

Estudio sobre la promoción de la mujer en las carreras docente, investigadora y de gestión, en las Facultades de Medicina de la Universidad Complutense de Madrid y de la Universidad de Harvard.

INTRODUCCIÓN

El estudio fue realizado con motivo de un encuentro entre profesoras de las Facultades de Medicina de la Universidad Complutense de Madrid (UCM) y de la Universidad de Harvard (HMS), por iniciativa conjunta del Real Colegio Complutense en Harvard y la HMS. Tuvo lugar en la Facultad de Medicina de la UCM en Junio de 2002, a donde viajaron cinco profesoras con puestos de liderazgo y una Decana de la HMS. Trece profesoras de la Facultad de Medicina de la UCM trabajamos intensamente durante varios meses para preparar el encuentro.

OBJETIVOS

Tres fueron los objetivos principales del encuentro: 1) analizar conjuntamente las cifras de representación de la mujer en los distintos peldaños de las carreras docente, investigadora y de gestión de las Facultades de Medicina de ambas Universidades, 2) identificar obstáculos para la promoción de la mujer a los puestos de máximo nivel, y 3) conocer qué acciones se estaban llevando a cabo en ambas Universidades tendentes a eliminar los obstáculos a la promoción de la mujer. Finalmente, hicimos una reflexión sobre posibles medidas a adoptar en ambas Facultades.

PROGRAMA DE TRABAJO DURANTE EL ENCUENTRO

En el primer día, pusimos primero en común los procedimientos y criterios de promoción de ambas Universidades (necesario para identificar obstáculos), la estadística actual por género de estudiantes, becarios, residentes, categorías de profesorado, y de puestos de gestión y dirección de cada Facultad, así como la evolución de las cifras en los últimos 10-25 años. Por la parte española, presentamos, además, los salarios de las diversas categorías de profesorado, así como las medidas de la legislación española en materia de protección de los puestos de trabajo, salarios, y permiso de abandono de trabajo por maternidad. Por la parte americana, nos presentaron información adicional sobre cifras de representación de las minorías en la HMS, y sobre medidas legales contra la discriminación y el acoso sexual en el trabajo. Después analizamos de forma consecutiva la información relativa a obstáculos y acciones, que también por separado habíamos preparado ambas partes. Finalmente hicimos un resumen de la información sobre representación de la mujer en ambas Facultades y elaboramos las conclusiones. En el segundo día, realizamos un encuentro abierto a toda la Facultad, en el que presentamos el resumen y las conclusiones, así como las acciones más importantes que la HMS y la Comisión Europea están llevando a cabo, para eliminar los obstáculos que impiden que la mujer acceda a los puestos de máxima categoría docente y científica en la Universidad, y para evitar la pérdida de capital humano femenino que actualmente se está dando en los niveles más bajos de promoción de las carreras docente e investigadora. Esto fue seguido de un interesante debate, en el que también participaron dos vicerrectores de la UCM y algún profesor masculino.

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Estadística de representación de la mujer

En lo relativo a las cifras actuales de representación de la mujer en la Facultad de Medicina de la UCM, las profesoras solo son el 24 % (ya sea en referencia al total de profesores funcionarios, o al total del profesorado). Los porcentajes de profesoras en las distintas categorías de profesorado, respecto al total de profesorado de la Facultad son: Catedráticas de Universidad (CU) 0,4%, Profesoras Titulares de Universidad (TU) 5%, Profesoras Titulares de Escuela Universitaria (TEU) 2,1%, y profesoras asociadas (AS más ASCS) 16,6%. En la **Fig. 1** mostramos en números absolutos el total de profesores

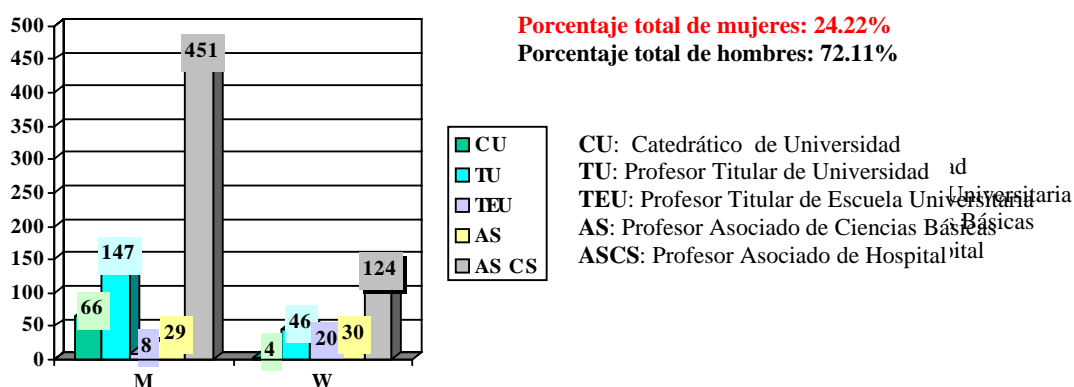


Fig. 1. Total de Profesores (funcionarios y contratados) de la Facultad de Medicina de la Universidad Complutense de Madrid representados en números absolutos, por género y categoría (de mayor a menor, de izquierda a derecha). M, hombres; W, mujeres.

