

DONES I CIÈNCIA A LA FACULTAT DE FARMÀCIA DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA

Victòria Girona i Brumós

Facultat de Farmàcia. UB
Av. Joan XXIII s/n. 08028 Barcelona
vgirona@ub.edu

INTRODUCCIÓ

Quan em van comunicar des de la Facultat de Farmàcia l'edició d'una revista "*d'Educació Superior en Farmàcia*", la primera reacció va ser d'una gran alegria ja que a la Facultat s'iniciava un nou projecte que respon a la llarga tradició del seu professorat, sempre preocupat i motivat per tots els temes de la docència en el sentit més ampli. Un cop passat aquest primer moment em vaig plantejar com podia jo col·laborar en aquest número zero ja que vaig estar convidada a escriure-hi un article.

Vaig pensar en el dies anteriors a la meva elecció com a degana, els canvis que s'estaven produint en aquells moments al centre, el procés de reflexió que s'havia encetat i la preocupació per la implantació dels nous plans d'estudi. Tots aquests canvis produïen una situació d'incertesa entre el professorat que es reflectia en la vida quotidiana de la nostra Facultat.

Recordo que vaig rebre, un cop escollida pel nou càrrec, gran quantitat de felicitacions més o menys protocol·làries, algunes de persones d'institucions de diferent caire (acadèmiques i professionals), de professors del nostre centre, i d'altres persones que treballen a la nostra Universitat. Però el que més em va sorprendre va ser l'entusiasme i sinceritat que vaig percebre en unes felicitacions, de diferents dones (professores, membres de personal d'administració i serveis, i fins i tot estudiants) que van voler expressar la seva satisfacció perquè per fi havia arribat una dona al deganat de Farmàcia. També s'afegia una situació nova en aquella elecció, era la primera vegada que el deganat estava ocupat per un titular d'universitat i no per un catedràtic.

És cert que una Facultat com la de Farmàcia de la Universitat de Barcelona, en la què hi ha de fa temps un percentatge molt superior de dones que d'homes entre els estudiants i també en el professorat jove - percentatge que va disminuint a mida que augmenta la categoria de la plaça

ocupada pels professors- no havia arribat cap dona al deganat de la facultat. El fet és que la massiva entrada de noies a iniciar estudis superiors, que va començar a finals dels anys seixanta a les Facultats anomenades de “Lletres” avui dia s’ha generalitzat a la majoria de titulacions, exceptuant les de caràcter més tècnic.

Vull, per tant, per totes aquestes companyes i per moltes més que segurament estan d’acord amb aquest sentiment de solidaritat que ens uneix, dedicar aquestes línies que no pretenen ser un treball sinó una invitació a la reflexió sobre “dona i ciència” en concret a la Facultat de Farmàcia de la Universitat de Barcelona, emmarcat en el que hauria d’ésser un repte per la Universitat de Barcelona, per a Catalunya i per la Unió Europea: aconseguir que l’injustificat llast de la escassa presència de la dona a partir de certs nivells - una rèmora que tothom coincideix en què no és positiva ni desitjable, però que entre tots anem “deixant fer”- acabi essent superada.

DONES I CIÈNCIA: PLA D’ACCIÓ A CATALUNYA

Després de diverses dècades de la incorporació massiva de les dones a l’educació superior (les dones són més de la meitat de la població d’estudiants de les llicenciatures i aproximadament el 55% dels graduats a la Unió Europea) aquesta presència femenina no es reflecteix en els nivells superiors de la carrera científica.

La situació de les dones en l’estructura científico-universitària europea es va fer explícita principalment a rel de la publicació de l’informe de l’*European Technology Assessment Network* (ETAN 2000), punt de partida de la recollida de dades sobre la situació de les dones científiques europees i de la promoció d’incorporació de propostes d’actuació per eradicar aquestes situacions de desigualtat. Les dades de l’informe ETAN s’il·lustraven amb la “gràfica de tisores”, que representava el fet que menys del 10% dels llocs més alts del sistema científic estaven ocupats per dones, tot i que la meitat de les persones graduades universitàries són dones.

