los itinerarios educativos para animar a las chicas a iniciar una carrera científica.

*Creación de estructuras administrativas:*

El Reino Unido ha creado una unidad de desarrollo dentro del *Department of Trade and Industry*. Esta unidad trabaja en cooperación con el Ministerio de Educación y los Consejos de investigación. En Alemania, se ha creado una unidad titulada "Las mujeres en la Educación y la Investigación" en el Ministerio Federal de Educación e Investigación. En Italia, acaba de establecerse (en 1998) una "comisión de igualdad de oportunidades" en el Centro Nacional de Investigación (CNR).

*Estudios sobre la mujer*

En la mayoría de los Estados miembros, se observa un aumento de la importancia de los estudios e investigaciones sobre el género.

*1.2.3. Enfoque norteamericano*

En 1981, el Congreso de los Estados Unidos adoptó el "*Science and Technology Equal Opportunities Act/National Science Foundation Authorization Act*". Esta ley prevé que el Director de la Fundación Nacional para la Ciencia (NSF):

- transmita, cada 2 años, al Congreso y a los funcionarios del Gobierno un informe estadístico sobre la participación de las mujeres y de otras minorías en el empleo y en la formación en el sector de las ciencias y la ingeniería. Desde 1982, el NSF publica cada dos años un informe titulado "Mujeres y minorías en la ciencia y en la ingeniería" (*Women and Minorities in Science and Engineering*).



- establezca programas que prevean medidas antidiscriminatorias en la contratación profesional. El programa en curso para las mujeres es POWERE, *Professional Opportunities for Women in Research and Education*.

Se ha creado un Comité "*Women in Science and Engineering*" adscrito al Consejo Nacional de Investigación.

En 1989, el Consejo de Investigación en Ciencias Naturales e Ingeniería (CRSNG) del Canadá creó una cátedra nacional de ingeniería para las mujeres. En octubre de 1996, el CRSNG concedió 1.250.000 dólares canadienses (745 601 EURO) para 5 cátedras universitarias. Esta inversión de 250.000 dólares (149 120 EURO) por cátedra para un período de 5 años, recibe una financiación, al menos por la misma cuantía, de grandes empresas privadas como Alcan, IBM, Nortel, Petro-Canada. Las titulares seleccionadas (tres ingenieras y dos científicas) tomaron posesión de sus cátedras en 1997.

## 2. ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN

Las medidas de la Comisión perseguirán dos objetivos:

- fomentar el debate y el intercambio de experiencias entre Estados miembros sobre esta cuestión.
- desarrollar un enfoque coherente de la promoción de la mujer en las actividades de investigación financiadas por la Unión para conseguir un aumento significativo de la participación femenina en el período abarcado por el quinto Programa Marco comunitario de investigación, fijando un objetivo de 40% de mujeres en distintas instancias, todo ello, naturalmente, respetando el criterio básico de excelencia científica.

### 2.1. Debate e intercambio de experiencias: grupo de experto/as, grupo de funcionarios nacionales y red de mujeres científicas.

Cómo se ha visto, son muchos y muy diversos los medios que se emplean en los Estados miembros con el fin, compartido por todos, de promover la participación de la mujer en la investigación. En este contexto, parece especialmente oportuno fomentar el debate sobre las distintas medidas y el intercambio de experiencias. En efecto, este debate y este intercambio de experiencias permitirán a todos los protagonistas mejorar la eficacia de su propia actuación y, así, perseguir su objetivo con intensidad renovada. Eso es, por otra parte, lo que pidieron con insistencia numerosos participantes en la conferencia "Mujeres y ciencia" organizada en el mes de abril de 1998 por la Comisión en cooperación con el Parlamento Europeo.

En esta perspectiva, la Comisión creó en noviembre de 1998 *un grupo de expertas*<sup>10</sup> formado por una docena de científicas con el fin de determinar qué puede aportar la perspectiva del género en la política de investigación, en Europa. El grupo tiene el mandato de presentar a finales del mes de octubre de 1999 un informe definitivo en el

---

<sup>10</sup> El grupo de expertas se reúne en el marco de la actividad ETAN (*European Technology Assessment Network*).

que, tras analizar la situación y los problemas que en ella se perciben, se formularán recomendaciones políticas. El informe se presentará y se someterá a debate ante *un grupo de funcionarios nacionales* formado por representantes de todos los Estados miembros relacionados con la promoción de la mujer en la investigación científica. Este proceso permitirá iniciar un diálogo entre Estados miembros en el otoño de 1999, que se proseguirá con el fin de intercambiar experiencias y evaluar en común la situación y las medidas aplicadas en los Estados miembros y en la Unión. La mejora de los indicadores y de los procesos de evaluación y control estarán en el centro de las preocupaciones comunes.

La Comisión tomará también la iniciativa de establecer contactos con las redes de mujeres científicas existentes en Europa<sup>11</sup>. En el primer semestre de 1999 se organizará una primera reunión en la que se examinará el mapa de redes existentes y se discutirá de los posibles cometidos deseados por las redes existentes: intercambio de experiencias, transmisión de información y formulación de recomendaciones políticas. El objetivo de esta reunión consistirá en pasar revista a las eventuales necesidades de las redes existentes en cuanto al desarrollo de una estructura a escala europea que permita a las científicas disponer de la información necesaria para participar en las actividades del Quinto Programa Marco de IDT y hacer oír sus preocupaciones específicas. Las redes existentes se movilizarán también en las conferencias temáticas, que permitirán poner de relieve la contribución de las mujeres a la investigación científica.

## 2.2. Un enfoque coherente en el Quinto Programa Marco

El preámbulo del Quinto Programa Marco (1998-2002) especifica que *"... la política comunitaria de igualdad de oportunidades debe tenerse en cuenta en la aplicación del Quinto Programa Marco; que conviene, por lo tanto, fomentar la participación de las mujeres en el ámbito de la investigación y el desarrollo tecnológico"*. Este aspecto se retoma en el Anexo del Programa Marco que precisa las grandes líneas de las acciones comunitarias, los objetivos científicos y tecnológicos y las correspondientes prioridades: *"Se tendrá especialmente en cuenta la necesidad de promover la participación de las mujeres en los sectores de la investigación y el desarrollo tecnológico."*

La promoción de las mujeres en la investigación debe hacerse a varios niveles: se trata de promover la investigación **por, para y sobre** las mujeres.

Por promoción de la investigación **por** mujeres, se entiende la promoción de las mujeres como investigadores (2.2.1.a) y como participantes en las distintas etapas de los mecanismos de consulta y aplicación del Quinto Programa Marco de IDT (cf. 2.2.1.b). Conviene también estar atentos para que la investigación financiada por la Unión responda a las necesidades de las ciudadanas tanto como a las de los ciudadanos. Eso es lo que se entiende por promoción de la investigación **para** las mujeres. Ello supone una vigilancia en la elaboración de los programas de trabajo (cf. 2.2.2.a) y un análisis a fondo desde la perspectiva genérica de todos los ámbitos afectados por la investigación (cf. 2.2.2.b). Por último, por "investigación **sobre** las mujeres", se entiende la contribución que puede aportar la investigación a la evolución de la noción de género, a las relaciones

---

<sup>11</sup> Como WITEC (Women in technology), WISE (Womens international studies Europe), AWISE (Association for women in science and engineering), WITS (Women in technology and science), AOIFE (Asociación of institutions of feminist education and research en Europe) y el Lobby Europeo de Mujeres.

sociales de sexo, y a la aclaración del impacto de estas nociones sobre la sociedad europea (2.2.3).

### 2.2.1. Investigación realizada por mujeres

a) Con el fin de asegurarse de una buena adecuación de la investigación a las necesidades de las mujeres, es esencial aspirar a una **participación mínima de 40% de mujeres** en todos los niveles **de la aplicación y gestión de los programas de investigación**.

- *Asambleas, Foro Europeo de la Investigación y grupos de expertos:*

Tal como lo anunció la Comisión en la exposición de motivos de sus propuestas de programas específicos, presentadas el 10 de junio de 1998, se ha realizado un esfuerzo muy especial a la hora de constituir los grupos de expertos («*advisory groups*») para que resulten equilibrados desde el punto de vista del género. Su composición evidencia una media del 27% de mujeres.

La Comisión ha formado estos grupos a partir de listas compuestas sobre la base de propuestas de los Estados miembros, de una convocatoria de candidaturas publicada en el Diario Oficial, y, finalmente, a partir de los conocimientos internos de los servicios de la Comisión. Las propuestas de los Estados miembros incluían un 9% de mujeres, la respuesta a la llamada a las candidaturas dio, por su parte, un porcentaje de 13%. Al formar grupos en los que más de la cuarta parte de sus miembros son mujeres, la Comisión tuvo el objetivo de acercarse lo más posible al mínimo de 40% e indicar así la importancia, para la calidad del trabajo de estos órganos, de acercarse lo más posible a una composición equilibrada desde el punto de vista del género. Tengamos en cuenta que más de un 40% de los grupos están presididos por mujeres.

Para el próximo nombramiento de los miembros del Foro Europeo de la Investigación, la Comisión se impone también el objetivo de acercarse lo más posible a la cifra de 40% de mujeres, y en cualquier caso de superar el 33%. Las asambleas del Cuarto Programa Marco a las que sucede este Foro, ESTA (*European Science and Technology Assembly*) e IRDAC (*Industrial Research and Development Advisory Committee*), sólo contaban respectivamente con un 6,7% y un 0% de mujeres.

- *Evaluación y control del Programa Marco y de los programas específicos:*

De acuerdo con el artículo 5 de la decisión del Programa Marco, la Comisión procede a un examen anual del estado de realización del quinto Programa Marco y de sus programas específicos, así como a una evaluación quinquenal. En este marco, se prestará una especial atención a la *participación de las mujeres en los distintos grupos de expertos constituidos a tal efecto*. De un total de 2000 expertos que se propusieron para el seguimiento anual del Cuarto Programa Marco, menos del 10% eran mujeres. Es pues necesario enriquecer el equipo de expertos con mujeres competentes y dispuestas a contribuir a este trabajo. Se desplegará un esfuerzo particular para animar a las mujeres a responder a las convocatorias de candidaturas para estos grupos de expertos, y la Comisión velará, en la medida de lo posible, por conseguir una participación de al menos un 40% de mujeres en la composición de los mismos.

*El Informe anual sobre las actividades de investigación y desarrollo tecnológico de la Unión Europea* que requiere el artículo 130 P del Tratado hará en el futuro un balance anual de la situación de la participación de las mujeres en la investigación comunitaria.

- *Grupos de evaluación de las propuestas:*

Tras cada convocatoria, para evaluar las propuestas recibidas la Comisión se ve asistida por grupos de evaluadores (sistema de "revisión por pares") para poder proceder a continuación a la selección final de las mejores propuestas. La Comisión velará, en la medida de lo posible, por formar grupos de evaluación que incluyan al menos un 40% de mujeres.

- *Gestión interna de las acciones de investigación y desarrollo tecnológico*

También es importante procurar que el personal encargado de la gestión de las acciones de investigación y desarrollo tecnológico también esté lo más equilibrado posible desde el punto de vista del género. La actuación de la Comisión en este ámbito se inscribe en el marco del tercer programa de acción para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1997-2000), adoptado por la Comisión el 2 de abril de 1997. Este programa renueva el compromiso de la Comisión de aplicar con respecto a su propio personal, los principios que promueve para los Estados miembros.