Fuente: Servicio de Personal Docente. Facultad de Medicina de la UCM (Datos del año 2002)

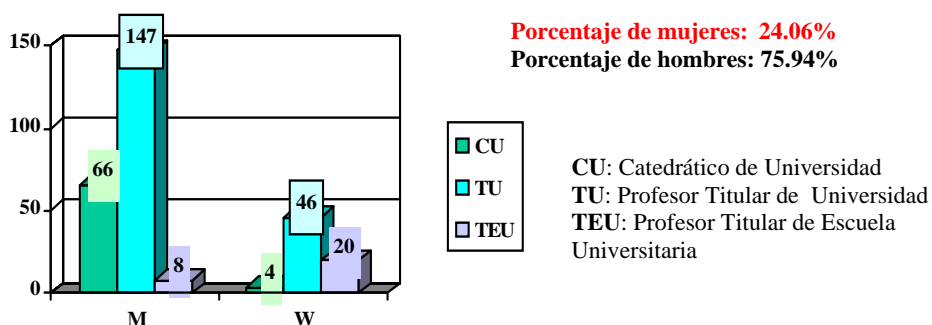


Fig. 2. Profesores funcionarios de la Facultad de Medicina de la Universidad Complutense de Madrid en números absolutos, por género, categoría (de mayor a menor de izquierda a derecha). M, hombres; W, mujeres.

Fuente: Servicio de Personal Docente. Facultad de Medicina de la UCM (Datos del año 2002)

de la Facultad separados por género y categoría (decreciente de izquierda a derecha), y en la **Fig. 2** solo los profesores funcionarios. En ellas se observa que el porcentaje total de mujeres (arriba a la derecha) es el mismo, 24%, y que los profesores asociados (AS y ASCS) son mayoría, e incluso en esta categoría (la más inferior) las mujeres son minoría. Los porcentajes de profesoras referidos al total de profesores de cada categoría son: 5,7 % de CU, 23,8% de TU, 71,4% TEU y 24,9% de AS. Estas cifras que ya de por sí nos resultaron pobres (fíjense en los números absolutos expresados en las gráficas), nos lo parecieron más aún al compararlas con las de la UCM en su conjunto, con las de otras Facultades de la UCM del área de la Salud (Farmacia, Biológicas y Veterinaria) [**Fig.3**], con las de la HMS (con cifras un poco por debajo de la media de las Universidades de los Estados Unidos de América) [**Fig. 4**], y con las de las

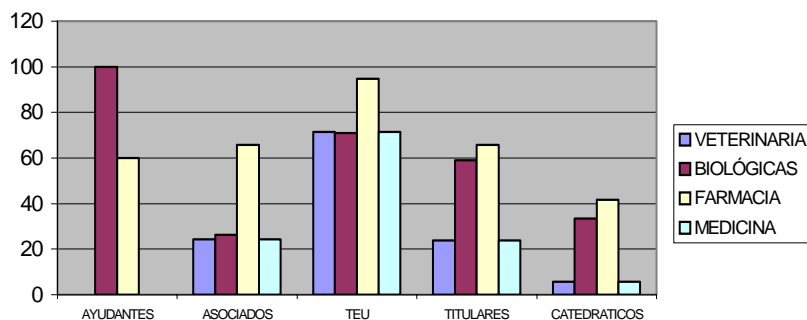


Fig. 3. Porcentaje de mujeres en las distintas categorías de profesorado, en las Facultades de Ciencias de la Salud de la UCM.

Fuente: Departamento de Análisis y Planificación. UCM. Datos del año 2000

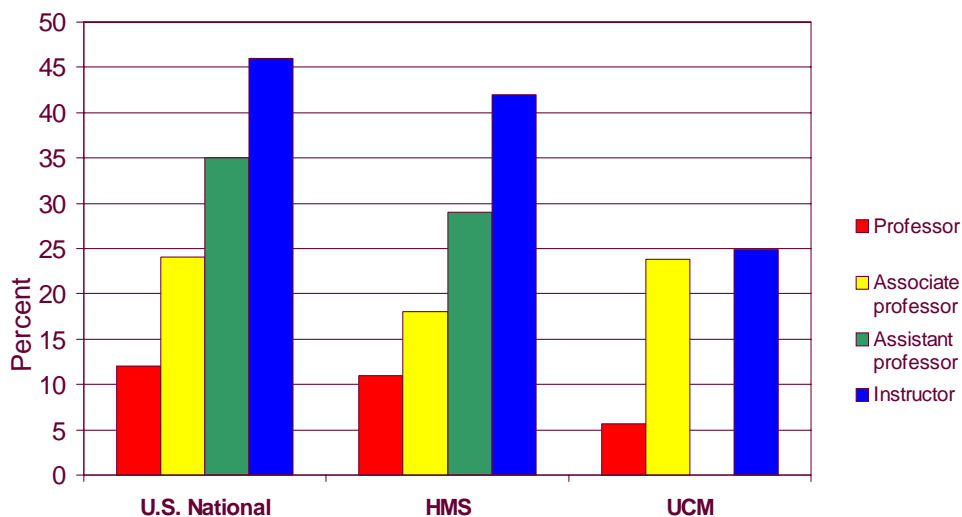


Fig. 4. Porcentaje de mujeres respecto al total de profesores de cada categoría, en las Universidades de los Estados Unidos en su conjunto (U.S.National), en la Facultad de Medicina de Harvard (HMS) y en la UCM. *Professor* (rojo), *Catedrática*; *Associate professor* (amarillo), *Profesora Titular de Universidad*; *Assistant profesor* (verde), *Profesora Ayudante de Universidad*; *Instructor* (azul), *Profesora Asociada*.