Les desigualtats entre dones i homes en l’àmbit científic ha estat objecte d’estudi en els últims anys en diferents universitats. El document sobre “*Dones i Ciència*” elaborat pel Grup d’Opinió de l’Observatori de Bioètica i Dret del Parc Científic de Barcelona (setembre de 2004) analitza l’activitat científica, acadèmica i professional de les dones i com a resultat d’aquesta anàlisi detecta una sèrie de problemes de discriminació que mouen a adoptar polítiques de gènere en les institucions públiques i privades d’investigació i docència. Aquesta problemàtica requereix un debat social que defineixi les actuacions que cal seguir i les modificacions normatives que cal

fer per eradicar les situacions de desigualtat. En aquest document, i d'acord amb la Comissió Europea que ha definit la igualtat transversal com a fonamental dins una democràcia i lamenta les insuficiències que encara hi ha respecte a la igualtat d'oportunitats, es preconitza la introducció de la transversalització de gènere, es a dir la igualtat d'oportunitats o la igualtat transversal en les polítiques científiques. Per tant, per aconseguir els objectius d'igualtat real, primer cal aplicar i interpretar les normes ja existents en el dret des d'una perspectiva de gènere adequada.

- **Conciliació real entre la vida professional i familiar**
- **Accions positives**
- **Igualtat de tracte**
- **Participació equilibrada en la presa de decisions**

Aquest grup de l'Observatori de Bioètica i Dret acaba el document amb una sèrie de recomanacions que es recullen en els següents punts:

1. *Cal posar de manifest la discriminació de gènere en l'àmbit de la investigació científica i tecnològica, fet que exigeix de fer un seguiment de les polítiques de gènere que s'institueixin i verificar-ne el compliment en el futur segons els indicadors bàsics internacionals.*
2. *Cal reclamar la incorporació i el desenvolupament de la normativa de la Unió Europea sobre igualtat transversal a l'ordenament jurídic espanyol, tal com s'ha fet en la resta d'àmbits.*
3. *Convé fer el seguiment dels resultats per a la consecució efectiva de l'objectiu de paritat-igualtat.*
4. *És imprescindible aconseguir el compromís de les universitats i dels centres d'investigació d'adoptar les mesures esmentades a través d'actuacions concretes.*

A la Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya (constituïda al març del 2006) es va presentar el document elaborat des de l'Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR) anomenat "Dones i Ciència: Pla d'Acció a Catalunya" i que respon, tal com s'indica en la seva introducció, a la necessitat d'afrontar un dels reptes més actuals, alhora que històric, en l'àmbit científic: les desigualtats de gènere. Tot i que les situacions de desigualtat a les què han de fer front les dones en tots els àmbits de la nostra societat responen a causes socials, culturals i polítiques, aquest informe no entra a identificar les bases d'aquesta

discriminació. De fet, l'objectiu de l'informe no ha estat analitzar, sinó donar pautes per l'anàlisi i concretar aquestes pautes en una proposta de Pla d'Acció a Catalunya pels propers anys.

El Pla parteix de la definició d'uns objectius, relacionats amb unes línies d'actuació definides, dins de les quals s'han concretat diverses accions. Aquestes línies generals, que marquen els objectius del Pla, són:

1. **Diagnosi:** per tal de conèixer quina és la situació real de les dones científiques a Catalunya i els processos de desigualtat que viuen o han viscut. Estudiar i descriure la situació actual en les universitats i centres de recerca de Catalunya per tal de tenir un coneixement real, tant quantitatiu com qualitatiu, i fer una revisió contínua de les mesures que s'iniciïn.
2. **Reincorporació:** mesures per a tractar un dels moments de més abandonament de dones de la carrera docent i investigadora, facilitant la seva reincorporació en alguns casos i crear mesures pel no abandonament en altres.
3. **Conciliació:** partint, com també s'afirma des de la Comissió Europea, que el model de família imperant continua sent el de família tradicional basat en el paper fonamental de la dona com a mare i com a cuidadora, i sense excloure cap mesura que potenciï que aquest rol sigui cada cop més masculí, aquestes mesures estan dirigides a conciliar la vida familiar i la professional.
4. **Presència:** per tal de potenciar la presència de dones en diferents espais científics, tant pel que fa a accions col·lectives com individuals. Inclou un programa de recerca "Dona i Ciència".
5. **Decisió:** establiment de mínims per assegurar la participació i presència de dones en els espais de decisió i avaluació del món científic, com aconseguir la participació d'un 50% de dones en els espais d'avaluació i decisió científica (comissions, pannells, etc.)
6. **Anàlisi i seguiment:** mesures per a portar a terme el seguiment de les accions relacionades amb dones i ciència tant a les universitats com en les administracions, potenciant també la creació d'espais de referència per a dones a les universitats i centres de recerca. Introduir mesures permanents que permetin identificar, analitzar i donar resposta a qualsevol situació de discriminació que es pugui donar a les universitats o centres de recerca, incloses les violències de gènere.
7. **Sensibilització:** mesures per a la sensibilització de tota la comunitat científica, de la societat i per al compromís de tots els agents implicats en la posada en marxa i seguiment d'aquest tipus de mesures.

