

Futuro de la mujer en el ámbito profesional. Propuestas. Medidas.

Ponentes:

M^a Carmen Andrade Perdrix

Directora General de Política Científica (MEC).

Olga Río Suárez.

Investigadora del CSIC.

Introducción

En los albores del siglo XXI, una serie de acontecimientos de importancia histórica está modificando rápidamente las estructuras económicas y sociales, así como el funcionamiento del mundo laboral. Las nuevas políticas de globalización, la implantación de nuevas tecnologías entre otras implican un cambio y una redefinición entre los conceptos de economía, estado y sociedad.

Si los cambios tanto tecnológicos como económicos son importantes no lo son menos los cambios sociales y culturales asociados, si bien todavía puede verse que la actividad social se sigue construyendo sobre bases primarias tales como la nacionalidad, la lengua, la religión, la orientación sexual y el sexo, como por otra parte se recoge en la ponencia de Anna Karamanou (en representación de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades) sobre las mujeres en la nueva sociedad de la información (1) presentada en el parlamento Europeo en el año 2003.

Por otra parte la conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995 definió los medios de información y las nuevas tecnologías como un sector crucial para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, así como el progreso de la mujer. Esta incorporación de la perspectiva de género en la sociedad de la información que permitiría equilibrar la relación entre los dos sexos, fomentar el progreso social implica por otra parte un salto cualitativo con respecto a planteamientos de cumbres anteriores (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985) centradas más en tratar propuestas que afectaban a las mujeres, y por tanto eran las mujeres las únicas destinatarias de las líneas de actuación que se enmarcaban en dichas medidas. Sin embargo, a partir de Pekín como se deduce del propio documento elaborado, el tratamiento de la mujer deja de ser sectorial para integrarse en el conjunto de políticas (1, 3).

Es por otra parte significativo que a pesar de la cada vez más creciente participación de la mujer en el ámbito laboral siga ocurriendo que el porcentaje sustancialmente más elevado de mujeres, en comparación con el de hombres, participe en programas más prácticos, orientados al empleo, en lugar de en programas más teóricos o de investigación o en programas que facilitan el acceso a profesiones que requieren cualificaciones más elevadas. A esto se deben algunas de las medidas adoptadas dentro de los propios programas marco de investigación, tendentes a incrementar la participación de las mujeres en todos sus ámbitos. A título de ejemplo cabe citar las medidas adoptadas en el quinto programa marco (iniciado en 1998) participación de mujeres en grupos de expertos, comités consultivos y becas específicas con el fin de alcanzar un 40% (4) de participación dentro del propio programa a la vez que una igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de la ciencia. Estas ideas continúan fomentándose en el presente programa Marco que se está iniciando en el presente año 2007.

Por otra parte Philippe Busquen (ex comisario de Investigación de la UE) hace un análisis en referencia a las necesidades respecto a las medidas de fomento de participación de la mujer que se articulan a través de mejoras que puedan ser medibles como son el contar con un mínimo del 30% de mujeres en los comités de políticas generales, de concesión de becas y de control para el año 2002 y el 40% para 2005 u otras propuestas prácticas que incluyen el apoyo a científicos independientes 'Eurogroups', becas especiales para sufragar costos ocasionales, y apoyo a la formación de redes. Al respecto, mencionó que *"...las mujeres representan el 50% de los licenciados universitarios, cuanto más se asciende en la carrera más baja la proporción, hasta mucho menos del 10% arriba del todo. Las mujeres progresan más lentamente, tienen que publicar más para obtener el mismo reconocimiento, su remuneración es inferior y es menos probable que obtengan becas o apoyo financiero. Algunas empresas privadas respetan a la mujer más que otras, pero en 57 grandes empresas estudiadas en Alemania en 1995 sólo 1,2 % de los altos cargos eran mujeres. Las industrias biológicas emplean menos mujeres científicas que las que se dedican a las ciencias físicas o a la ingeniería, pero aún en este caso hay menos mujeres que hombres"*