Fuente: OWC (Partners Office for Women's Careers at Brigham and Women's Hospital) en Harvard, Boston MA, y la Sección de personal de la UCM. Datos del 2002.

Country	Year	Full professor	Professor	Associate prof.
<i>Finland</i>	1998	18.4		
<i>Portugal</i>	1997	17.0	36.0	44.0
<i>France</i>	1997/8	13.8	34.2	
<i>Spain</i>	1995/6	13.2	34.9	30.9
	1998/9	14.8	35.1	32.7
<i>Norway</i>	1997	11.7	27.7	37.6
<i>Sweden</i>	1997/8	11.0	22.0	45.0
<i>Italy</i>	1997	11.0	27.0	40.0
<i>Greece</i>	1997/8	9.5	20.3	30.6
<i>U.K.</i>	1996/7	8.5	18.4	33.6
<i>Iceland</i>	1996	8.0	22.0	45.0
<i>Bélgium</i>	1997	7.0	7.0	18.0
<i>Denmark</i>	1997	7.0	19.0	32.0
<i>Ireland</i>	1997/8	6.8	7.5	16.3
<i>Austria</i>	1999	6.0	7.0	12.0
<i>Germany</i>	1998	5.9	11.3	23.8
<i>Switzerland</i>	1996	5.7	19.2	25.6
<i>Belgium*</i>	1998	5.1	10.0	13.1
<i>The Netherlands</i>	1998	5.0	7.0	20.0
<i>Australia</i>	1997	14.0	23.0	40.7
<i>EE.UU</i>	1998	13.8	30.0	43.1
<i>Canada</i>	1998	12.0		

Fig. 5. Porcentaje de mujeres respecto al total de profesores de cada categoría, en las Universidades Europeas, de Australia, Estados Unidos y Canadá.

Fuente: Informe ETAN, con los datos de España del curso 1998/99 añadidos (<http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>)

Universidades de Europa y España en su conjunto (informe ETAN) [Fig. 5]. Sin embargo, lo peor fue ver que: 1) ya en el curso 1980/1981, por lo tanto hace 22 años, las estudiantes y licenciadas de nuestra Facultad eran el 50%, actualmente son el 70%, 2) en 23 años (del curso 1978/1979 al 2000/2001) el incremento de mujeres CU (categoría máxima docente) fue cero, el de TU 24,6% (respecto al incremento total de profesores funcionarios de todas las categorías), es decir 1% anual, y el de TEU 16,4%, 3) de las mujeres promocionadas en los 25 últimos años un número importante, el 40%, se quedaron en TEU que es el puesto más bajo de los profesores funcionarios (auténtico techo de cristal para las mujeres), mientras que solo un 12,6% de los hombres promocionados se quedaron ahí. Es decir, la promoción de la mujer ha sido muy baja, máximo 1-2% anual durante los 23 últimos años, y mientras los hombres se promocionaron a los niveles más altos (CU y TU), ninguna mujer se promocionó al nivel más alto (CU)* y muchas se quedaron en el nivel más bajo.

También estudiamos por separado el número de mujeres en las distintas categorías de profesorado en los departamentos de disciplinas básicas, en los de básico-clínicas y en los de clínicas, por la considerable diferencia de salario entre una plaza docente sin asistencia clínica (enseñanzas básicas) y una con asistencia clínica (enseñanzas básico-clínicas y clínicas), a favor de esta última. Lo más llamativo que encontramos fue las diferencias entre las tres áreas en el número de mujeres en la categoría de asociados. Mientras en los departamentos de básicas el número de mujeres es similar al de hombres (14/16), en los de básico-clínicas es muy inferior al de hombres (51/82) y en los de clínicas es bastante menor (88/382). Es decir, las plazas de asociado con salario bajo son ocupadas en la misma proporción por hombres y mujeres. Las

* Dos Profesoras Titulares se promocionaron a catedráticas después del 2001.

plazas de asociado con salario alto son ocupadas en su gran mayoría por hombres. Esta misma relación encontramos al estudiar comparativamente los salarios de las distintas categorías de profesores funcionarios y las cifras de representación de la mujer. En el conjunto de los hospitales asociados a la Facultad de Medicina, donde los estudiantes reciben la enseñanza clínica, las mujeres son el 62% de los residentes (el puesto de salario más bajo en el hospital), y solo el 35% de los adjuntos de servicio, el 23% de los jefes de sección y 7,4% de los jefes de servicio. De nuevo, cuanto mayor es la categoría y el salario de la plaza menor es el número de mujeres. En la Facultad de Medicina de Harvard, las mujeres también abundan en los puestos clínicos de menor rango, y como veremos más adelante trabajan para conseguir la igualdad de salarios con los hombres.

Un análisis en detalle de la evolución de las cifras de profesores contratados (primer peldaño de promoción en la carrera docente) en los últimos 25 años en nuestra Facultad, reveló que a lo largo de los ochenta hubo un incremento espectacular de este profesorado, pasamos de 268 profesores a 698 (entre 1978/1979 y 1989/1990), y a pesar de que desde 1980 el porcentaje de mujeres graduadas era muy próximo al 50%, y el de mujeres que obtenían el doctorado cercano al 40%, solo se contrataron un 11,3% de mujeres (respecto al total de profesores contratados). Es decir, ahí se perdió una oportunidad única de incorporar mujeres a la Facultad, pues un incremento semejante de profesorado contratado es actualmente impensable, debido al descenso de la natalidad y a la falta de recursos financieros de la Universidad para este fin.