El Pla d'Acció per a la superació de les desigualtats de gènere en l'àmbit científic a Catalunya parteix d'uns objectius que responen a diferents aspectes recollits en l'anàlisi de l'estat de la qüestió. Aquests objectius volen ser un primer punt de partida basat en les mesures que s'estan implementant arreu del món i en propostes que tenen en compte les possibilitats i reptes a Catalunya. Durant el seu desenvolupament, aquests objectius es podran modificar, ampliar o concretar, a partir dels resultats d'algunes de les accions dirigides a diagnosticar la realitat a les universitats i centres de recerca de Catalunya i a analitzar i seguir la posada en marxa de les mesures.

El desenvolupament del Pla d'Acció es realitza segons les següents accions:

1. Diagnosi

L'elaboració de la diagnosi es pot fer en col·laboració amb grups de recerca de les universitats catalanes.

1.1 Anàlisi quantitativa i qualitativa de la situació i els processos que s'han donat en les universitats catalanes.

1.2 Ampliació i concreció de les mesures a partir dels resultats del diagnòstic

2. Abandonament i reincorporació a la carrera investigadora

L'etapa crítica de la carrera investigadora de les dones la constitueix el període postdoctoral. Segons totes les dades, és on comencen a polaritzar-se les diferències entre homes i dones pel que fa a accés a categories superiors.

Les accions dirigides a evitar l'abandonament i afavorir la reincorporació de les dones a la carrera investigadora es centren, de moment, en aquest període postdoctoral:

2.1 Beques i ajudes postdoctoral específiques per a dones.

2.2 Beques i ajudes per a la reincorporació de dones a la carrera investigadora.

3. Conciliació de la vida familiar i la professional

La conciliació entre la vida familiar i la professional és un dels objectius que gairebé es podrien plantejar com a transversal a tots els altres. Les propostes fan referència tant a canvis que es poden portar a terme directament a partir de les convocatòries de l'AGAUR com a canvis que es poden plantejar en un marc més general.

3.1 Previsió d'estudis universitaris a temps parcial per a dones amb fills o filles o altres responsabilitats familiars.

- 3.2 Flexibilització dels horaris i de la durada dels ajuts i beques.
- 3.3 Finançament addicional i/o extensió del finançament, equivalent al període de maternitat.

4. Presència de dones en ajuts per a la recerca.

Les mesures per a incrementar la presència de les dones constitueixen un dels centres d'aquest Pla.

- 4.1 Aplicació de les mesures de conciliació
- 4.2 Substitució de l'edat cronològica per l'edat acadèmica en l'avaluació dels currículums.
- 4.3 De les categories acadèmiques a la productivitat i objectius en avaluació.
- 4.4 Ponderació de la presència de dones en les puntuacions finals dels ajuts col·lectius (com a membres i en projectes de recerca i publicacions)
- 4.5 Incorporació de la perspectiva de gènere en els ajuts de recerca.
- 4.6 Creació d'un programa de recerca "Dona i Ciència" a Catalunya.

5. Dones en els espais de decisió

Una des les mesures més esteses en els programes referents a dona i ciència fa referència a assolir uns mínims de participació de dones en els espais de decisió i avaluació científica.

- 5.1 Fins a un 50% en tribunals i consells universitaris
- 5.2 Fins al 50% en processos d'avaluació i selecció de beques i ajuts

6. Anàlisi i seguiment de la situació i les accions

Els seguiments d'aquestes accions es porten des de les universitats que van creant espais de referència perquè les dones hi puguin accedir davant de qualsevol demanda d'informació, assessorament, etc.

- 6.1 Comissió interdepartamental i interuniversitària de seguiment.
- 6.2 Oficines d'atenció a les dones a les universitats.
- 6.3 Estadístiques desagregades per gènere.

7. Sensibilització de la comunitat científica

La sensibilització de la comunitat científica hauria de ser una de les prioritats per a l'inici de qualsevol Pla d'Acció.