Está claro pues que en los últimos años, ha surgido un cambio que afecta fundamentalmente a la mujer profesional tema en el que se centra esta presentación, y que atiende entre otras a medidas como las planteadas o adoptadas por primera vez en la Conferencia de Beijing o en el 5º FP respectivamente tendentes a paliar que la mujer incluso en la industria investigadora tanto académica como industrial sea “*un recurso infrautilizado (5)*” viéndose a su vez obstaculizadas la innovación y la productividad. Es por ello que durante la presentación se hará un repaso a distintas iniciativas o medidas adoptadas tanto a nivel nacional como Europeo tendentes a recomendar cambios políticos para conseguir que las mujeres profesionales se enmarquen dentro del entorno que merecen, en tres aspectos fundamentales la educación, el ámbito de trabajo en general y el de la ciencia e investigación en particular.

Educación y formación continua.

Son muchos los factores en los que hay que incidir para el logro y consecución de los objetivos planteados tanto a nivel nacional, como europeo o mundial con el fin de tener en cuenta la necesidad de reforzar el papel de las mujeres y de atender a sus necesidades en la planificación de las políticas que determinarán su evolución profesional. Entre otros factores cabe destacar los temas relacionados con la etapa curricular o educación y la de formación continua o actualización profesional.

La posición de la mujer en el mundo laboral está directamente relacionada con su posición y sus opciones en el sistema educativo ya que desigualdad en la educación significa también desigualdad en el trabajo, por tanto, desigualdad en el salario y en las condiciones de vida. Si bien algunas estadísticas de la UE indican que se está produciendo un crecimiento importante de población femenina en el área de educación superior respecto del actual que ya es mayor que el de población masculina. Sin embargo, siguen siendo importantes las barreras que conllevan a que la proporción de mujeres con posibilidad de estudiar ciencias, matemáticas, informática, ingenierías, etc. sea inferior para dicha población en especial se tienen menos posibilidades de realizar estudios de postgrado. El caso español revela (7) sin embargo que el balance es positivo en cuanto a la investigación pero en mucha menor medida en cuanto a la docencia, dando un índice mayor de participación de la población femenina en los estudios de postgrado.

En lo referente a formación continua o formación que cubre la brecha entre la educación formal y la actividad laboral, tal y como por otra parte se define en el documento elaborado para DG Enterprise sobre *Competitiveness of the construction Industry* (6) existe una mayor homogeneidad en los porcentajes entre ambos sexos (1, 3, 4, 6). Hay diferencias en cuanto a porcentajes entre países Europeos (más del 60% en Suecia, o del 50% en Finlandia y Dinamarca mientras que en Portugal el índice es inferior al 18%) si bien en general dentro de algunas áreas no se observan diferencias entre el número de hombres y mujeres dentro de estos programas. En cuanto a tipología de empresas el número es mucho mayor a medida que es mayor el tamaño de la empresa.

Curiosamente y si bien uno de los objetivos de Pekín era una mayor asimilación de la mujer al mundo laboral de las nuevas tecnologías por el nivel de transformación que desde el punto de vista de formación implican respecto a los métodos tradicionales de enseñanza, la formación en el ámbito de las redes de comunicación y la programación informática está dominada por los hombres. Las mujeres se limitan a los programas de tratamiento de textos, que las preparan más para puestos de secretariado.

Propuestas o Medidas: Con vistas a incrementar el número de mujeres en especial dentro del ámbito profesional, se han venido realizando diversos estudios que demuestran que el contacto con la ciencia y la tecnología en edades tempranas podrían cambiar la actitud de las mujeres. Asimismo se ha considerado necesario desarrollar estrategias encaminadas a aumentar la participación y la presencia femeninas en todos los niveles educativos. En el sector de la construcción que por razones profesionales es el más afín al de las ponentes, la situación no sólo es similar sino que, y de forma prioritaria, necesita una mayor consecución de estos objetivos en especial en algunas carreras técnicas.