En los cargos electos de representación académica, elegidos generalmente por votación, las cifras de representación de la mujer fueron aún peores. El decano hombre, los seis puestos de vicedecano todos ocupados por hombres. Los directores de departamento (20) todos hombres. Secretarios de departamento, 20 hombres y 2 mujeres. En las comisiones, 50 hombres y 6 mujeres (*Fig. 6*). En la Junta de Facultad, el máximo órgano de representación de todos los miembros de la Facultad, solo 2 mujeres profesoras en un total de 43 profesores. En la Facultad de Medicina de la Universidad de Harvard, las cifras de representación de la mujer en los distintos comités fueron también mejores como indica la *Fig.7*, en la que además se observa la evolución favorable en los últimos tres años.

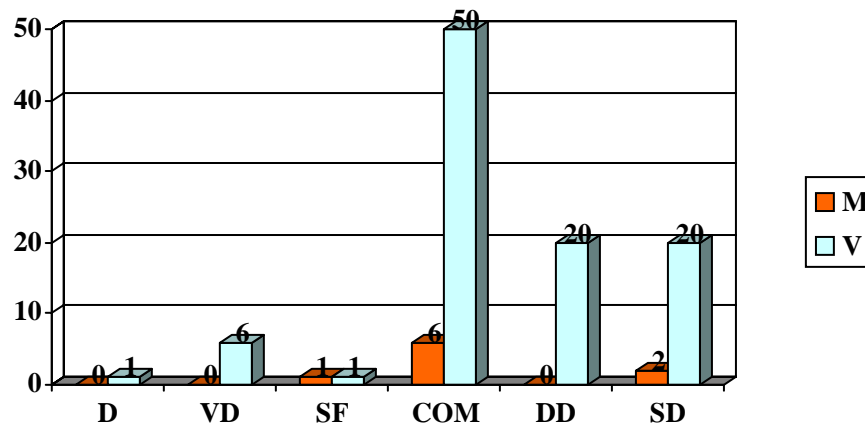


Fig. 6 . Cargos Académicos de la Facultad de Medicina de la Universidad Complutense de Madrid, ocupados por hombres (V) y mujeres (M), en números absolutos. D: Decano; VD: Vicedecano; SF: Secretario Académico; COM: Miembros de Comisiones; DD: Director de Departamento; SD: Secretario de Departamento.

Fuente: Sección de Personal Docente. Facultad de Medicina de la UCM (año 2002)

Fig. 7. Representation of Women on Medical School Committees

Committee	% of Women			
	03/30/99	02/23/00	09/27/01	01/06/2002
Subcommittee of Professors (considers recommendations for full professorships)	17,2%	20,0%	21,4%	27,6%
Promotions, Reappointments, and Appointments (P&R) (considers recommendations for Assistant and Associate Professors) (Women Chair & Vice Chair)	14,3%	18,8%	23,3%	27,6%
Committee on Longer Service (Subcommittee of P&R)	12,4%	17,6%	14,3%	10,0%
Faculty Council (Elected)	41,7%	41,7%	36,8%	42,9%
Conference of Department Heads	3,5%	7,0%	9,8%	12,0%
Committee of Professors	9,3%	10,5%	11,3%	11,6%
Council of Academic Deans (Clinical Departments)	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%
Council of Preclinical Department Heads	0,0%	12,5%	25,0%	25,0%
Council of Social Science Departments	0,0%	25,0%	25,0%	25,0%
Deans Executive Council	37,5%	38,9%	47,1%	
Dean's Cabinet	14,3%	Disbanded	Disbanded	
Deans, Associate Deans, and Assistant Deans	44,8%	54,2%	46,9%	45,0%
Academic	36,8%			39,0%
Non-Academic	60,0%			60,0%

Identificación de obstáculos

Si difícil fue la tarea de conseguir las cifras de la UCM, más lo fue la tarea de búsqueda de obstáculos. Empezamos analizando en detalle los criterios de selección del profesorado, tanto contratado como funcionario, tratando de encontrar las barreras para la mujer en el sistema de promoción. Después, puesto que la investigación tiene un peso importante en la evaluación por las comisiones (seleccionan los profesores contratados) y tribunales (seleccionan los profesores funcionarios), y que la productividad científica depende en buena medida del dinero y número de becarios conseguidos para los proyectos de investigación, encontramos interesante estudiar el número de proyectos financiados y becarios obtenidos por profesoras y profesores. Determinamos la proporción de proyectos concedidos a mujeres y a hombres por organismos públicos y privados, entre los años 1995 y 2001 (única información disponible).

Los resultados mostraron que la proporción de proyectos conseguidos por las mujeres no es significativamente distinta a la de los hombres. El estudio del porcentaje de becarios solicitados y concedidos, respecto al sexo del becario, tampoco mostró diferencias. Sin embargo, cuando analizamos los porcentajes respecto al sexo del jefe de proyecto solicitante del becario, encontramos que las mujeres recibimos un 20% menos de becarios que los hombres. Por lo tanto, es un hecho que las mujeres jefes de proyectos de investigación recibimos menos becarios que los hombres. Estos datos no

prueban, sin embargo, que haya discriminación de género por parte de las comisiones que evalúan los proyectos y las becas, ya que cabe la posibilidad de que la productividad científica sea criterio preferente y la de las profesoras de nuestra facultad sea en general menor que la de los hombres, asunto sobre el que concluimos que habría que hacer un estudio. También encontramos necesario estudiar la posible discriminación de género por parte de las comisiones de contratación de profesorado y de los tribunales, dado que detectamos que al menos en el área clínica el principal obstáculo está en el inicio de la carrera académica, sin despreciar obstáculos detectados en esta área a niveles superiores, que se generan como consecuencia de un sistema complejo de selección. Sin embargo, somos conscientes de la dificultad de conseguir la información para un estudio semejante. Hemos de decir aquí que para este estudio nuestras compañeras de Harvard no nos dieron instrucción alguna, es más ignorábamos si ellas habían identificado obstáculo alguno.