**b)** Para mejorar *el acceso de las investigadoras* a los distintos programas específicos, se aplicarán las medidas siguientes:

- mencionar, en cada convocatoria a propuestas, que la Comisión promueve la igualdad de oportunidades y, por lo tanto, anima a las mujeres a concebir propuestas de investigación o a participar en ella; e invitar a los coordinadores de los proyectos seleccionados a formar equipos equilibrados desde el punto de vista del género,
- recabar sistemáticamente con fines estadísticos datos sobre el sexo de los autores de las propuestas, de los contratistas y de las personas contratadas, con el fin de poder comunicar los resultados y evaluarlos; mejorar las estadísticas disponibles en Europa sobre la participación de las mujeres en las labores de investigación y desarrollo

Se dispondrá así de herramientas de seguimiento de la participación de las mujeres en las actividades de investigación que no existían en el Cuarto Programa Marco. Así pues, por el momento resulta difícil para la Comisión comprometerse a un objetivo cuantitativo, como el que se fija para las asambleas y los grupos de expertos. Por lo que se refiere a las becas "Marie Curie", sin embargo, la Comisión desearía poder asignar, en cumplimiento de los criterios de selección previstos en la decisión de programa, al menos 40% de las becas a científicas. Para lograr este objetivo, habrá que realizar un esfuerzo especial para promover las candidaturas femeninas.

### 2.2.2. *Investigación para las mujeres*

El Quinto Programa Marco se orienta globalmente hacia objetivos socioeconómicos y hacia las necesidades de los ciudadanos europeos, mientras que los programas marco anteriores se centraban en disciplinas científicas y tecnológicas. Esta perspectiva es la que ha hecho que se introduzca la nueva noción de "acción clave". *La acción clave*, que es un componente esencial de los programas específicos, se concibe más en función de los problemas que se deben solucionar y de los retos que se deben afrontar que del desarrollo endógeno y autónomo de las tecnologías.

a) En **la elaboración y la aplicación de los programas de trabajo**, se tendrá en cuenta la posibilidad de una dimensión de género en los problemas o retos a los que se dirijan las acciones clave y, de forma más general, los programas específicos en su conjunto. Cada vez que un tema justifique un examen de la dimensión del género, se hará referencia a ello en la convocatoria de propuestas.

Por ejemplo, en el programa "*Calidad de vida y gestión de los recursos vivos*", requieren atención específica a la diferencia entre hombres y mujeres las investigaciones sobre enfermedades crónicas y degenerativas, las investigaciones sobre el genoma y sobre las enfermedades de origen genético, las ciencias neurológicas, y la investigación en materia de sanidad y servicios de salud.

En la acción clave "*La ciudad del mañana y el patrimonio cultural*» se prestará particular atención a las diferencias que pueden existir entre las necesidades de las mujeres y las de los hombres en el medio urbano. Habrá que aplicar también la perspectiva de género en la elaboración de los modelos de energía, medio ambiente, economía y en los estudios de aceptabilidad de nuevos sistemas energéticos limpios y eficaces que se desarrollarán en las dos acciones clave tituladas "*una energía más limpia, incluidas las fuentes de energías renovables*" y "*una energía económica y eficaz para una Europa competitiva*".

En la acción clave "*Movilidad sostenible e intermodalidad*", se prestará atención a las necesidades de las mujeres, en la medida en que se trate de necesidades específicas, en las labores de investigación sobre el impacto de las políticas de transporte. En las investigaciones sobre la accesibilidad, las políticas de tarifas y los sistemas de transporte público urbano se prevé una evaluación desde el punto de vista de la equidad y la distribución entre los distintos grupos sociales, incluida la distinción del sexo.

**b)** Con el fin de introducir una dimensión dinámica y crítica en la consideración de las cuestiones de género, se realizarán **estudios de impacto** en cada programa específico. El desarrollo de estos estudios se coordinará en la estructura de coordinación (véase más adelante), para desarrollar marcos comparables, evitar duplicaciones y aprovechar la experiencia común. Estos estudios se desarrollarán de manera sincronizada, a lo largo del año 2000, para poder disponer de los resultados para la concepción del Sexto Programa Marco de IDT.

### 2.2.3. *Investigación sobre las mujeres*

La promoción de la investigación **sobre** las mujeres consiste fundamentalmente en el apoyo a actividades de investigación en la acción clave "**Mejora de la base de conocimientos socioeconómicos**". El programa de trabajo de esta acción abarca investigaciones sobre la cuestión del género como construcción social, sobre la evolución de las condiciones respectivas de los hombres y las mujeres, sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral o en relación con las dinámicas de exclusión e integración social, sobre las perspectivas que abren a las mujeres los nuevos modelos de desarrollo, incluida la promoción del empresariado femenino y sobre el papel de las mujeres en los nuevos patrones de gestión de los asuntos públicos y ciudadanía.

Además, la investigación socioeconómica se movilizará para aclarar cuáles son los retos y las posibilidades de la aplicación de la perspectiva del género en los procesos de elaboración de las políticas.

### **2.3. Estructura de coordinación para la aplicación del sistema de vigilancia "Mujeres y ciencia" (*gender and science watch system*) en el Quinto Programa Marco de IDT.**

Al desarrollar todas las acciones anteriormente mencionadas, la Comisión ha optado por un planteamiento pragmático, progresivo y descentralizado. ¿Cómo tener en cuenta en cada acto, en cada nivel, en cada etapa, la dimensión del género, respetando la naturaleza de la política de investigación y de desarrollo tecnológico?

Estas medidas o acciones forman un sistema dinámico y evolutivo: *el sistema de vigilancia "Mujeres y ciencia"*. Incluye el principio de su propio desarrollo: se piensa en particular en el aumento del número de mujeres en los procesos de consulta y decisión, en los estudios de impacto o en la mejora de las estadísticas. Se actualizará de nuevo regularmente la baza de la perspectiva del género.

Para llevar a la práctica estas medidas, se crea en los servicios de la Comisión una estructura de coordinación llamada "mujeres y ciencia", que consta de dos elementos:

- *un sector*, entidad administrativa "ligera" cuya actividad se dedicará enteramente a la coordinación y al impulso del sistema de vigilancia "mujeres y ciencia"
- *un grupo de trabajo*, formado por funcionarios procedentes de los servicios de la Comisión afectados, cuyo papel consistirá en garantizar la aplicación del sistema de vigilancia "mujeres y ciencia" en los programas específicos y en el Programa Marco en general.

La función de esta estructura de coordinación es:

- desarrollar el sistema de vigilancia "Mujeres y ciencia" dentro del Quinto Programa Marco, como se describió anteriormente en las tres dimensiones: "por", "para" y "sobre"
- reunir y difundir las estadísticas recogidas en la aplicación del Quinto Programa Marco sobre el porcentaje de participación de mujeres en las actividades de investigación y en los distintos organismos de consulta y decisión, así como coordinar los trabajos tendentes a mejorar los indicadores sobre la participación de las mujeres en la investigación en Europa
- estimular el diálogo entre los Estados miembros y con la comunidad científica, sirviendo de nexo con el grupo de expertas y el grupo de funcionarios nacionales, y desarrollando la red de mujeres científicas;
- ser un punto de contacto dentro la Comisión, para todos los interlocutores internos y externos con respecto a la promoción de la mujer en la investigación europea.

### **CONCLUSIÓN: UN NUEVO ROSTRO PARA LA INVESTIGACIÓN**

El Quinto Programa Marco constituye una ocasión para que la Comisión emprenda el camino que conducirá a mejorar el acceso de las mujeres al mundo de la investigación europea.

Al desarrollar todas las acciones presentadas en esta comunicación, la Comisión crea las condiciones para una mayor participación de las mujeres en la investigación científica. Estos esfuerzos serán inútiles si no cuentan con el interés y la cooperación de todos los actores implicados. Es, pues, esencial actuar de manera concertada y respondiendo a las necesidades expresadas tanto por las instituciones de investigación y las empresas como por las científicas.

La Comisión evaluará las actuaciones realizadas en virtud de la presente comunicación y comunicará los resultados de esta evaluación al Parlamento Europeo y al Consejo de Ministros.

La Comisión confía en los resultados del proceso que se inicia. Se trata nada menos que de dar un nuevo rostro a la investigación del próximo milenio.

# ANEXO 1

## **Panorámica de los esfuerzos realizados en los diferentes Estados miembros para fomentar el papel de la mujer en la ciencia**

1.	BÉLGICA.....	17
2.	DINAMARCA.....	19
3.	ALEMANIA.....	23
4.	GRECIA.....	25
5.	ESPAÑA.....	26
6.	FRANCIA.....	28
7.	IRLANDA.....	29
8.	ITALIA.....	34
9.	LUXEMBURGO.....	37
10.	PAÍSES BAJOS.....	39
11.	AUSTRIA.....	41
12.	PORTUGAL.....	44
13.	FINLANDIA.....	46
14.	SUECIA.....	49
15.	REINO UNIDO.....	52



# 1. BÉLGICA

La estructura federal de Bélgica está formada por dos tipos de entidades: las regiones (Bruselas, Flandes y Valonia) y las comunidades: la comunidad flamenca, la comunidad de habla francesa y la comunidad de habla alemana. La Comunidad Flamenca y la región de Flandes se han fusionado. La investigación industrial y tecnológica es competencia de las regiones, y la investigación fundamental y universitaria depende de las comunidades. La autoridad federal tiene fundamentalmente la responsabilidad de la investigación espacial y de la creación de redes de intercambio de datos entre instituciones científicas a escala nacional e internacional.

El apoyo a las mujeres en la ciencia se realiza principalmente mediante la promoción de los estudios sobre la mujer en las universidades.

En Flandes, se creó en 1994 un programa de postgrado de estudios sobre la mujer que se imparte en la universidad de Amberes, pero que responde a una iniciativa conjunta de varias universidades flamencas. Estos estudios a tiempo completo, de un año de duración, dan acceso a un título de "estudios universitarios superiores sobre la mujer". Este tipo de titulación es posible gracias a la nueva ley sobre la educación superior en Flandes de julio de 1991. En varias disciplinas científicas se han creado este tipo de estudios de tercer ciclo; los estudios sobre la mujer figuran entre los de mayor éxito.

El Ministerio de Cultura flamenco apoyó en 1978 la creación del centro documental RoSa (*Rol en Samenleving*, rol y sociedad). Este centro comenzó a reunir y poner a disposición de los interesados documentación sobre la situación de la mujer mucho antes de que los temas feministas hicieran su entrada en las bibliotecas universitarias.

En la parte de Bélgica de habla francesa, trabajan en la Universidad Libre de Bruselas (ULB) desde 1989 el GIEF (Grupo Interdisciplinario de Estudios sobre la Mujer) y desde 1994 el GERFeS (Grupo de Estudios e Investigaciones "Mujer y Sociedad"). Se ha creado una cátedra honorífica de estudios sobre la mujer, la cátedra Suzanne Tassier, bautizada con el nombre de una profesora de historia de la ULB. Cada dos años, se invita a una personalidad especializada en estudios sobre la mujer como profesor visitante.

En la Universidad Católica de Lovaina la Nueva (U.C.L.), el Grupo de Sociología Valona "Mujeres y Sociedad" realiza investigaciones sobre tres temas fundamentales: el acoso sexual, la mujer en los países en desarrollo y la participación política de la mujer en las entidades locales. En la Universidad de Lieja, se han realizado numerosas investigaciones sobre la situación de la mujer en la enseñanza.

La FNRS (Fundación Nacional de la Investigación Científica) ha apoyado a una red de investigación llamada "Mujeres e historias".

El grupo "Cuadernos del Grif" (*Groupe de Recherche et d'Information Feministe*, grupo de investigación e información feminista), fundado en 1973, ha constituido una fuente de inspiración y de apoyo a las ideas feministas en Bélgica y en el extranjero.

En 1979, se creó en Bruselas la Universidad de la Mujer, que organiza cursos y seminarios y funciona como biblioteca y centro de documentación. Todos los años, la Universidad de la Mujer concede un premio a la mejor tesina. Este premio constituye un incentivo para los estudios sobre la mujer.