- 7.1 Presentació i discussió del Pla d'Acció a universitats i centres de recerca.

- 7.2 Presentació del Pla d'Acció a mitjans de comunicació.
- 7.3 Presentació i coordinació amb organismes de la Comissió Europea.
- 7.4 Compromís contra les desigualtats i les violències de gènere.

DONES I CIÈNCIA: FACULTAT DE FARMÀCIA DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA

El procés de convergència cap l'Espai Europeu d'Educació Superior comporta la modernització i adaptació de les nostres titulacions, amb un canvi clar de l'actual metodologia docent passant d'una metodologia basada en el professor i en l'ensenyament per una altre fonamentada en el propi estudiant i en el seu aprenentatge.

Aquest canvi cultural, que incideix a la pròpia organització i a la nova oferta de titulacions universitàries, afectarà d'una forma més directa als professors. La formació continua del conjunt de professorat per a la millora docent és una de les prioritats de la Universitat de Barcelona en l'àmbit docent. És important que aquest canvi cultural també comporti una implicació més gran de les Universitats en les polítiques de gènere, ja que les principals Universitats, arreu del món, han creat en els últims anys comissions, oficines, programes o plans per tal d'analitzar la situació de les dones científiques, implementar propostes per la superació de les desigualtats, fer un seguiment exhaustiu d'aquestes accions i ser una referència per a qualsevol situació en que es pugui trobar una dona a la Universitat.

La piràmide d'edat del professorat de la Universitat de Barcelona presenta unes característiques determinades, estant fortament desplaçada cap a edats avançades. La renovació gradual de la plantilla és un dels objectius clars dins de la política actual de la Universitat de Barcelona, sense que es perdin els grans valors i l'experiència que aporten els professors veterans. Ara és un moment clau perquè els centres, i per tant la Facultat de Farmàcia, faci una planificació que comporti una aposta de futur. Tota planificació acadèmica ha d'anar acompanyada per una planificació del personal que ha de portar a terme tots aquests canvis. Això comporta un estudi rigorós de la situació del personal del centre, i per tant: de quina és la situació de partida, quins són els objectius que ens hem de plantejar i quina metodologia aplicar.

Dins d'aquesta anàlisi i d'una programació futura és on hem de trobar l'espai per a discutir tot allò que comporta la situació de la dona en la nostra Facultat, dins d'una política molt més general que competeix a la UB, de política de gènere en la nostra institució.

La plantilla actual de la Facultat de Farmàcia, considerant professorat ordinari i no ordinari, segons les dades que consten a la Secció de Personal Acadèmic de la Universitat de Barcelona en data del mes de maig del 2006, és de 317 professors. Del total d'aquest professorat al voltant del 56% és professorat ordinari i el 44% restant és no ordinari.

El quadre següent indica la quantitat de professorat, en valors absoluts i relatius, segons el sexe i categories, considerant únicament la classificació en professorat ordinari (Catedràtics i Titulars d'Universitat) i professorat no ordinari (la resta de categories de professorat)

Categories	Núm. de dones	%	Núm. d'homes	%
P. Ordinari	102	57.3	76	43.7
P. No Ordinari	86	61.8	53	48.2
Total	188	100	129	100

QUADRE I – Percentatges de dones/homes segons relació professors ordinaris /no ordinaris

Segons les dades d'aquest quadre podem observar que el percentatge de dones és del 61.8% de professorat no ordinari i que disminueix fins al 57.3% quant es tracta de professorat ordinari. Si aprofundim una mica més en les dades considerant dins del professorat ordinari la quantitat i el percentatge de catedràtics i de professors titulars ens trobarem amb les dades següents:

Categories	Núm. de dones	%	Núm. d'homes	%
Catedràtics	13	29.5	31	70.5
P. Titulars	89	66.4	45	33.6
Total	102	100	76	100

QUADRE II – Percentatges de dones/homes segons relació catedràtics /titulars d'universitat

A partir de les dades del QUADRE II, es poden observar clarament els canvis en els percentatges quant parlem de dones i homes en les dos tipologies de professorat ordinari. El percentatge de dones dins del professorat no ordinari (61.8%) és superior al d'homes (QUADRE I), aquesta superioritat és manté i fins i tot és lleugerament superior quan parlem de titulars d'universitat (66.4%), però la situació és radicalment diferent quan parlem de

catedràtics, ja que en aquesta categoria la relació de dones respecte als homes és “significativament” inferior (29.5% del total de catedràtics).