La información que nos presentaron las profesoras de la HMS sobre el trabajo realizado en su Facultad para identificar los obstáculos, así como los resultados del trabajo, nos impresionó. Vimos claramente que van muy por delante de nosotras, pues ya hace años que analizaron la evolución de las cifras de representación de la mujer en su Facultad, y a la vista de que el progreso era lento, especialmente en lo que se refiere al incremento de catedráticas, mejoraron su organización y han trabajado intensamente en la Facultad y hospitales asociados. Esto ha hecho que las cifras de representación de la mujer en la HMS hayan incrementado notablemente como muestra la **Fig. 8**, en la que se observa que en los 18 últimos años las profesoras catedráticas (trazo inferior de la gráfica) se triplicaron, y en el resto de categorías como mínimo se duplicaron. Ya en 1972 la Comisión de Gobierno de la HMS creó la llamada Comisión Conjunta para el

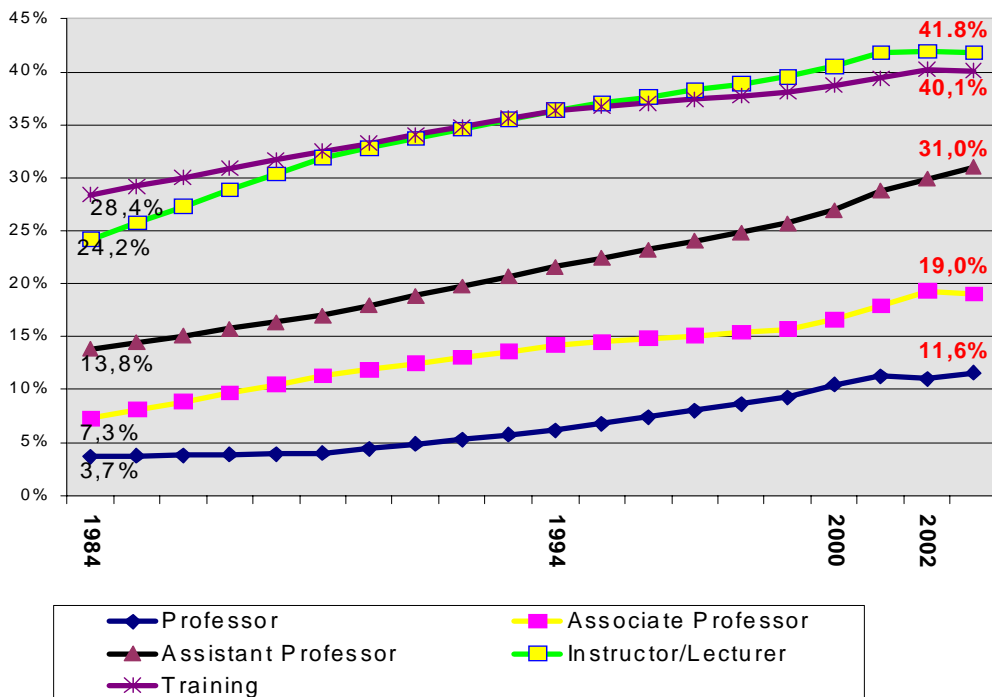


Fig. 8. Incremento en el porcentaje de profesoras en las distintas categorías, en la Facultad de Medicina de Harvard y en la Escuela de Odontología de Harvard entre 1984 y 2002

Estatus de la Mujer (JCSW, de Joint Committee for the Status of Women) abarcando la HMS, las Escuelas de Odontología y de Salud Pública de la Universidad de Harvard. Fue creada con el objetivo de hacer un seguimiento del progreso de las mujeres de la Facultad y de las cifras de representación, así como de hacer recomendaciones para mejorar el estatus de la mujer. Su primera reunión fue en 1973. Su misión ha sido posteriormente definida con las siguientes palabras: "La tarea del JCSW es facilitar el ejercicio profesional y sus contribuciones a las mujeres afiliadas a la Facultad de Medicina y Escuela de Odontología de la Universidad de Harvard, aumentando y mejorando las oportunidades para su promoción al máximo potencial".