Es vital, como se desprende de algunas de las bibliografías relacionadas (cuya lectura se recomienda en el apartado bibliografía), que la educación trate las cuestiones de género con sensibilidad debiendo incluir una mayor producción de conocimientos técnicos. También es necesaria una mayor

implicación de las empresas, organizaciones no gubernamentales, escuelas profesionales, universidades y gobiernos con vistas a la creación de centros educativos respecto a tecnologías emergentes, entre otros.

Un claro ejemplo de la situación a nivel español son las medidas que se recogen en la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. Por una parte, la igualdad entre hombres y mujeres queda declarada como uno de los fines del sistema educativo y como un principio de calidad del mismo. Por otro lado, de acuerdo con el artículo 4, "Las universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal". Transversalidad que implica todos los niveles de enseñanza incluida la formación continua.

Trabajo

Veamos pues cual es la condición laboral en rasgos generales de esta última década. Cabe indicar que de los tres millones de puestos de trabajo, de los cuales un millón seiscientos mil están ocupados por mujeres, que de estas cifras un 60% de los nuevos puestos creados entre 1995 y 2000 pertenecían al sector de las altas tecnologías, en el que las mujeres cuentan con una representación muy escasa, especialmente en los niveles más altos de especialización técnica y en la toma de decisiones. Otro dato a destacar es que el número de mujeres ejerciendo profesiones liberales (lo cual sería normal para la mujer profesional o tema que nos ocupa) solo representa un 28% del total y que la cifra de mujeres con personal empleado a su cargo es mucho menor. Siguiendo con cifras de la UE puede verse que sólo un 2,5% de las mujeres trabajan en la industria y servicios respecto del 8% de los hombres.

Está claro que en general cabe indicar que el mercado de trabajo sigue estando dividido por sexos. El tele-trabajo ofrece nuevas oportunidades a las mujeres pero independientemente de todo ello se puede mencionar que la falta de protección jurídica o social y la perpetuación de la desigual e injusta distribución de responsabilidades en la vida privada y pública entre hombres y mujeres sigue constituyendo un riesgo.

Los gobiernos deben comprometerse a crear marcos de actuación para consolidar la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo. Se deben aplicar la Estrategia de Lisboa y las directrices relativas al empleo para evitar que se perpetúe la segregación del mercado laboral en función del sexo. En cuanto al caso español y a título de ejemplo cabe indicar el proyecto de ley reciente (mayo de 2007 - 8-) de la Junta de Andalucía de fomento entre la Administración de la Junta y sus empresas públicas para elaborar periódicamente planes de igualdad de oportunidades, además de adoptar medidas de flexibilidad horaria para conciliar vida laboral y familiar en el empleo público así como diversas medidas para regular el sector privado.

Está claro que la imagen, es un factor importante y por tanto foros como el actual que permiten mostrar claros ejemplos (aunque estos sigan siendo escasos) de éxito de actuaciones de mujeres profesionales en cargos de importancia contribuyen de manera muy positiva con las políticas adoptadas.

Ciencia e Investigación

Las mujeres están muy escasamente representadas a nivel europeo, sólo están presentes en algunos ámbitos científicos y totalmente ausentes en otros. Además, su representación en la jerarquía científica es sumamente desigual y tienen menos posibilidades de obtener recursos para investigación. En Europa, de los 500.000 investigadores que trabajan en la industria sólo 50.000 son mujeres. En el sector público (universidades y centros de investigación) el porcentaje oscila entre la cuarta y la tercera parte, pero en los puestos más altos de responsabilidad, las mujeres constituyen menos del 12%. En la investigación industrial, la situación es aún peor tal como se desprende de distintos documentos europeos referentes a la mujer y la ciencia o del análisis de las medidas adoptadas dentro de los diferentes programas marco de la UE recientes (del 5º en adelante).