Aquest valor aproximat de 62% de professorat no ordinari dona, no és tan elevat si considerem els números corresponents als estudiants que han començat a estudiar la titulació de Farmàcia a

ANY	DONES		HOMES	
	TOTAL	%	TOTAL	%
1996	342	77.9	97	22.1
1997	346	79.4	90	20.6
1998	292	79.3	76	20.7
1999	285	77.9	81	22.1
2000	292	80.9	69	19.1
2001	284	79.5	73	20.5
2002	280	80.2	69	19.8
2003	282	79.9	71	20.1
2004	269	76.2	84	23.8
2005	271	76.1	85	23.9

QUADRE III – Percentatges de dones/homes que van accedir a la Facultat de Farmàcia de la Universitat de Barcelona.

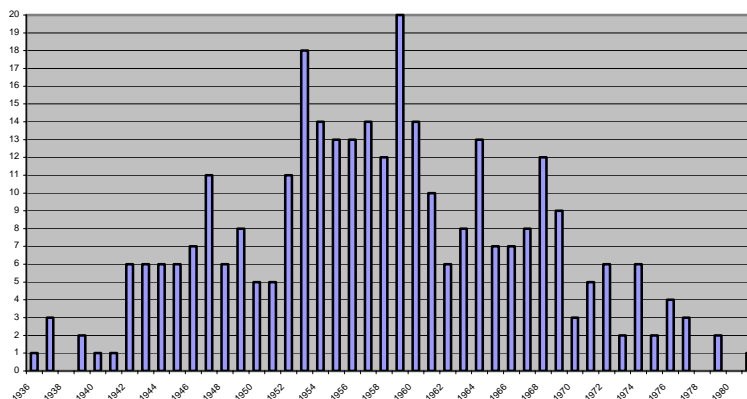
ANY	DONES		HOMES	
	TOTAL	%	TOTAL	%
1996	183	83.2	37	16.8
1997	324	83.1	66	16.9
1998	378	81.8	84	18.2
1999	374	78.1	105	21.9
2000	353	79.5	91	20.5
2001	314	81.6	71	18.4
2002	293	80.9	69	19.1
2003	275	77.0	82	23.0
2004	254	78.4	70	21.6

QUADRE IV – Percentatges de dones/homes que es van llicenciar a la Facultat de Farmàcia de la Universitat de Barcelona

Barcelona i també la relació d'estudiants que han finalitzat els estudis a la mateixa Facultat. Els QUADRES III i IV mostren la relació dona/home dels estudiants que van accedir a la nostra facultat en els últims 10 anys i aquella relació dels estudiants que van acabar l'ensenyament.

De les dades obtingudes dels darrers anys podem observar que l'accés d'estudiants dones a la Facultat de Farmàcia està al voltant del 78.3% de l'entrada total d'estudiants i un cop analitzades les dades dels estudiants que acaben la titulació el valor augmenta fins l'ordre del 80.4%.

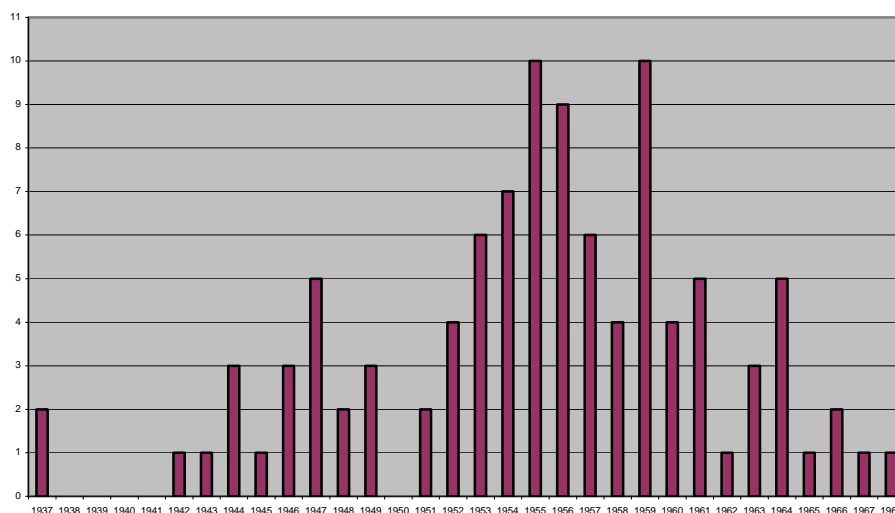
D'aquests valors en podríem concloure que el percentatge de dones dins del professorat no ordinari (61.8 %) és baix, si tenim en consideració que els estudiants que acaben l'ensenyament de Farmàcia. I a partir de les dades anteriors, també podem afegir que és una trista realitat a la nostra Facultat el patró de "tisores" : a mida que augmenta la categoria del professorat de caràcter permanent el percentatge de dones disminueix de forma significativa.