En 1996 una comisión de la HMS hizo un estudio mediante una encuesta enviada a 1260 miembros de la Facultad y hospitales asociados, con dedicación a tiempo completo. Respondieron el 50% de los encuestados, 46% hombres y 54% mujeres. La comisión hizo un informe con los resultados de la encuesta, indicando expresamente la percepción por las mujeres de desigualdad de género en lo relativo a salario, promoción, visibilidad y oportunidad de ocupación de los puestos de liderazgo, la falta de apoyo académico a los jóvenes de la Facultad, especialmente a la mujer, los obstáculos al progreso relacionado con el balance trabajo/familia, y la falta de instrucciones claras sobre las oportunidades de promoción. Esta encuesta también puso de relieve que la mujer está concentrada en los puestos más bajos de la Facultad (resultado similar al encontrado por las profesoras de la UCM), gasta un 50% del tiempo de trabajo en el cuidado de los pacientes, tiene comparable productividad con los hombres en lo relativo a proyectos financiados y publicaciones de primer autor, pero tiene menos publicaciones totales que el hombre. Además, el estudio encontró que mientras las mujeres sin hijos tienen un grado de representación similar al de los hombres en el nivel de catedráticos, las mujeres con hijos tienen muy baja representación. Principalmente estas mujeres, expresaron niveles más bajos de satisfacción con el trabajo y la investigación que los hombres.

Estudios posteriores realizados por la HMS, la Asociación Americana de Colegios Médicos, el MIT, y Johns Hopkins, lograron una identificación clara de una serie de obstáculos para el progreso de la mujer, que enumeramos a continuación. 1) Discriminación en los métodos de evaluación, pues se utiliza la cantidad de publicaciones como medida de calidad, sabiendo que el hombre publica más que la mujer y que la cantidad predice mejor el éxito del hombre que el de la mujer. Sin embargo, los índices de citación que también son utilizados como medida de calidad y son más altos para las mujeres que para los hombres, rara vez influenciaban la promoción, el salario, o la concesión de un puesto fijo. 2) Discriminación en la financiación, el espacio, la contratación y la concesión de puesto fijo. 3) Marginación relacionada con la invisibilidad y la no aceptación como colaboradoras por sus colegas masculinos. 4) Menor número de invitaciones que los hombres para participar en actividades profesionales tales como congresos, presentaciones o conferencias, lo que les impide adquirir méritos. 5) Falta de entrenamiento o experiencia para ejercer puestos de liderazgo, junto con la escasez de estos puestos. 6) Menor información que los hombres sobre los criterios de promoción. 7) Carencia en general de mentor mientras que los hombres lo tienen en general. 8) Acoso sexual e intelectual. 9) Cuestiones de balance entre la carrera académico-científica y la vida familiar.

Las profesoras americanas nos informaron en mayor detalle de tres estudios recientes relativos a los obstáculos para la promoción de la mujer, con resultados en la misma línea de los de la HMS, realizados por el Consejo Suizo de Investigación Médica en 1997, por el Instituto Tecnológico de Massachussets entre 1999 y 2002, y por la Asociación de Colegios Médicos Americanos en 2001. El primero de estos estudios

(Wennaras y Wold, Nature, 347, 341-343, 1997), realizado con financiación del Ministerio de Educación Suizo, encontró que las comisiones que evalúan los méritos no juzgan con independencia del sexo, sino que tienden a sobreestimar los logros de los hombres y subestimar los de las mujeres. Esto quedó comprobado al encontrar que hombres y mujeres con la misma productividad científica recibieron puntuación diferente, las mujeres menor que los hombres. También la relación personal con los mentores resultó ser un factor importante en el éxito científico. El segundo estudio, del Instituto Tecnológico de Massachussets, plasmó en un informe que hizo público la marginación y exclusión de la mujer de los puestos de liderazgo, las desigualdades en el salario, espacio, y recursos, y el nulo incremento del porcentaje de mujeres en los últimos 20 años. Este estudio, realizado por catedráticos con financiación institucional, también encontró que las mujeres obtuvieron menos reconocimiento y menos premios a sus contribuciones que los hombres, lo que consideraron obstáculo para la promoción de la mujer. En términos similares se expresó la Asociación de Colegios Médicos Americanos, mediante un informe (tercer estudio) que dice que a igualdad de preparación adquirida durante la carrera, los cursos de postgrado y el periodo de formación como becario/a, la mujer tiene menos oportunidad que el hombre de tener su propio despacho y laboratorio, de proteger su tiempo para realizar investigación, y de comenzar su carrera científica con un proyecto financiado. Además indica este informe que la mujer ha trabajado menos horas por semana y tiene menos publicaciones que el hombre, y que a pesar de los ajustes realizados para tener en cuenta estos factores en la evaluación, las mujeres siguen con menos oportunidad de ser promocionadas.

Acciones

Las profesoras de la UCM estábamos expectantes con la sesión sobre acciones, pues nosotras no teníamos para exponer acción alguna por parte de nuestra Facultad, más que la reciente incondicional disposición del Decano a facilitar el encuentro que estábamos teniendo con ellas, y la buena disposición del Vicerrector de Relaciones Internacionales y del director del Real Colegio Complutense para contribuir con la realización del encuentro que estábamos llevando a cabo. Aunque ésta era la única acción que teníamos para presentar, para nosotras era muy importante, por ser la primera. Para acompañarla añadimos las acciones que el Consejo Superior de Investigaciones Científicas estaba promoviendo, así como las de la Comisión Europea. Después escuchamos a nuestras colegas americanas y sentimos de nuevo que realmente estamos muy por detrás de la HMS. Ésta había adoptado las acciones recomendadas por el Instituto Tecnológico de Massachussets y la Asociación de Colegios Médicos Americanos como consecuencia de los estudios que habían realizado. Pero sin duda la acción más importante que la HMS ha realizado, desde nuestro punto de vista, es la creación de las Oficinas para la Carrera de la Mujer (OWC, de Office for Women Careers) en el Brigham and Women's Hospital (BWH) y las oficinas para el desarrollo de la Facultad en el Beth Israel Deaconess Medical Center y en el Children's Hospital, por iniciativa institucional. Como un ejemplo, la oficina del Hospital Brigham tiene los siguientes objetivos: 1) reclutar mujeres y retenerlas en la Facultad, 2) estimular y ayudar a la mujer en la investigación, 3) facilitar la promoción académica de la mujer. El desglose de medidas y actividades concretas que a nivel institucional han adoptado para conseguir estos objetivos, también nos impresionó. Así, la directora de la oficina del Hospital Brigham es consejera y consultora de los departamentos y de la administración del hospital; es consejera y mentora de mujeres; tiene potestad para intervenir directamente y actuar en defensa de la mujer ante un conflicto; tiene poder de