Las universitarias feministas de habla francesa y neerlandesa que trabajan en el campo de los estudios sobre la mujer se han agrupado en una red profesional "bicomunitaria" llamada "Sophia". Se trata de una red de coordinación de los estudios sobre la mujer realizados en Bélgica, que se propone promover el enfoque feminista en la enseñanza superior y en el mundo de la investigación, y crear vínculos entre la universidad y el movimiento feminista. La red Sophia es el miembro belga de WISE (*Womens International Studies Europe*).

No existe ninguna medida destinada específicamente a promover la presencia de la mujer en la investigación industrial. Sin embargo, la acción general emprendida para promover a las mujeres en la empresa afecta también a los servicios de investigación. En el ámbito federal, el Ministerio de Empleo y Trabajo ha creado un departamento de "acciones positivas" que vela por integrar la igualdad de oportunidades en la cultura de empresa y en la gestión de los recursos humanos, de la calidad y de la productividad.

Este departamento ofrece a las empresas servicios de asesoría, formación y creación de redes.

El departamento de acciones positivas participa activamente, en colaboración con el Centro Flamenco de Calidad (*Vlaams Centrum voor Kwaliteitszorg*), la Asociación Valona para la Gestión de la Calidad (*Association wallone pour la gestion de la qualité*) y la Asociación Irlandesa para la Calidad (*Irish Quality Association*), en el proyecto comunitario de la iniciativa NOW en favor de la igualdad de oportunidades llamado "*Putting the E into quality*" (para que calidad rime con igualdad). El objetivo de este proyecto es integrar la igualdad de oportunidades en un modelo económico.

Las empresas que han realizado en los últimos años esfuerzos particulares en materia de igualdad de oportunidades y de gestión de la calidad pueden optar al "premio a la igualdad", que recompensa a las empresas que tienen en cuenta la igualdad de oportunidades no sólo como principio moral, sino también como factor importante de éxito y rentabilidad. Los primeros premiados han sido IBM Belgium Luxembourg (en la parte flamenca) y Dow Corning Belgium (en la parte de habla francesa).

## 2. DINAMARCA

En la primavera de 1997, Jytte Hilden, Ministra de Investigación y Tecnología de la Información, publicó un documento de debate titulado “*¿Por qué decidirse por la investigación? Carrera o callejón sin salida*”. Este documento se centraba en el tema de la contratación de jóvenes como condición previa para corregir la escasísima proporción de investigadoras.

En el verano de 1997, la Ministra de Investigación y Tecnología de la Información tomó dos iniciativas.

La primera fue una propuesta de financiación con cargo al presupuesto del Estado de un programa especial de investigación para jóvenes muy cualificadas: el programa FREJA (“*Female Researchers in Joint Action*”). Para el período 1998 a 2001, se ha previsto una cuantía extraordinaria de 78 millones de coronas danesas (+/-10.500.000 EURO) para financiar proyectos de investigación de todas las disciplinas.

La segunda fue el lanzamiento del debate *Mujeres y excelencia en la investigación* con cinco mesas redondas. Estas reuniones sirvieron para preparar el camino a la conferencia sobre el mismo tema que se celebró en Aalborg el 17 de noviembre de 1997, en la que la Ministra presentó sus ideas sobre las medidas que se podrían tomar para aumentar el grado de igualdad entre los sexos en el campo de la investigación.

Esas ideas se conocen con el nombre de “**Plan de acción en 11 puntos de Hilden**”:

### **1. La igualdad de oportunidades: responsabilidad de gestión**

*Lograr la igualdad en la investigación es una responsabilidad de gestión a todos los niveles. Corresponde a la dirección de las instituciones elaborar y aplicar planes de investigación y, al mismo tiempo, planes de acción en favor de la igualdad.*

*Además de preparar planes de acción para la igualdad, los responsables tienen que respetar la normativa vigente en materia de contratación al seleccionar personal científico. La orden ministerial sobre contratación ofrece a la dirección de las instituciones de investigación estatales la posibilidad de incluir las cuestiones relacionadas con la igualdad entre los parámetros para la selección de personal. La normativa aplicable a los nombramientos de las instituciones de investigación estatales es diferente de la de las universidades. Por esta razón, debe ofrecerse a estas últimas las mismas posibilidades.*

*Pero el respeto de la normativa no es el único factor que debe llevar a los responsables de la investigación a comprometerse en favor de la igualdad; la distribución igualitaria entre hombres y mujeres constituye la mejor base para un buen ambiente de trabajo y un entorno favorable para la investigación.*

### **2. Más catedráticas**

*La cátedra ofrece una plataforma muy sólida y potente en el mundo de la investigación y en la sociedad.*

*En Dinamarca sólo el 6% de las cátedras están ocupadas por mujeres.*

*El bajo porcentaje de profesoras universitarias tiene también consecuencias sobre la investigación y la enseñanza.*

*Las estudiantes y las jóvenes investigadoras carecen de modelos de referencia, ya que hay una gran escasez de tutoras y consejeras. Para aumentar la presencia femenina en la investigación, es necesario que más mujeres muestren que es posible ser investigadora.*

### **3. Igualdad en los anuncios de empleo**

*Normalmente son los investigadores experimentados que ocupan puestos importantes los que determinan las áreas prioritarias de investigación. Como la mayoría de las vacantes publicadas se refieren a los ámbitos de interés de los investigadores masculinos, las investigadoras con campos de interés y experiencias diferentes tienen pocas expectativas de que se les tome seriamente en consideración y no presentan su candidatura para esos puestos.*

*“Por consiguiente, es importante que el proceso de redacción de anuncios de empleo sea lo más abierto y transparente posible.”*

### **4. Composición equilibrada de los comités de selección**

*Desde mediados de los años 80, una serie de leyes han ido imponiendo la igualdad en las juntas y los consejos directivos de nombramiento público.*

*Los comités de selección de investigadores no están sujetos a los requisitos de igualdad que rigen para las juntas y los consejos directivos de nombramiento público. A las universidades no se les imponen de forma centralizada normas obligatorias sobre la composición de los comités de selección, pero algunas instituciones han reconocido la necesidad de introducir requisitos en materia de representación de ambos sexos. El decreto que regula los nombramientos de investigadores dependientes del Estado exige que ambos sexos estén representados en los comités de selección. Parece necesaria una exigencia similar para las universidades.*

### **5. Tutoría y orientación**

*En los estudios de postgrado y en la formación de investigadores, los tutores desempeñan un papel fundamental para despertar nuevos talentos. Especialmente para la motivación de las mujeres es muy importante que se vean alentadas por su director de tesis. La importancia de un buen consejero en el desarrollo de una carrera de investigador es incalculable. La carrera de investigador requiere algo más que un buen conocimiento de la materia. La formación social y profesional son también de capital importancia. A través de un consejero u orientador, el joven investigador tiene la oportunidad de establecer contacto con otros profesionales especializados en su campo y de acceder a redes y organizaciones. Los centros de investigación que desarrollen buenos sistemas de orientación deben recibir más fondos.*

## **6. Informe anual sobre el progreso de la igualdad de oportunidades en la investigación**

*Debe exigirse que los informes anuales presentados por los centros de investigación incluyan información sobre las iniciativas para promover la igualdad.*

## **7. Más prioridad a la investigación sobre el género**

*En la investigación sobre el género realizada en los últimos años se ha examinado la relación entre el género y las prioridades de investigación. Aparentemente, las mujeres investigan en áreas que los hombres consideran menos interesantes que sus colegas femeninas. Como en los órganos de decisión de las instituciones de investigación predominan los hombres, no se concede prioridad a las áreas de investigación que interesan a las mujeres.*

## **8. Centro estatal de investigación sobre la igualdad de oportunidades**

*El debate sobre la igualdad en el mundo de la investigación y en la sociedad en general ha mostrado que hay una gran necesidad de documentación, de análisis y de información objetiva. Un centro estatal de investigación sobre la igualdad podría servir para fomentar el debate público y facilitar la concepción de iniciativas políticas sobre esta materia.*

## **9. Permisos parentales**

*El período de embarazo y maternidad puede tener consecuencias importantes sobre la carrera científica de las investigadoras. A menudo, la frecuencia de publicación de las mujeres disminuye durante ese período.*

*La Facultad de Ciencias Naturales de la Universidad de Copenhague ha puesto en marcha algunas medidas para solucionar este problema. Un número limitado de "becas Curie", concedidas para un período de dos años, ofrece a las investigadoras que han perdido el contacto con la investigación la posibilidad de renovar sus calificaciones. Pero esta medida no es suficiente.*

*Debe crearse un fondo especial para dar a los jóvenes investigadores masculinos y femeninos que hayan disfrutado de un permiso parental la posibilidad de acogerse a ayudas que les permitan liberarse de la actividad docente durante un período de tiempo equivalente al del permiso. Los jóvenes padres y madres podrían así, centrándose en la investigación durante cierto tiempo, recuperar más rápidamente su nivel anterior y continuar su camino en la jerarquía investigadora.*

## **10. Equilibrio entre familia y carrera profesional**

*“No hay ningún estudio que pruebe que las mujeres que no tienen hijos sean más competentes que las mujeres con hijos”*

*Dinamarca tiene un porcentaje muy elevado de mujeres que desarrollan una carrera profesional. La existencia de guarderías baratas y que funcionan bien ha contribuido a hacer posible esta situación. Pero, mientras no haya más mujeres que muestren con su ejemplo y expliquen que la carrera de investigadora es compatible con la maternidad, se seguirá considerando a los niños como un problema.*

### ***11. Igualdad de oportunidades en todos los niveles***

*En las instituciones se debe introducir la igualdad en todos los ámbitos, desde los procedimientos de selección hasta la descripción de los puestos de trabajo y desde las juntas y consejos directivos hasta las contrataciones de personal.*

Un comité dependiente del Ministerio de Investigación publicó a finales de octubre un informe con propuestas para llevar a la práctica el plan de 11 puntos de la Sra. Hildens. El Ministerio está examinando actualmente las propuestas. Es probable que se adopten nuevas iniciativas en 1999, en particular, medidas para aumentar el número de profesoras en las universidades y centros de investigación daneses.

### 3. ALEMANIA

La proporción de mujeres en la ciencia y en la investigación viene aumentando en Alemania desde 1990, pero sigue siendo baja. En 1996, sólo el 5% de las cátedras estaba ocupado por mujeres.

El Gobierno federal alemán se ha propuesto aumentar la participación de la mujer en los puestos más altos de la ciencia y la investigación (las cátedras universitarias) hasta alcanzar el 20% en el año 2005. Uno de los objetivos fundamentales es crear un marco de condiciones favorables para las mujeres en el mundo de la investigación. El Gobierno Federal desea también aumentar la proporción de mujeres en los consejos y juntas que toman decisiones y asesoran sobre cuestiones de investigación.

La nueva Ley marco de universidades (*Hochschulrahmengesetz*) de agosto de 1998 establece que a la hora de financiar y evaluar los centros universitarios deben tenerse en cuenta sus progresos en materia de igualdad.

El Gobierno Federal ha propuesto una serie de iniciativas específicas para aumentar la proporción de mujeres en la investigación.

En colaboración con los gobiernos de los Estados Federados, se está llevando a la práctica un extenso programa general de investigación (*Hochschulsonderprogramm HSP II/III*) que incluye una serie de medidas para la promoción del papel de la mujer en la ciencia. El programa se inició en 1991. Para su segundo período, que abarca de 1996 a 2000, se ha previsto una dotación de 720 millones de DM (368 130 150 EURO) destinada a aumentar la participación de las mujeres en la ciencia y la investigación, especialmente en los puestos más importantes (el programa incluye becas para la realización del doctorado, de estudios postdoctorales, etc.) Cerca de 200 millones de DM (102 258 376 EURO) se gastan en becas especiales para mujeres, ayudas para el cuidado de los niños y en la creación de puestos especiales para las mujeres limitados al tiempo de preparación para el acceso a las cátedras.