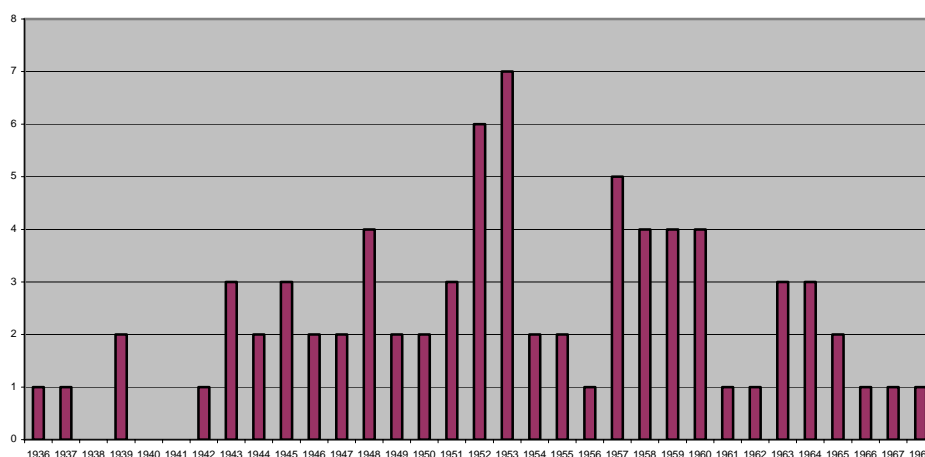
GRÀFICA I – Diagrama corresponent a tot el professorat de la Facultat de Farmàcia de la Universitat de Barcelona segons l'any de naixement (maig 2006)

Un altre aspecte important dins de l'estudi de la situació del professorat en la nostra facultat és la piràmide d'edat del nostre personal acadèmic. En la gràfica següent es mostra la relació de tot el professorat de la Facultat de Farmàcia segons l'any de naixement.

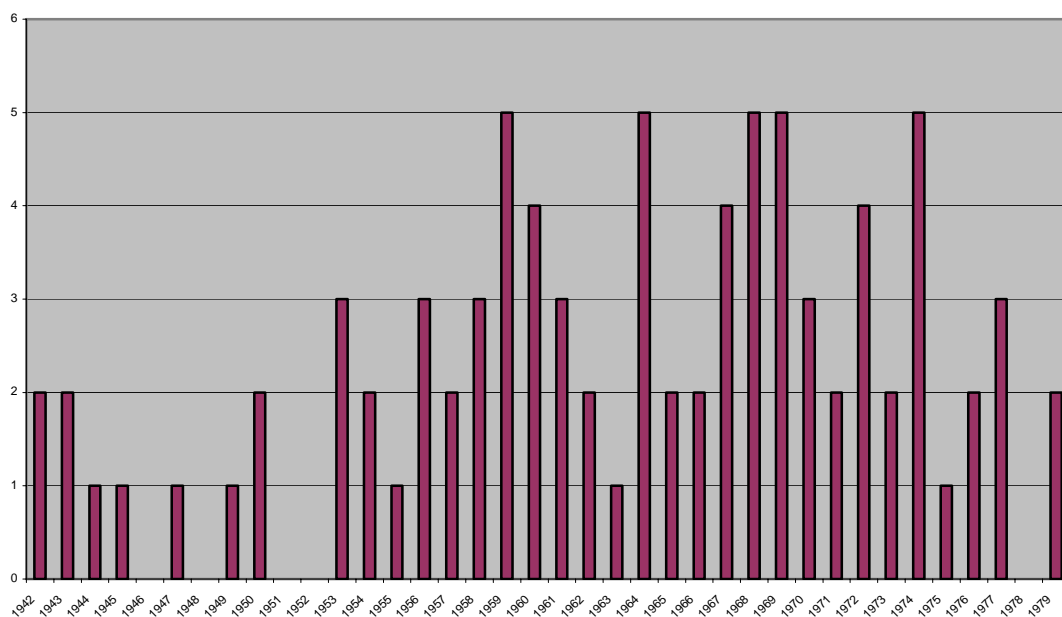
Les següents gràfiques mostren les piràmides de les professores i professors segons la relació de professorat ordinari (catedràtic i titular d'universitat) i professorat no ordinari.