negociación, mediación y resolución de conflictos, y tiene potestad para tomar decisiones. La OWC del BWH tiene además una Comisión Consejera, formada por mujeres de la Facultad de todos los niveles, con representación de todos los departamentos y divisiones, con el mismo número de mujeres dedicadas a la clínica que a la investigación, y tiene entre otras misiones asesorar a la directora de la OWC, responder a las necesidades y asuntos prioritarios de las mujeres de la Facultad, e influir en las decisiones de los hospitales que son de importancia para las mujeres de la Facultad. Entre las actividades de la OWC están los seminarios y workshops sobre temas cuya información de alguna manera sirven para ayudar a la mujer a promocionarse. Entre los temas de los muchos seminarios y workshops realizados, pensamos que tiene interés mencionar unos pocos, como muestra de la variedad de temas abordados: “Historia de la mujer en la medicina de los Estados Unidos de América”, “Escritura científica: resúmenes, artículos, proyectos, presupuestos, artículos de revisión, cartas de promoción, libros, capítulos de libros”, “Criterios de promoción”, “El reto de impartir docencia, realizar investigación, ejercer en la clínica y cuidar y educar a los hijos”, “Acoso”, “Estrategias de negociación”, “Resolución de conflictos”.

La presentación de “acciones” por las profesoras de la HMS concluyó con una lista de logros conseguidos desde 1998 por la OWC, entre los que cabe destacar: la revisión periódica de las cifras de representación de la mujer en la Facultad, de la equidad en el proceso de concesión de proyectos, de la equidad en los salarios, del incremento en el número de mujeres a nivel de profesoras titulares y de ayudantes, del aumento de mentores, de la mayor visibilidad de la mujer en la Facultad, reflejada en el mayor número de mujeres impartiendo conferencias, en las comisiones principales, en puestos de liderazgo, y en la asistencia a programas de entrenamiento para ocupar puestos de relevancia, y lo más importante, una serie de medidas que han permitido mejorar el balance entre trabajo y familia. Merece la pena destacar el programa de becas dirigido específicamente a las mujeres jóvenes de la Facultad cuyas responsabilidades familiares puedan ser un obstáculo para el avance de su carrera. Estas becas son de 25.000 \$ por año durante uno o dos años, para pagar a alguien que realice las tareas docentes de la beneficiaria de la beca, o para pagar un investigador que le ayude en el desarrollo de sus proyectos de investigación. Otra ayuda es un contrato que concede el Departamento de los Servicios Sociales y de Salud de los Estados Unidos al Centro de Excelencia de la Salud de la Mujer, al que tienen derecho las afiliadas a los hospitales de la HMS. Uno de los cinco comités de este Centro, es el Comité para el Liderazgo Académico, que promueve actividades en la HMS y sus hospitales afiliados para incrementar la representación de la mujer en los puestos de liderazgo y académicos más altos. Actualmente este Comité tiene como objetivos: preparar a la mujer para ocupar puestos de liderazgo, ampliar el programa de mentores, vigilar la equidad de salarios y de financiación, y continuar con la revisión académica especialmente la de aquellas mujeres que llevan más de seis años en el mismo nivel.

Las profesoras de la HMS nos informaron también de las acciones para ayudar a las minorías de la Facultad y en especial a la mujer componente de estas minorías, y para mejorar la salud de la mujer, y también en especial la de la mujer perteneciente a las minorías. De estas acciones también se ocupa el Centro de Excelencia de la Salud de la Mujer antes mencionado, y una Comisión que se encarga de los planes de salud para la mujer perteneciente a las minorías, con atención primaria y atención clínica en los hospitales asociados a la HMS. La especial preparación de los trabajadores de la salud y nuevos formularios impresos en Inglés y Español son acciones ya realizadas. Otro Comité del Centro de Excelencia es responsable de desarrollar nuevos currícula sobre la salud de la mujer para estudiantes de medicina y residentes, con especial atención a

los temas relacionados con la raza, etnia y cultura. Estas acciones responden a la idea institucional de que la diversidad de razas entre los miembros de la HMS es una riqueza desde el punto de vista social y cultural que tienen que proteger. Su objetivo no es solo proteger, sino integrar y promocionar a las minorías en los puestos académicos, prestando especial atención la mujer.