Las iniciativas abarcan en general:

- "Becas de reinserción": dado que el número de investigadoras disminuye de forma drástica como consecuencia de la decisión de las mujeres de tener hijos, se han creado becas de reinserción, que permiten a las investigadoras poner al día sus cualificaciones para volver a su actividad científica.
- "Becas de contacto": estas becas dan a las investigadoras que abandonan temporalmente la investigación la posibilidad de mantener su contacto con la actividad científica, mediante la participación en cursos y una colaboración limitada con la investigación. Las becas para las investigadoras incluyen una ayuda especial para el cuidado de los niños que les permiten pagar los gastos de guardería. Además, becas que permiten a las mujeres participar en los estudios universitarios especiales requeridos para acceder a un puesto de trabajo permanente en las universidades alemanas.

- "Becas de cualificación", para aumentar la proporción de mujeres que reúnen las cualificaciones necesarias para acceder a las cátedras universitarias.

En 1997 más de 10.000 científicas recibieron becas financiadas por este programa.

Desde 1989, deben presentarse al Canciller Federal y a los Presidentes de los Estados Federados informes sobre la evolución y el progreso de la participación femenina en todos las categorías profesionales universitarias, hasta el nivel de las cátedras.

Las universidades han creado puestos de asesor en materia de igualdad de oportunidades y han elaborado planes para fijar objetivos obligatorios en cuanto a la participación de las mujeres.

En julio de 1997, el Canciller Federal y los gobiernos de los Estados Federados acordaron un catálogo de 5 puntos para aumentar la proporción de mujeres en todos los niveles científicos y de la investigación, especialmente en los puestos de mayor responsabilidad<sup>12</sup>. Los progresos, la evolución y los problemas deben quedar recogidos en un informe anual sobre la presencia de la mujer en los puestos importantes de la ciencia y la investigación. El informe "Mujeres en puestos destacados", de julio de 1998, muestra que la proporción de nombramientos de mujeres para cátedras universitarias en 1997 ascendió a cerca del 17%.

En el verano del año 2000, con motivo de la exposición universal "Expo 2000", se pondrá en funcionamiento durante 100 días en la ciudad de Hannover una Universidad Internacional de la Mujer, de contenido tecnológico y cultural, que ofrecerá a unas 1000 estudiantes un programa de estudios de postgrado orientado a la investigación, de carácter interdisciplinario, internacional y multilingüe. La formación y la investigación girarán en torno a siete áreas de trabajo interdisciplinar: "la inteligencia", "la información", "el cuerpo", "el agua", "la ciudad", "el trabajo" y "la migración".

El proyecto piloto se desarrollará de junio a septiembre del 2000. Tras una evaluación final se decidirá si la universidad podrá seguir existiendo como campus virtual de educación a distancia impartida con ayuda de las tecnologías modernas de información.

Desde julio de 1997, se vienen analizando las condiciones legales y organizativas para la puesta en marcha de la Universidad Internacional de la Mujer. Este trabajo se realiza con el apoyo del Ministerio de Ciencia y Cultura de Baja Sajonia.

Para el primer semestre de 1998, se prevé la creación de un consorcio central de universidades de Baja Sajonia. Este consorcio colaborará la creación de la "Universidad Internacional de la Mujer" sobre una base contractual. Otras universidades de fuera de Baja Sajonia podrán unirse al proyecto mediante la celebración de acuerdos de cooperación por separado.

---

<sup>12</sup> La igualdad de las mujeres en el ámbito científico debe considerarse como parte integrante de la política científica a todos los niveles: federal, de los Estados federados, de las universidades y de los centros de investigación.



## 4. GRECIA

Con el objetivo de promocionar la igualdad de oportunidades en el ámbito de la investigación científica, la Secretaría General de Investigación y Tecnología (SGIT) del Ministerio de Industria ha previsto varios estudios que aportarán una perspectiva general sobre la situación actual en Grecia.

Sobre la base de esos estudios, la SGIT, en colaboración con el Ministerio de Educación y la Secretaría General para la Igualdad de Oportunidades, arbitrará una serie de medidas destinadas a promover la participación de las mujeres en todos los programas de IDT.

Los estudios deben determinar la participación de las mujeres en los diferentes centros de investigación, como la Fundación Nacional de Investigación, el Centro Nacional de Investigación Social, el Centro Nacional de Investigación en Ciencias Físicas ("Demokritos"), la Fundación para la Investigación y la Tecnología y las universidades.

También analizarán la situación griega en lo que se refiere a los siguientes puntos:

- Los problemas con que se encuentran las científicas al buscar trabajo en el Centro de Investigación Nacional;
- Los problemas que plantean los procedimientos de examen;
- Los problemas que plantean los sistemas de selección.

El objetivo principal de los citados estudios es, por el momento, hallar respuestas adecuadas a las siguientes cuestiones:

- ¿Se les pide a las mujeres mayor calificación que a los candidatos masculinos para optar al mismo puesto?
- ¿Se desanima a las mujeres a la hora de solicitar determinados puestos de trabajo? Si es así, ¿las mujeres se desaniman porque creen que no tienen las calificaciones necesarias o porque piensan que se las discriminará porque los puestos están "destinados sólo a hombres"?
- Cuando la SGIT publica un puesto de Presidente de un Centro de Investigación, con un procedimiento transparente de evaluación a cargo del Comité Consultivo de Investigación Nacional, ¿por qué no lo solicitan las científicas y las mujeres que ocupan cargos de gestión? ¿Creen las mujeres que obviamente poseen un alto nivel intelectual, que el puesto de Presidente/a de un Centro de Investigación es "un trabajo para hombres"?
- ¿Por qué están tan escasamente representadas las mujeres en los organismos consultivos y en los comités de selección? ¿Cómo se puede cambiar esta situación?

## 5. ESPAÑA

En España, la proporción de mujeres en la investigación es muy baja. Las mujeres no llegan a ocupar el 10% de las cátedras.

A raíz de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995), el gobierno español preparó un programa de estudio llamado "Mujer y género" que pasó a formar parte del III Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico. Esta iniciativa se tomó en el marco de un acuerdo entre el Instituto de la Mujer y la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología.

El Instituto de la Mujer, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ha emprendido diferentes acciones para promover la presencia de la mujer en la ciencia

El Plan de Igualdad de Oportunidades (1996-2000) prevé:

- *Más modelos educativos para hacer más accesible la ciencia y la tecnología a las estudiantes femeninas.*
- *Facilidades para el acceso de las mujeres a la educación científica y técnica.*
- *Más servicios de orientación educativa y profesional para las desempleadas.*
- *El fomento de la investigación en todos los sectores de interés particular para las mujeres.*
- *La promoción de la especialización de las mujeres en carreras innovadoras que pueden constituir una fuente de empleo en el futuro.*

Para la realización de estas iniciativas, el Instituto de la Mujer ha celebrado acuerdos con las autoridades responsables del «*mainstreaming*»: el Ministerio de Educación y Cultura y la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología.

Entre los proyectos promovidos por el Instituto de la Mujer figuran los siguientes:

- Cursos de formación para sensibilizar al personal docente ante el tema de la igualdad de oportunidades y prepararlo para desempeñar un papel de orientación de las chicas hacia la ciencia y la tecnología.
- Cursos de formación universitaria de un máximo de 330 horas para reorientar la formación de mujeres desempleadas hacia sectores como el medio ambiente, el reciclado, las nuevas tecnologías de la información, etc.
- Subvención anual (en colaboración con la Comisión de Investigación y Desarrollo sobre "mujer y género") para:
  - la creación de una "estructura teórica" sobre las mujeres y el género para promover la introducción de este tipo de estudios en todos los sectores universitarios
  - la formación de investigadoras para que no se consideren únicamente como objetos sino como sujeto activo de la investigación.

- Proyecto piloto en el marco de la iniciativa comunitaria NOW y en colaboración con la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación para la creación de un “teleservicio de mujeres telecomunicadoras”.

Aparte de las actuaciones del gobierno central, cada una de las 17 Comunidades Autónomas ha adoptado un Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades.

Estos planes tienen en cuenta los siguientes elementos:

- La diversificación profesional, con la promoción de la mujer en sectores que han tenido tradicionalmente escasa representación femenina, como es el caso del sector de la ciencia y la tecnología.
- El apoyo a la investigación realizada por mujeres y en favor de la mujer.
- La coeducación y la educación en valores.

## 6. FRANCIA

- El Ministro de Educación Nacional y el Ministro responsable de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres firmaron dos acuerdos:
  - ***El acuerdo de 20 de diciembre de 1984***, cuyo objetivo principal era «la mejora de la orientación educativa y de la integración profesional de las jóvenes»
  - ***El acuerdo de 14 de septiembre de 1989***, cuya principal prioridad era la necesidad de ampliar las opciones de las jóvenes, incluyendo entre éstas la formación industrial.

Las numerosas iniciativas presentadas en los planes académicos trianuales facilitaron la aplicación de este acuerdo. Algunos actores del sistema educativo tomaron conciencia de la necesidad de ampliar el horizonte de opciones profesionales para las jóvenes. En este contexto, se pusieron en práctica muchas acciones para fomentar la orientación hacia sectores científicos de la carrera profesional de las jóvenes. Los días 6 y 7 de noviembre de 1995 tuvo lugar en París un seminario europeo en el que se hizo balance de esas acciones.

- La Secretaría de Estado de Derechos de la Mujer y Formación Profesional, adscrita al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, tiene la misión de coordinar las medidas y de promover los derechos de la mujer y la igualdad de oportunidades.
- ***El premio vocacional científico*** es actualmente el principal instrumento con que cuenta el Servicio de Derechos de la Mujer del Ministerio de Empleo y Solidaridad para facilitar el acceso de las jóvenes a la ciencia.

Esta iniciativa la ponen en práctica a escala local las delegaciones regionales. En 1997 y 1998 se concedieron 480 premios de 5.000 francos (762 EURO). El premio existe desde 1991 y se concede a jóvenes del último curso de la enseñanza secundaria que quieren iniciar una carrera científica o técnica.

Los criterios de concesión del premio son la calidad del proyecto, el expediente académico y los recursos familiares.

- Un ejemplo local: el 28 de marzo de 1996 el "Servicio de Derechos de la Mujer" organizó, en colaboración con la "Académie de Paris", una reunión a la que asistieron 700 estudiantes femeninas de esta última institución y Pierre-Gilles de Gennes, premio Nobel de física de 1991. El objetivo era hacer que las estudiantes tomaran en consideración la elección de una carrera científica.

## 7. IRLANDA

Las principales instancias que influyen en la participación de la mujer en las actividades científicas y tecnológicas en Irlanda son

- la organización Mujeres en la Tecnología y en la Ciencia (*Women in Technology and Science, WITS*)
- el Ministerio de Educación y Ciencia
- diferentes centros de educación y sus iniciativas
- la Autoridad de la Enseñanza Superior (*Higher Education Authority, HEA*) y el Servicio de Igualdad en la Enseñanza Superior (*Higher Education Equality Unit, HEEU*)
- el Ministerio de Justicia, Igualdad y Reforma Legislativa, principalmente a través de la Agencia de Igualdad en el Empleo.