El propio Parlamento Europeo manifestó (documento del 3 de febrero de 2000 -2-) que el análisis de las estadísticas debería realizarse por sexos y que el objetivo debería ser una participación mínima

de un 40% de mujeres en todos los niveles de aplicación y gestión de los programas de investigación. El Parlamento pedía asimismo que se adopten medidas apropiadas que permitan a las investigadoras combinar la vida profesional con la privada y que se concedan ayudas a los países candidatos para que fomenten las aptitudes científicas y técnicas de las mujeres.

Está claro que la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior implicará un nuevo cambio que obliga a la universidad a dar una respuesta a las demandas de la sociedad, entre otras. Así se ha reflejado en el documento de la Comisión Europea de 22 de marzo de 2005: "Los progresos de la agenda de Lisboa en educación y formación", que destaca M^a Luisa Moltó en su artículo sobre la promoción de la igualdad en el ámbito académico.

También si se hace un análisis del 6º Programa marco de investigación así como del presente o 7º FP puede verse que en ellos se destaca la necesidad de reforzar el papel de las mujeres en la ciencia y la investigación. La DG de investigación y desarrollo en el programa Mujer y Ciencia plantea como requisito para alcanzar la excelencia: "La investigación por, para y sobre las mujeres" entre otros aspectos.

Podrían seguirse citando casos pero y a modo de conclusión cabe citar el caso de las sociedades de la información (al que refieren desde el documento de Beijing hasta los distintos programas marco) como posibilidad más incluyente, sin embargo tal y como por otra parte se ha citado estas tecnologías supuestas neutrales siguen teniendo una sesgada tendencia de desigualdad lo cual se está intentando paliar con la apertura de líneas que consideren de forma más adecuada la problemática de la mujer, dando prioridad a los programas realizados para y por la mujer.

Alguna Bibliografía recomendada

- 1 <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=//EP//NONSGML+REPORT+A5-2003-0279+0+DOC+WORD+V0//ES>
2. COM (2001)94 final
3. La Conferencia de Pekín: Una nueva forma de ver el poder. El empoderamiento Nota de prensa de Cristina Alberdi. Diputada por Málaga del PSOE / ExMinistra de Asuntos Sociales del Gobierno Español
4. Resolución del CONSEJO de 20 de mayo de 1999 sobre la mujer y la ciencia. (1999/C 201/01)
- 5 <http://cordis.europa.eu/itt/itt-es/00-3/policy4.htm>
- 6 G. Müller, O. Río, Patrizia di Mauro, et. al. Competitiveness of the construction Industry. Education, Training and Image Group. Recommendations for Improvement. (Diciembre 2000).
- 7 Progress towards the Lisbon objectives in education and training, Commission of the European Communities, SEC (2005) 419, Bruselas 22.3.2005.
- 8 El proyecto de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía aprobada por el Consejo de Gobierno en mayo de 2007. <http://www.andaluciajunta.es/segundamodernizacion/medidas/>
- 9 http://www.uv.es/iued/actividades/articulos/promocion_igualdad.htm#_ftn2#_ftn2
- 10 Mobilising the brainpower of Europe: enabling universities to make their full contribution to the Lisbon Strategy, Communication from the Commission of the European Communities, SEC (2005) 518, Bruselas, COM (2005) 152 final.
- 11 El documento de la CE "Women and science: Excellence and innovation-Gender equality in science", plantea como requisito para alcanzar la excelencia que las mujeres sean sujeto, beneficiarias y objeto de la investigación científica: la ciencia por, para y sobre las mujeres.
- 12 Hacia un área de investigación europea, COM(2000)6. Puede descargarse el documento completo en <http://www.europa.eu.int/comm/research/area.html>
- 13 El portal electrónico La Mujer y la Ciencia figura en /improving/src/hp_women.htm
- 14 El Informe ETAN se puede descargar del mencionado portal La Mujer y la Ciencia.