Para las profesoras de la UCM también fue muy interesante la presentación relativa a las normas de la legislación americana en materia de discriminación y acoso sexual en el trabajo, así como las acciones concretas que la HMS tiene en esta materia. Tras informarnos de la legislación al respecto, que es básicamente muy parecida a la nuestra, nos explicaron las acciones concretas que la HMS realiza al respecto. Lo más destacable es la vigilancia que tienen del problema de la discriminación en el trabajo y los mecanismos tendentes a evitarla. Han creado una oficina (“an Ombuds office”) como lugar confidencial en el que puede presentar las quejas al respecto cualquier miembro de la Facultad. Fue sorprendente oír que la legislación Americana en materia de protección de la maternidad está por detrás de la Española, pues en el mejor de los casos da derecho a 12 semanas de permiso sin sueldo por asuntos familiares y médicos, lo cual incluye la maternidad. En el estado de Massachussets, la mujer que da a luz solo tiene derecho a 8 semanas de permiso no pagado. La HMS concede, sin embargo, a la mujer que da a luz 13 semanas de permiso pagado, y pueden recibir dinero adicional tras consulta al jefe/a de departamento. Los hospitales dan permiso de maternidad de acuerdo con sus propias normas, pero ninguno da más de tres meses pagados, a no ser que haya complicaciones médicas.

Las participantes en este estudio, tanto españolas como americanas intercambiamos impresiones al final del encuentro, y hubo coincidencia en que fue enriquecedor para ambas partes. También coincidimos en la apreciación de que, la evolución del problema ha seguido un curso muy parecido en los últimos 20 años (crecimiento muy lento de la promoción de la mujer) en ambas Universidades, aún tratándose de dos Universidades muy distintas, una pública otra privada, una con abundante financiación y bien organizada para tratar de mejorar el estatus de la mujer y la otra con menores recursos y todavía sin organización al respecto. Por esto, vimos que es necesario trabajar para poder avanzar más deprisa y no esperar a ver si el tiempo lo arregla. Ambas partes nos comprometimos a seguir trabajando juntas, tratando de aprovechar la experiencia acumulada ya por las mujeres de la HMS .

AGRADECIMIENTOS:

Este estudio ha sido posible gracias al intenso trabajo y esfuerzo personal de las profesoras participantes, Españolas y Americanas, la dirección magistral de la Decana de Actividades de la HMS, la Dra. Eleanor Shore, la colaboración incondicional del Decano de la Facultad de Medicina de la UCM, Dr. Vicente Moya, el apoyo organizativo y económico del Vicerrectorado de Relaciones Internacionales de la UCM, y del Director del Real Colegio Complutense en la Universidad de Harvard. Gracias al personal de administración y servicios de la Facultad de Medicina de la UCM, especialmente a Ángela Amores y a Ana González, a los doctores Javier Puerta, y Jaime Arias, y a D. Rafael Camacho, y a tantos otros compañeros de la UCM que con su ayuda en el suministro de datos han hecho posible este trabajo.

Profesoras participantes de la Facultad de Medicina de la Universidad de Harvard.

- Eleanor G. Shore, M.D. M.P.H.**, Dean for Faculty Affairs, Deputy Director of the Harvard Medical School Center of Excellence in Women's Health, and Chairperson of the Academic Leadership Subcommittee of the Center of Excellence.
- JudyAnn Bigby, M.D.** Director of the HMS Center of Excellence in Women's Health, Medical Director of Community Health Programs at the Brigham and Women's Hospital, Associate Professor of Medicine at Harvard Medical School.
- Carol Nadelson, M.D.** Director of the Office for Women's Careers at the Brigham and Women's Hospital, Clinical Professor of Psychiatry at Harvard Medical School.
- Rosemary Duda, M.D., M.P.H.** Director, Center for Faculty Development, Beth Israel Deaconess Medical Center. Chairperson of the Joint Committee on the Status of Women (for Harvard Medical School and Harvard School of Dental Medicine), Associate Professor of Surgery at Harvard Medical School.
- Joan Reede, M.D., M.P.H.** Dean for Diversity and Community Partnership, Associate Professor of Medicine at Harvard Medical School.
- Margaret Dale, J.D.** Associate Dean for Faculty Affairs and Director of the Office for Research Issues.

Profesoras participantes de la Facultad de Medicina de la Universidad Complutense de Madrid.

- Carmen Prada.** Profesora Titular de Biología y Fisiología. Departamento de Fisiología Humana.
- Marisa Calle.** Profesora Titular de Epidemiología, Medicina Preventiva y Salud Pública. Departamento de Medicina Preventiva y Salud Pública.
- Florinda Gilsanz .** Catedrática de Universidad con plaza vinculada al Hospital Doce de Octubre, Departamento de Medicina. Jefe de Sección de Hematología.
- Carmen Delgado.** Científica Titular del Instituto de Farmacología y Toxicología (Centro mixto UCM/ Consejo Superior de Investigaciones Científicas).
- Margarita Chevalier.** Profesora Titular de Física Médica. Departamento de Radiología.
- Pilar Morán.** Profesora Titular de Física Médica. Departamento de Radiología.
- Josefina San Martín.** Catedrática de Hidrología Médica. Departamento de Medicina Física y Rehabilitación.
- M^a Teresa Tejerína.** Profesora Titular de Farmacología. Departamento de Farmacología. Facultad de Medicina de la UCM.
- Asunción López-Calderón.** Profesora Titular de Fisiología. Departamento de Fisiología.
- Ángela Alsasua.** Profesora Titular de Farmacología. Departamento de Farmacología.
- M^a Angeles Villanúa,** Profesora Titular de Fisiología. Departamento de Fisiología.
- M^a Victoria Cachafeiro,** Profesora Titular de Fisiología. Departamento de Fisiología.
- M^a Luisa Vega.** Profesora Titular con plaza vinculada al Hospital San Carlos. Departamento de Radiología.