### MUJERES EN LA TECNOLOGÍA Y EN LA CIENCIA (WITS)

WITS es la organización que trabaja más activamente en la promoción del papel de la mujer en la ciencia, la tecnología y la ingeniería en Irlanda mediante iniciativas en el mundo de la empresa, la escuela y la universidad, y en la política nacional y europea. WITS es una organización de carácter puramente voluntario; sus miembros proceden de todos los campos de la ciencia y de la técnica: investigación básica e industrial, tecnología, periodismo, ingeniería, administración, análisis político, docencia en los diferentes niveles de enseñanza, informática y asesoría. Muchas empresas progresistas, tanto del sector público como del privado, son miembros corporativos de WITS y su personal femenino constituye una parte importante del total de los afiliados. La organización pone especial empeño en fomentar los contactos entre sus miembros, poniendo a su disposición un directorio confidencial de afiliados y organizando actos de carácter social y seminarios informativos. También participa en iniciativas políticas, desarrollando una labor de defensa de intereses ante las instancias gubernamentales y colaborando con todas las partes interesadas para avanzar hacia sus objetivos, que consisten en gran medida en lograr un equilibrio entre los sexos en la ciencia, la ingeniería y la técnica.

Entre las iniciativas de WITS cabe citar :

- Actividades encaminadas a hacer que las chicas consideren la opción de una carrera científica o tecnológica mediante la organización de "**Jornadas de modelo de rol**" regionales y la difusión de materiales de apoyo. Estas jornadas constituyen una oportunidad para las estudiantes de los últimos cursos de la enseñanza secundaria de

conocer a mujeres que trabajan en diferentes ramas de la ciencia, la ingeniería y la técnica.

- **Programas de capacitación para la gestión** y seminarios de desarrollo profesional destinados específicamente a aumentar la presencia de científicas y ingenieras en los puestos de responsabilidad de la industria (con el apoyo de la iniciativa de empleo NOW de la UE).
- **Programas de promoción de la igualdad**, para fomentar la integración de la mujer en áreas de la industria donde su presencia ha sido tradicionalmente escasa (también con el apoyo de NOW).
- **"Banco de talentos"**, que recoge los nombres de destacadas científicas y tecnólogas que están dispuestas a colaborar con juntas y consejos públicos y privados. Estos datos se hacen llegar a los ministerios y a otras instancias que intervienen en los nombramientos. WITS es, además, la organización que se encarga de compilar los datos para el directorio de científicas y tecnólogas (*Handbook of Women Experts in Science, Engineering and Technology*), un proyecto coordinado por WITEC.
- Publicación del libro *Stars, Shells and Bluebells*, que destaca la participación de las mujeres irlandesas en la ciencia y la tecnología en los primeros años del siglo XX. Este proyecto recibió apoyo del Ministerio de Educación y Ciencia.

#### INICIATIVAS EN RELACIÓN CON LAS MUJERES QUE REANUDAN SU FORMACIÓN O SU ACTIVIDAD CIENTÍFICA O TÉCNICA

Entre los proyectos pilotos figuran los siguientes:

- Formación científica y tecnológica de base para las mujeres que reanudan su educación. Estos programas, desarrollados por el Instituto de Tecnología de Cork, se imparten ahora en seis institutos tecnológicos. Más del 70% de las mujeres que los han seguido han continuado su formación o han encontrado un puesto de trabajo.
- Programas innovadores de formación en electrónica y tecnología de la información destinados a mujeres que reanudan su formación y a jóvenes poco cualificadas; colaboran con estos programas algunos centros de enseñanza y empresas.
- Programas que combinan métodos de enseñanza innovadores con la preparación del personal encargado de formar a mujeres para el trabajo de técnicas de mantenimiento de aviones.
- Programas de "degustación", organizados por el Instituto de Tecnología de Cork y otros centros de enseñanza superior, para animar a las escolares a empezar estudios científicos y tecnológicos y ofrecerles la posibilidad de adquirir experiencia práctica en estos campos.
- Programa de introducción a la tecnología del Instituto de Tecnología de Tralee. El objetivo de este programa, apoyado por la iniciativa NOW, es aumentar la participación de la mujer en campos tradicionalmente masculinos, como la ingeniería, las ciencias físicas y las nuevas tecnologías, áreas todas ellas en las que el empleo está experimentando una rápida expansión.

## **AUTORIDAD DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR Y SERVICIO DE IGUALDAD EN LA ENSEÑANZA SUPERIOR**

La Autoridad de la Enseñanza Superior ha creado un Servicio de Igualdad en la Enseñanza Superior, de ámbito nacional, cuyo cometido consiste en promover medidas y prácticas para luchar contra las desigualdades en el mundo de la enseñanza superior en Irlanda.

### **AGENCIA DE IGUALDAD EN EL EMPLEO**

La Agencia de Igualdad en el Empleo es un organismo público creado en 1977 por la Ley de igualdad en el empleo, cuya función principal consiste en velar por la aplicación y el cumplimiento de la legislación en la materia. Sus objetivos más importantes son la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo y la promoción de la igualdad de oportunidades. En 1999 entrará en vigor una nueva Ley de igualdad en el empleo que aumentará considerablemente las competencias de la Agencia. Recientemente, la Agencia ha prestado apoyo económico a la realización de un estudio sobre la igualdad en la industria lechera irlandesa, que presta especial atención a la ciencia y la tecnología.

### **MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA**

El Ministerio de Educación y Ciencia ha tomado, entre otras, las siguientes medidas:

- **Plan de intervención en física y química**

En 1985, el Ministerio de Educación y Ciencia puso en marcha un plan destinado a aumentar el número de estudiantes femeninas de física y química.

- **Proyecto de investigación (1992)**

"Igualdad de oportunidades para niños y niñas en los currículos de la escuela primaria". Este proyecto es la continuación del trabajo iniciado en un proyecto de TENET para lograr la igualdad de oportunidades en los planes de estudios.

- **Chicas y tecnología (1992)**

Cuatro módulos preparados por los profesores de los centros participantes utilizados principalmente en el segundo curso del primer ciclo de la enseñanza secundaria.

Objetivos del proyecto:

- desarrollar en las chicas la seguridad en sí mismas y sus capacidades tecnológicas
- sensibilizar a los estudiantes ante los estereotipos sexistas en el trabajo y en la sociedad
- fomentar la participación activa en la planificación y en la toma de decisiones, es decir, en la resolución de problemas

- animar a las chicas a que reconsideren su decisión de seguir estudios o profesiones "tradicionales".

Este proyecto fue cofinanciado por la UE.

- **Directrices para profesores (1994)**

Se prepararon para aumentar en los centros la sensibilización ante la importancia de la igualdad de oportunidades en la educación y ayudarles a eliminar las desigualdades en el día a día escolar.

- **Dossier sobre la igualdad (1994)**

En 1994, se envió a todas las escuelas primarias del país un dossier sobre la igualdad formado por las siguientes publicaciones:

- el informe del proyecto de investigación de 1992
- las directrices para profesores
- el informe del Grupo de trabajo sobre eliminación del sexismo y los estereotipos sexuales en los libros de texto y materiales didácticos de las escuelas primarias (1993)
- El informe del G.E.A.R. "*Exploring the Gender Gap in Primary Schools*" (estudio sobre la desigualdad entre los sexos en la escuela primaria)
- El Informe "*Gender Influences in Classroom Interaction*" (influencias del género en la interacción en el aula).

- **Estudio de los estereotipos sexistas**

Programa que se ocupa de los estereotipos sexistas e incluye un vídeo apoyado con materiales didácticos.

Objetivos:

- sensibilizar ante el problema de los estereotipos, con particular referencia a los estereotipos sexistas
- facilitar el cambio de actitudes cuando se detecta la existencia de estereotipos
- formar personal capacitados para tratar los problemas relacionados con el género.

- **Profesiones para la mujer (1994)**

La organización Mujeres en la Tecnología y en la Ciencia (WITS) publicó un folleto titulado "*Suitable Jobs For A Woman in 1994*" (Trabajos adecuados para la mujer) que retrata a mujeres que ejercen diferentes profesiones científicas y técnicas. El objetivo de este folleto era ampliar el campo de aspiraciones y elecciones profesionales de las estudiantes.

- **Cuestiones de género (1996)**



El programa "*Gender matters*" consta de un manual y de un vídeo para uso de las personas que trabajan en los programas de formación continua para profesores. El material didáctico contiene actividades destinadas a sensibilizar a profesores, padres y alumnos ante los problemas relacionados con el género. Se trata de ayudar a los profesores a entender sus propias actitudes y las expectativas de sus alumnos, a luchar contra las actitudes y los comportamientos sexistas y a elaborar y llevar a la práctica medidas y prácticas en favor de la igualdad entre los sexos.

Los formadores del Ministerio de Educación y Ciencia recibieron una formación específica para la utilización de estos materiales didácticos.

Este proyecto fue cofinanciado por la Unión Europea.

- ***Las mujeres en la dirección de los centros escolares (1ª fase: 1996, 2ª fase en curso)***

Este proyecto examina la estructura de carrera del personal docente femenino de la escuela primaria y secundaria en Irlanda. En este sentido, analiza la realidad de la evolución profesional de las mujeres en la enseñanza y propone distintas medidas de remediar el desequilibrio entre los sexos en los puestos directivos de los centros.

- ***Coeducación e igualdad entre los sexos (1996)***

Este estudio lo realizó el Instituto de Investigación Económica y Social por encargo del Ministerio de Educación y Ciencia. Su objetivo principal era determinar si las escuelas mixtas tienen más efectos negativos sobre el éxito escolar y el desarrollo personal y social de las muchachas que las escuelas separadas.

## 8. ITALIA

El 29 de julio de 1997, el Ministerio de Universidades e Investigación Científica fundó un "Grupo de Trabajo sobre Cultura de la Diferencia y Estudios de la Mujer en la Universidad" (*Gruppo di lavoro su Culture delle differenze e studi delle donne nella istituzione universitaria*).

El cometido de este grupo (formado por profesores universitarios y tres funcionarios del ministerio) consiste en promover la igualdad de oportunidades para ambos sexos, fomentando el acceso de las mujeres a los estudios universitarios y a la investigación. El grupo de trabajo debe determinar la mejor manera de colaborar con los organismos nacionales y universitarios, así como los diferentes servicios de la administración universitaria que se ocupan del proceso de reforma de la investigación que está actualmente en curso.

A corto plazo, el programa de trabajo de este grupo se basará en las encuestas estadísticas y en una especie de censo de las iniciativas de estudios sobre la mujer y de "centros de la mujer".

A largo plazo, el grupo de trabajo prevé efectuar los siguientes trabajos:

- redacción de un informe sobre los progresos de la representación femenina en la universidad y sobre la "cultura del género"
- promoción de las buenas prácticas existentes mediante el "patrocinio" y la "copromoción"
- organización, en el marco de la "sociedad del aprendizaje a lo largo de la vida", de un foro de estudios sobre la mujer y sobre el género.

Para el futuro se ha decidido, entre otras cosas:

1. Preparar una publicación sobre la mujer y la universidad. Es una iniciativa del Ministerio de Igualdad de Oportunidades, del Comité Nacional para la Igualdad de Oportunidades del Consejo de Ministros, del Grupo de Trabajo sobre Cultura de la Diferencia y Estudios de la Mujer en las Universidad y del ISTAT (Instituto Italiano de Estadística). La publicación, cuya aparición se prevé entre enero y marzo de 1999, contendrá una parte de datos y otra de análisis.
2. Organizar una conferencia común sobre las mujeres y la ciencia patrocinada por el Ministerio de Investigación y por el Ministerio de Igualdad de Oportunidades.

En los centros de investigación nacionales la situación con respecto a la existencia o no de un Comité de Igualdad de Oportunidades es la siguiente:

ANPA ( <i>Agenzia Nazionale per l'Ambiente</i> ):	en proceso de creación
CNR ( <i>Consiglio Nazionale delle Ricerche</i> ):	SÍ
ENEA ( <i>Ente per le Nuove tecnologie, l'Energia e l'Ambiente</i> ):	SÍ
INN: ( <i>Istituto Nazionale della Nutrizione</i> ):	NO
ISFOL: ( <i>Istituto Sure di Formazione e del Lavoro</i> ):	SÍ
ISPE ( <i>Istituto Superiore per la Programmazione Economica</i> ):	SÍ
ISTAT ( <i>Istituto Centrale di Statistica</i> ):	SÍ

El Comité de Igualdad de Oportunidades del Consejo Nacional de Investigación (CNR) se creó en 1998. Es un Comité que se renueva cada 4 años, compuesto por cinco investigadores del CNR, un miembro del Ministerio de Investigación Científica, un miembro del Ministerio de Igualdad de Oportunidades y un miembro del Comité Nacional para la Igualdad de Oportunidades.

Los cometidos del Comité serán los siguientes:

- Promover la creación de redes y otras actividades de información sobre la especificidad de los trabajos de investigación de las mujeres en las diferentes disciplinas a nivel nacional e internacional.
- Recopilar información estadística sobre la composición del personal de investigación y sobre las investigaciones científicas realizadas en el CNR, con el fin de analizar con una perspectiva de género el acceso a la carrera científica, el desarrollo de las carreras y la evaluación del producto científico. De acuerdo con la iniciativa de la Comisión Europea, se creará en el seno del CNR un observatorio italiano de la mujer y la investigación.
- Determinar el contenido y los objetivos de los cursos destinados a formar a las mujeres para los puestos directivos del mundo de la ciencia. Estas mujeres podrían a continuación ocupar puestos directivos en el CNR. Los cursos se organizarán en el marco del proyecto "Emily en Italia", cuyo objetivo es promover el acceso de mujeres a los puestos de responsabilidad de la administración pública y de las instituciones.
- Dar a conocer las iniciativas de la Unión Europea y, en particular, el quinto programa marco, mediante seminarios dirigidos a las investigadoras del CNR.

Se han creado comités de igualdad de oportunidades en las siguientes universidades (falta por verificar la situación en las otras universidades): Brescia, Génova, Milán (universidad católica), Nápoles 2, Palermo, Parma, Pavía, Pisa, Roma, Turín y Verona.

En el ámbito de las ciencias (pero no sólo), en los veinte últimos años se ha desarrollado la investigación sobre la mujer y se ha construido una base de conocimientos sobre el tema en las distintas disciplinas gracias al trabajo de instituciones autónomas vinculadas al movimiento feminista (centros de investigación y documentación, bibliotecas, etc.), que fomentaron y apoyaron la investigación y su difusión antes de que las universidades ofrecieran programas de estudios sobre la mujer.

Las científicas italianas están bastante bien organizadas, como lo muestra el ejemplo de la red informal de "mujeres de ciencia", creada hace cerca de diez años, en 1988, por iniciativa del grupo de Bolonia. En esa época, ya se habían formado grupos de científicas en Bolonia, Génova, Milán, Roma, Turín, etc., procedentes del movimiento feminista.

El "*Coordinamento donne di scienza*" de Bolonia reunió a estos grupos, organizando a las mujeres directamente implicadas en la investigación científica o en los estudios sobre la estructura y la organización de las ciencias que compartían el deseo de discutir de sus experiencias profesionales respectivas a la luz de las cuestiones planteadas por el debate feminista. Estos grupos se reunieron regularmente durante diez años al menos dos veces al año. Además, los miembros del *Coordinamento* participaron en diferentes iniciativas públicas por todo el país, como conferencias, debates y cursos. El tema principal de estas iniciativas era la relación entre mujer y ciencia, pero también abordaron los aspectos bioéticos de la innovación tecnológica.

## 9. LUXEMBURGO

Luxemburgo no tiene una universidad propiamente dicha. Sólo existe un curso universitario de un año de duración que permite a los jóvenes luxemburgueses prepararse para realizar sus estudios universitarios en otros lugares de Europa. Actualmente se está tramitando una ley que prevé introducir estudios universitarios del primer ciclo de algunas carreras. También hay un proyecto de introducir estudios postuniversitarios y las autoridades velarán por que estas nuevas estructuras universitarias apliquen el principio de igualdad de oportunidades.

El Gobierno ha arbitrado las siguientes medidas:

- Una gran campaña de sensibilización que comienza en la escuela primaria, e incluso en preescolar, realizada en colaboración con el Ministerio de Promoción de la Mujer, creado en 1995.
- Un proyecto destinado a los niños de edad preescolar titulado "compartir la igualdad", para combatir los estereotipos de rol.
- Un plan de revisión de la imagen de las profesiones y de la mujer en los libros de texto.
- Un proyecto llamado "Eureka", destinado a fomentar el interés de las chicas por la tecnología, que consistió en la creación de clases homogéneas de chicas de doce años donde éstas pueden hacer preguntas sin que haya niños presentes. Se ha observado que en estas clases las niñas hablan más y hacen más preguntas que cuando hay niños en el aula.
- En los centros de enseñanza secundaria, se ha creado una red encargada de asegurar que se tenga en cuenta la igualdad de oportunidades.

Luxemburgo tiene una tasa de empleo femenino muy baja. En 1991, era un 33% y actualmente asciende a un 36% . Esta situación se explica por numerosas razones. Una de ellas podría ser la falta de estructuras de acogida de los niños en edad preescolar. Para mejorar esta situación, el Gobierno prevé autorizar la escolarización de los niños a partir de los tres años en lugar de los cuatro actuales.

La empresa Goodyear tiene un centro de investigación muy importante en Luxemburgo. Al contratar a los investigadores, esta empresa trata de aplicar el principio de promoción de las mujeres. Así, hay muchas mujeres contratadas por Goodyear que participan en labores de investigación. El Gobierno se esfuerza actualmente por incentivar a las empresas que aplican este tipo de política.

El Gobierno ha acordado con los interlocutores sociales un "Plan de Acción para el Empleo". Este plan prevé un permiso parental de seis meses para la madre y de seis meses para el padre. Las personas que hacen uso de este permiso reciben del Gobierno una cantidad que corresponde al salario mínimo social y la empresa que concede este permiso parental tiene que volver a contratar a las personas inscritas en el registro de desempleo. Por cada mujer que se reincorpora a su antiguo puesto de trabajo el Gobierno

reembolsa el 60% de los costes salariales indirectos. Se introduce, así, una discriminación positiva para las mujeres que vuelven al trabajo. También hay una iniciativa para intentar aumentar la proporción de trabajadoras autoempleadas, ya que muy pocas mujeres montan su propio negocio.

## 10. PAÍSES BAJOS

En 1997, el porcentaje de catedráticas era del 5%, el de profesoras asociadas del 7,5% y el de profesoras auxiliares del 19,8%. La distribución de los distintos puestos entre los sexos es muy diferente: 50% de los hombres son profesores asociados o catedráticos, el resto son profesores auxiliares, mientras que sólo un 20 % de las mujeres son catedráticas o profesoras asociadas y cerca del 80% son profesoras auxiliares.

Aparte de esta segregación jerárquica, hay una importante segregación horizontal, con una representación aún menor de las mujeres en las ciencias naturales y en la tecnología.

A finales de los años 80, el Ministerio de Educación y Ciencia empezó a introducir paulatinamente programas de acciones positivas en las universidades. En esa época, las universidades empezaron a adoptar medidas serias en relación con el cuidado de los niños y, de un modo más general, a crear instalaciones para este fin. Sin embargo, el ministerio no aplicó ninguna forma de presión o sanción, de modo que las medidas en favor de la igualdad de oportunidades beneficiaron más a las mujeres empleadas en puestos administrativos que a las que trabajan en las facultades.

Hasta 1997 no se aprobó una Ley de igualdad de representación de las mujeres en los puestos de responsabilidad de la educación, que obliga a los centros escolares y a las universidades a fijar objetivos cuantitativos y a desarrollar un plan para llevarlos a la práctica. Recientemente se ha publicado una investigación sobre la movilidad de las mujeres que ocupan cargos científicos en apoyo de esta ley. (Portegijs, W. "*Eerdaags evenredig?*" 1998)

Sin embargo, la Ley de igualdad de representación se aprobó casi al mismo tiempo que la Ley de modernización de la estructura universitaria, que parece ir en contra de estas medidas, ya que fomenta la autonomía universitaria. Además, parece que la importancia que concede a la gestión no resulta favorable a la contratación de mujeres.

Algunas otras instituciones están adoptando medidas para favorecer una mayor representación de la mujer en cargos de responsabilidad del mundo de la ciencia: el Comité Consultivo de Política Científica y Tecnológica, la Asociación de Cooperación Interuniversitaria y la Organización Nacional de Investigación (NWO).

A petición del Ministerio de Educación, Artes y Ciencias, la Asociación Neerlandesa de Estudios sobre la Mujer ha analizado los métodos de evaluación de la Organización Nacional de Investigación para ver si tenían un sesgo sexista.

La Red Nacional de Catedráticas inició recientemente una campaña para aumentar el número de nombramientos de catedráticas de universidad, basándose en el modelo del programa destinado a restablecer el equilibrio de edad en las universidades.

Se han desarrollado algunas campañas para animar a las jóvenes a optar por estudios técnicos y de ciencias naturales.

Los estudios sobre la mujer empezaron con buen pie en los años 80. Ahora existe una Escuela de Investigación en Estudios sobre la Mujer y el Género oficialmente reconocida.



## 11. AUSTRIA

Austria es un Estado federal, lo que significa que los poderes legislativo y ejecutivo se reparten entre el Gobierno Federal y los gobiernos provinciales.

La educación superior es competencia del Gobierno Federal, que es el responsable de la elaboración y de la aplicación de la legislación en esa materia.

De acuerdo con la legislación austríaca, las universidades las crea el Gobierno Federal y las administra de forma centralizada el Ministerio Federal de Ciencia. Esto significa que el personal de las universidades es personal del sector público contratado con arreglo a la normativa aplicable a los funcionarios o con arreglo a la normativa aplicable a los trabajadores del sector privado.

Este hecho es importante para la promoción de la mujer por el siguiente motivo: mientras que la Ley de igualdad de trato del sector privado se limita a proteger contra la discriminación de la mujer, la Ley de igualdad de trato del sector público (Ley Federal de igualdad de trato) contiene, junto con las disposiciones de protección contra la discriminación, otras destinadas a la promoción de la mujer.

En Austria, las estructuras del personal científico se rigen por la legislación aplicable a los funcionarios. Hay dos niveles de cualificación en la carrera académica: la "disertación" (doctorado) y la "habilitación". Esta última confiere a su titular la *venia docendi* (autorización para enseñar, que permite optar a una cátedra). La concesión de becas constituye un medio para favorecer el acceso de las mujeres a la "habilitación". El objetivo es corregir la escasa representación de las mujeres en las cátedras universitarias (sólo un 4% de los catedráticos son mujeres).

El objetivo de la Ley Federal de igualdad de trato es llegar a una representación de la mujer del 40% en todos los niveles y grupos de empleo de todos los servicios dependientes del Gobierno Federal. Esta cuota depende de las cualificaciones y se debe alcanzar mediante la concesión de preferencias a las mujeres en la contratación para la administración federal, en los ascensos y en el acceso a todo tipo de formación. La ley no especifica la naturaleza exacta de las medidas de promoción de la mujer, que puede determinar cada ministerio federal.

En 1995, el Ministerio de Ciencia elaboró el primer *Plan de Acción Positiva para la Mujer*. Este plan se aprobó en forma de decreto, es decir, de texto normativo que establece diferentes medidas para la promoción de la mujer en las universidades. El *Plan de acción positiva para la mujer* resultó en la práctica un instrumento legal muy eficaz y fue modificado en 1998.

Las disposiciones del decreto sirven también de apoyo a los grupos de trabajo sobre igualdad de trato (véase más adelante), ya que regulan en detalle la función de tales grupos en los procesos de contratación de personal. Además, las universidades están obligadas a proporcionar locales, material y recursos humanos a los grupos de trabajo

sobre igualdad de trato para que puedan llevar a la práctica su mandato legal de prevenir la discriminación sexista contra la mujer.

En menor medida, se están realizando también esfuerzos para utilizar el plan de acción positiva para introducir cambios estructurales. Por ejemplo, a la hora de elaborar los planes presupuestarios de las universidades, deben tenerse en cuenta las medidas de promoción de la mujer. Los rectores de las universidades deben tomar en consideración las propuestas realizadas por los grupos de trabajo al distribuir el presupuesto y deben penalizar el incumplimiento de las normas de promoción de la mujer. Las instituciones de investigación extrauniversitarias no están sujetas al plan de acción positiva.

En 1993, se revisó completamente la *Ley de organización universitaria* y se concedió una gran autonomía a las universidades.

Actualmente se está avanzando en el proceso de organizar las universidades como entes jurídicos autónomos, independientes del Gobierno Federal. Esta política puede significar que deje de serles aplicable la Ley federal de igualdad de trato.

El actual estatuto orgánico de las universidades les confiere el derecho de tratar sus asuntos de forma autónoma, es decir, sin someterse a instrucciones administrativas. El ministro federal no tiene influencia directa sobre las decisiones que adoptan las universidades. Sin embargo, en determinados casos, puede revocar las decisiones de las universidades mediante un procedimiento administrativo oficial. Estos casos son, entre otros, los casos de discriminación sexista en la contratación de personal universitario. De este modo, el Gobierno Federal actúa como autoridad supervisora de las unidades, que se financian fundamentalmente con fondos del Estado.

Desde 1991, cada universidad tiene su grupo de trabajo sobre igualdad de trato, que -a modo de organismo de control- se asegura de que a la hora de contratar personal no se produzca ninguna discriminación contra las mujeres por razones de género. Los miembros de estos grupos de trabajo tienen un gran poder en lo que se refiere a las cuestiones de personal. Deben recibir información sobre cada contratación y, si sospechan que se está discriminando a una mujer, pueden denunciar la decisión discriminatoria al Ministerio de Ciencia, lo que supone la interrupción del proceso de contratación y la revisión del mismo por parte del Ministro Federal. Si de la revisión se desprende que ha habido efectivamente discriminación, se revoca la decisión de la universidad mediante una notificación de carácter vinculante.

El plan de acción positiva del Ministerio de Ciencia es muy importante a este respecto, ya que contiene una serie de disposiciones en apoyo de las actividades de los grupos de trabajo. Por ejemplo, uno de los temas regulados es la igualdad de valor de los estudios sobre la mujer y de la investigación sobre el género cuando se evalúan las calificaciones de un candidato.

Los trabajos interdisciplinarios y extrauniversitarios en el campo de los estudios sobre la mujer y de la investigación sobre el género requieren una atención especial.

De acuerdo con la Ley de organización universitaria, cada universidad debe elaborar su propio plan de acción positiva para las mujeres, adaptado a sus circunstancias específicas. Esos planes sirven de complemento al Plan de Acción Positiva del Ministerio de Ciencia. Los grupos de trabajo de las universidades participan en la elaboración de estos planes.



## 12. PORTUGAL

Según un estudio reciente, «los dos sexos han contribuido al desarrollo de la ciencia en Portugal en los últimos 20 años. Por parte de la mujer, esta contribución vino de un esfuerzo, muy significativo durante los años ochenta, para eliminar la disparidad en el nivel de las cualificaciones. Las dificultades se superaron hasta el punto de que las mujeres están ahora bien presentes en la "periferia" de la comunidad científica».<sup>13</sup>

El mismo estudio explica la situación de las tituladas universitarias que desarrollan una carrera académica: 53.4 % son profesoras auxiliares (frente al 36.7 % de los hombres), 32.6 son profesoras adjuntas (33.9 % de los hombres) y sólo 6.7 % son catedráticas (24.4 % de los hombres).

Para contrarrestar la posición de desventaja que siguen teniendo las mujeres en la ciencia, el Plan Global de Igualdad (Resolución nº49/97 del Consejo de ministros de 24 de marzo) prevé las siguientes medidas en su Objetivo 7 – Educación, ciencia y cultura:

- Creación de nuevas opciones más amplias en los planes de estudios y en las carreras profesionales, ofreciendo a las estudiantes que han terminado el noveno año de enseñanza obligatoria orientación e información sobre todos los estudios técnicos y universitarios y sus salidas profesionales y fomentando los períodos cortos de prácticas en empresas y en las administraciones nacionales, regionales y locales.
- Fomento de la participación de las jóvenes generaciones en los terrenos cultural, científico y tecnológico, y de su participación en programas educativos experimentales.
- Inclusión de aspectos socioeconómicos en los programas de financiación de la IDT.

Teniendo en cuenta la relación entre las destrezas reconocidas y su valor socioeconómico, por una parte, y la estructura y los resultados de los planes de estudio, por otra parte, se puso en marcha para el período 1995-19997 el proyecto transnacional IOFID (Igualdad de Oportunidades y Formación para Docentes). Este proyecto lo coordina la *Universidade Aberta* de Lisboa en cooperación con la Comisión de Igualdad y Derechos de las Mujeres y ha preparado una serie de planes de estudios con el objetivo de introducir en los currículos de los profesores entre otros los siguientes temas relacionados con el género y con la igualdad de oportunidades:

- Naturaleza y cultura.
- Género: estereotipos, comparaciones y papeles.
- Lenguaje y educación.

---

<sup>13</sup> *A Comunidade Científica Portuguesa nos finais do Século XX – Comportamentos, atitudes e expectativas* (coordinación de Jorge Correia Jesuino), 1995, Celta, Oeiras (pág. 160).

- Lenguaje corporal.
- La creación de desigualdades genéricas en la práctica docente.
- Igualdad de oportunidades y tecnologías de la información y de la comunicación.

## 13. FINLANDIA

La Academia de Finlandia, el Ministerio de Educación y las autoridades nacionales que se ocupan de las cuestiones de género (Consejo para la igualdad entre mujeres y hombres y Defensor de la Igualdad) vienen aplicando medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres en la investigación y en el mundo universitario desde principios de los años 80. Estas medidas consisten, por una parte, en la vigilancia y la promoción de la igualdad en las universidades, particularmente en lo que se refiere a la situación de las investigadoras y las profesoras universitarias, y, por otra parte, en la promoción de los estudios sobre la mujer y de la investigación sobre el género.

Desde principios de los años ochenta, la Academia de Finlandia financia estudios sobre la mujer (proyectos de investigación, coordinación nacional y creación de redes).

En 1981, la Academia de Finlandia y el Consejo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres crearon el puesto de Coordinador Nacional de Estudios sobre la Mujer, adscrito a la secretaría del Consejo. El Consejo para la Igualdad, fundado en 1972 es una comisión consultiva parlamentaria con una secretaría permanente. Su cometido consiste en vigilar y promover la igualdad entre los sexos en todos los ámbitos de la sociedad.

La Subcomisión de Investigación del Consejo se creó en 1981. La misión principal del Coordinador Nacional y de la Subcomisión de Investigación es promover los estudios sobre la mujer y la investigación sobre el género, y vigilar y fomentar la igualdad genérica en el mundo universitario mediante conferencias, publicidad, promoción de intereses y servicios de asesoría e información, entre los que figura la publicación de un boletín nacional.

En 1982, el Ministerio de Educación creó un comité encargado de analizar los obstáculos que entorpecen la carrera profesional de las investigadoras; en 1986 continuó la labor de este comité un grupo de trabajo. En 1997, un grupo de trabajo de la Academia de Finlandia volvió a realizar un estudio sobre la situación de la mujer en el mundo académico. Las estadísticas sobre las universidades (la base de datos nacional KOTA, a la que se puede acceder también a través de Internet) introduce desde 1989 el sexo como variable en los datos sobre estudiantes, titulaciones y puestos académicos.

En 1990, el Defensor de la Igualdad adoptó unas directrices para promover la igualdad entre mujeres y hombres en las universidades. Estas directrices se incluyeron posteriormente en el Plan de Igualdad del Ministerio de Educación.

Gracias a la Ley de Igualdad, son posibles las denuncias por discriminación basada en el género (por ejemplo, por embarazo, parto, maternidad o paternidad) en relación con la contratación, las condiciones de trabajo o la terminación de la relación laboral. Entre enero de 1991 y mayo de 1997 se produjeron 33 denuncias en las universidades. La persona que alega discriminación tiene que llevar su caso a los tribunales para reclamar compensación. El tribunal puede imponer a la empresa el pago de una indemnización de un valor máximo de 50.000 marcos finlandeses (8 409 EURO). Varios casos procedentes

de las universidades han llegado a los tribunales y, en algunos de ellos, se han pagado compensaciones, pero los datos de estos casos aún no se han analizado sistemáticamente.

En 1995, se modificó la Ley de Igualdad y se le añadió una disposición sobre cuotas. La Ley dispone ahora que la proporción mínima de mujeres y de hombres en los comités gubernamentales, en los comités consultivos y en otros organismos similares debe alcanzar el 40%, a menos que haya razones especiales que justifiquen una excepción. Esta norma afecta también a los cuatro Consejos Nacionales de Investigación y a la Junta Directiva de la Academia de Finlandia. La mitad de los miembros de estas instancias son actualmente mujeres, excepto en el Consejo de Investigación en Ciencias Nacionales y Tecnología, que cuenta sólo con un 30% de mujeres.

Otra modificación introducida en la Ley de Igualdad en 1995 afecta a la planificación de la igualdad. Todas las empresas con 30 o más empleados deben incluir en el plan anual de personal y formación medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. Esta disposición se aplica también a las universidades y a los centros de investigación. Sin embargo, la ley no prevé sanciones en caso de incumplimiento.

El objetivo de la política finlandesa de la familia es facilitar la compatibilidad entre trabajo y familia. El permiso parental tiene una duración de 263 días, 158 de los cuales pueden ser utilizados tanto por la madre como por el padre. Desde 1996, la ley garantiza el cuidado durante el día de los niños en edad preescolar (de menos de 7 años).

De 1995 a 1997, el Ministerio de Educación creó ocho cátedras de estudios sobre la mujer. Tras este período de cinco años, corresponde a las propias universidades decidir sobre la financiación de estas cátedras. En 1998, la Academia de Finlandia creó una cátedra de investigación de estudios sobre la mujer, la cátedra Minna Canth.

Desde 1998, la Academia de Finlandia insta a las investigadoras a solicitar becas a través de la convocatoria general de becas de investigación. Entre las medidas concretas de la Academia de Finlandia para facilitar la compatibilización de la actividad investigadora y la familia, figuran las siguientes:

- para los titulares de puestos postdoctorales (3 años): prolongación del contrato previa solicitud por escrito, por un periodo equivalente a la duración de la baja por maternidad o parental, y el servicio militar o equivalente
- para los investigadores que se forman en el extranjero: las becas son más elevadas cuando los investigadores tienen hijos a su cargo.

La situación difiere de una universidad a otra, pero en varias de ellas hay:

- comités de igualdad, que normalmente no tienen funciones ejecutivas o de *ombudsman*, sino de fijación de agenda, planificación e información
- planes de igualdad u otros planes, por ejemplo, de desarrollo del personal, que incluyen temas de igualdad
- directrices para prevenir el acoso sexual
- premios anuales a la promoción de la igualdad genérica (25.000 marcos finlandeses – 4 205 EURO en la Universidad de Helsinki desde 1996).

Los comités de igualdad de las universidades organizan desde 1996 una conferencia nacional anual. La primera Conferencia Europea sobre Igualdad entre los Sexos en la Educación Superior fue organizada en Helsinki conjuntamente por varios comités de igualdad de universidades. Uno de los resultados de esta conferencia fue la creación de una red europea para la igualdad entre mujeres y hombres, que tendrá como institución anfitriona a la universidad de Helsinki.



## 14. SUECIA

En Suecia también es pequeña la proporción de mujeres en la investigación. En el mundo universitario, hay pocas mujeres en los puestos más altos de la jerarquía. En 1997, las mujeres sólo ocupaban el 10% de más de 2000 puestos de profesor titular. En otros ámbitos del sector público, la proporción de altos cargos ocupados por mujeres es superior.

En su proyecto de ley sobre política de investigación de 1993, el Gobierno presentó un programa de diez puntos para promover la igualdad de oportunidades en la enseñanza superior. El núcleo de las propuestas consistía en la asignación de fondos especiales destinados a promover actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades.

En 1995, el Parlamento aprobó una ley del Gobierno sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres, las niñas y los niños en el ámbito de la educación. Esta ley contenía una serie de propuestas para promover la igualdad tanto en el sistema de la enseñanza pública (enseñanza obligatoria y enseñanza secundaria) como en la enseñanza superior y en la investigación.

En 1996, el Gobierno presentó una propuesta de ley con propuestas para fomentar aún más la investigación con una perspectiva de género. Se proponía, entre otras cosas, destinar fondos para la creación de 18 puestos de investigación sobre el género, seis de los cuales cátedras.

También se destinaron fondos a la creación de una Secretaría con estatuto de organismo autónomo adscrito a una Universidad (al final se escogió la Universidad de Göteborg) cuya misión sería investigar, sensibilizar y proporcionar documentación e información sobre la investigación relacionada con el género.

Todas las medidas propuestas en estas leyes se han puesto ya en práctica.

En 1997, el Gobierno decidió que se debían fijar planes para lograr la igualdad, que incluyeran, entre otras cosas, objetivos numéricos para cada centro de enseñanza superior. Se asignó a cada universidad un objetivo para la contratación de nuevas profesoras. Las cifras se basan en parte en una evaluación del número de mujeres que poseen las calificaciones necesarias para ser profesoras y profesoras adjuntas en cada una de las correspondientes disciplinas. Corresponde luego a cada institución universitaria la responsabilidad de atraer a las candidatas cualificadas.

Los primeros objetivos numéricos se fijaron para el período 1997-1999. Su incumplimiento se puede penalizar con la congelación de parte de los fondos destinados a la contratación de personal. El Gobierno puede estipular que tales fondos se utilicen exclusivamente para la contratación de profesores del sexo menos representado.

Para iniciar el proceso, se establecieron 32 cátedras para mujeres. La financiación de estos puestos corre a cargo del Ministerio de Educación sueco, de los consejos de

investigación y de la universidad correspondiente. Las instituciones interesadas en tener una de estas cátedras podían solicitarlas al consejo de investigación.

Esta iniciativa podría incluir también 73 puestos de asistente de investigación para mujeres así como la financiación de 120 becas de postgrado para mujeres y para profesoras visitantes.

Otras medidas interesantes que ha adoptado el gobierno sueco recientemente para promocionar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la enseñanza superior y en la investigación son las siguientes:

- Medidas para contrarrestar la división entre los campos de estudios dominados mayoritariamente por hombres y aquellos en que predominan las mujeres;
- Creación de un grupo asesor para la igualdad entre mujeres y hombres en la universidad y en la investigación, con acceso directo al Ministerio de Educación y Ciencia (1992-1997).
- Introducción de una nueva cláusula en las instrucciones que reciben los consejos de investigación y los organismos sectoriales de investigación que incluye entre sus obligaciones la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Creación de un grupo de coordinación para los consejos de investigación. Su misión consiste en coordinar los esfuerzos que realizan estos consejos en materia de igualdad, investigación sobre el género y perspectivas interdisciplinarias.
- Obligación de los centros universitarios de aumentar la proporción de estudiantes femeninas en los estudios de ciencias naturales y tecnología, y de aumentar la proporción de estudiantes masculinos que se preparan para la enseñanza o para las profesiones relacionadas con el cuidado y la asistencia a las personas. Esta medida forma parte de los esfuerzos continuos para contrarrestar la división entre estudios típicamente masculinos y femeninos.

Una de las cinco áreas programáticas del Instituto de Salud Pública se refiere a *la salud de las mujeres*. En la descripción del programa se llama la atención sobre el hecho de que la legislación, la investigación, la formación, la vida laboral, la medicina y otros tratamientos se basan fundamentales en las necesidades y las condiciones de los hombres.

En 1995, el Instituto financió varios proyectos regionales y locales relacionados con la salud de la mujer. También se han tomado medidas destinadas a las jóvenes.

Ya en 1995, el Gobierno asignó 1,5 millones de coronas suecas (169 071 EURO) al desarrollo de proyectos destinados a incluir temas relacionados con la salud de la mujer en la formación médica básica y en los programas de formación permanente para los médicos.

Desde 1996 se viene prestando especial atención a la situación sanitaria del personal (fundamentalmente femenino) del sector de la atención sanitaria. Un proyecto de investigación sobre esta cuestión que finalizará en 2001 está actualmente en marcha.

En agosto de 1996, un comité encargado de investigar la acogida y la atención que dispensan los servicios médicos y sanitarios a las mujeres y a los hombres respectivamente presentó su informe final al Gobierno. El comité propone, entre otras cosas, un mayor apoyo a la investigación relacionada con la salud de las mujeres, más medidas para integrar la perspectiva de género en la medicina y en otros ámbitos de la enseñanza, y sistemas y medios para evaluar y controlar los progresos que se realizan en estos campos. El Ministerio de Sanidad y Asuntos Sociales está estudiando actualmente el informe y analizando la oportunidad de tomar más medidas relacionadas con la salud de la mujer.

## 15. REINO UNIDO

El Gobierno concede gran importancia a la igualdad de oportunidades para ambos sexos y ha adoptado una serie de medidas para reducir la desigualdad que sufre la mujer.

En el Libro blanco sobre ciencia y tecnología ("*Realising our Potential: a Strategy for Science, Engineering and Technology SET*") publicado en mayo de 1993, el Gobierno reconoce la necesidad de atraer más mujeres hacia estos campos de importancia vital. Las mujeres representan el 46% de la mano de obra civil en Gran Bretaña.

En marzo de 1993, el Canciller del Ducado de Lancáster instituyó un comité independiente sobre mujeres en la ciencia y la tecnología, cuya misión consiste en "asesorar sobre el modo de aprovechar al máximo el potencial de capacidades y conocimientos de las mujeres en beneficio de la nación y de la ciencia y la técnica".

El informe del comité se publicó en febrero de 1994 bajo el título "*The Rising Tide*" (la marea creciente). En este informe el Comité hace hincapié en que, independientemente del enriquecimiento personal que supone una carrera profesional estimulante, hay importantes razones económicas para atraer a las mujeres hacia la ciencia y la tecnología y retenerlas en estos campos.

El Gobierno ha analizado cuidadosamente todos los aspectos del informe y acepta muchas de sus recomendaciones, incluida la propuesta de crear una "Unidad de Desarrollo" adscrita al Departamento de Ciencia y Tecnología (*Office of Science and Technology*, OST) que asumiría una serie de importantes tareas.

Para el Gobierno es fundamental conseguir la mejor utilización posible del talento y los conocimientos de hombres y mujeres. Con este objetivo, se creó en 1994 la "Unidad de Desarrollo" del OST. Desde 1998, el OST forma parte del Ministerio de Industria y Comercio, y la Unidad de Desarrollo "Mujeres en la ciencia y la técnica" trabaja en cooperación con el Ministerio de Educación y Trabajo y con un gran número de organizaciones del sector público y privado y ONG.

La Unidad promueve, alienta y ayuda a coordinar el trabajo de las numerosas organizaciones y organismos especializados en la promoción de la mujer en la ciencia y la técnica y, en general, de la igualdad de oportunidades. Sus objetivos son:

- sensibilizar a la opinión pública sobre la contribución que pueden aportar las mujeres a la ciencia, la ingeniería y la tecnología
- garantizar el acceso a una orientación profesional adecuada para la ciencia, la ingeniería y la tecnología
- determinar, divulgar y fomentar las buenas prácticas en materia de empleo y dar a conocer sus ventajas económicas
- crear una base de datos de mujeres especialistas en diferentes campos para facilitar el nombramiento de mujeres para altos cargos del sector público

- vigilar el progreso y el efecto de las iniciativas destinadas a fomentar la participación de la mujer en la ciencia.

La unidad colabora estrechamente con los ministerios de Educación y de Industria, y con los Consejos de Investigación.

La Unidad de Desarrollo se creó para traducir a la práctica las recomendaciones del informe *"The Rising Tide"*. Entre estas recomendaciones se pueden citar las siguientes:

1. *"Se insta al Consejo de Ciencia y Tecnología a que tenga en cuenta el informe"*.
2. *"Los servicios de educación pública y los centros encargados de la formación del personal docente deberán velar por que la formación inicial y permanente de los profesores sobre temas relacionados con la igualdad de oportunidades les orienten sobre los medios de mantener el interés por toda las ciencias tanto en las chicas como en los chicos."*
3. *"El Servicio de Normas para la Enseñanza (Office for Standards in Education) debe analizar periódicamente el estado de aplicación y la eficacia de las medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades en la escuela."*
4. *"Las medidas para fomentar la igualdad de oportunidades deben considerarse como una parte integrante de la estrategia de las organizaciones y las empresas. La aplicación de tales medidas debe ser objeto de vigilancia y debe quedar consignada en los informes anuales."*
5. *"La Unidad de Desarrollo del OST debe realizar una serie de estudios pilotos para recopilar y difundir información sobre los beneficios económicos y de otro tipo que reportan las prácticas de gestión favorables a la mujer en el ámbito de la ciencia y la tecnología."*
6. *"El Gobierno debe permitir que los gastos de guardería se deduzcan del impuesto sobre la renta cuando ambos padres, o uno de ellos en las familias monoparentales, trabajen. Además, el Gobierno debe aumentar el número de guarderías de financiación pública."*
7. *"El Ministerio de Trabajo debe apoyar y financiar los programas de reinserción de las mujeres en el mundo de la ciencia y la tecnología que resulten eficaces, para garantizar su continuidad y conseguir que un número mayor de mujeres interesadas en volver al trabajo se beneficie de este tipo de formación"*
8. *"Los organismos que financian la investigación deben establecer condiciones más flexibles para los investigadores y los becarios de investigación, de forma que no resulten perjudicados si su movilidad o su disponibilidad para trabajar en jornada completa queda restringida por obligaciones familiares."*
9. *"Las empresas y las instituciones profesionales deben crear y mantener sus propias bases de datos y redes de científicas e ingenieras que posean las cualificaciones necesarias para formar parte de sus juntas directivas y comités, o para ocupar cargos públicos. La OST debería mantener un catálogo central de bases de datos, actualizado anualmente, para difundir esa información."*

10. "Las administraciones públicas y otros empleadores deben fijarse objetivos específicos para todos los nombramientos públicos y cargos directivos en el ámbito de la ciencia y la tecnología, incluidas las cátedras, de forma que se llegue para el año 2000 a una cuota de al menos un 25% de mujeres que posean las cualificaciones requeridas."<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> *The Rising Tide – A Report on Women, Engineering and Technology* – HMSO, Londres, 1994

## ANEXO 2

### **CUADRO ESTADISTICO**

*Extracto de la publicación de la Comisión Europea: «Las cifras clave de la educación en la Unión Europea - 1997» (gráfico. F14-pp.98-99)*