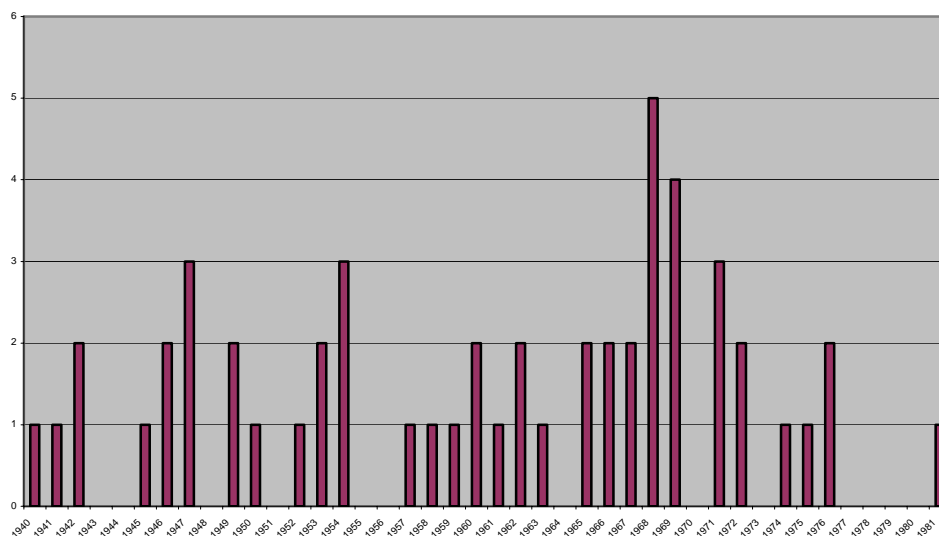
GRÀFICA II – Diagrama corresponent a les professores ordinàries de la Facultat de Farmàcia de la Universitat de Barcelona segons l’any de naixement (maig 2006)



GRÀFICA III – Diagrama corresponent als professors ordinaris de la Facultat de Farmàcia de la Universitat de Barcelona segons l’any de naixement (maig 2006)



GRÀFICA IV – Diagrama corresponent a les professores no ordinàries de la Facultat de Farmàcia de la Universitat de Barcelona segons l’any de naixement (maig 2006)



GRÀFICA V – Diagrama corresponent als professors no ordinàries de la Facultat de Farmàcia de la Universitat de Barcelona segons l’any de naixement (maig 2006)

Les dades mostrades de la Facultat de Farmàcia estan en línia amb les estadístiques del 2004 de les universitats públiques espanyoles i del CSIC que completen els informes de l’ETAN: el percentatge de catedràtics d’universitat, és de 12.81% i a mesura que descendim a nivells

més baixos la proporció de dones s'incrementa fins arribar al 59% que correspon als alumnes que es llicencien.

El problema de la discriminació de la dona en la ciència no es pot deslligar del conjunt de la problemàtica general de la dona, fonamentalment en la falta d'igualtat en els temes laborals i familiars. No és pot parlar d'igualtat de la dona en els aspectes científics sense parlar d'un canvi d'estructures que faciliten la incorporació de la dona al món laboral fent accions per poder compaginar la vida professional amb la familiar. Ara, justament, fa 75 anys que a Espanya es va reconèixer el dret a vot de la dona. En un temps relativament curt els avenços han estat molt importants. Ara bé, el món actual evoluciona molt ràpidament i és indiscutible que l'aconseguit és insuficient i anem endarrerits, per tant tot allò que introduïm en aquesta línia serà molt important.

Tenim un repte important, tots els universitaris, que es basa fonamentalment en la incorporació de la perspectiva de gènere en la investigació i l'ensenyament universitaris, establint instruments que possibilitin la implantació d'aquesta política i que garanteixin una avaluació correcta dels resultats.

Aconseguir una formació de professionals farmacèutics que tinguin present la perspectiva de gènere pot incidir en una assistència sanitària millor així com que la recerca, el desenvolupament i la producció de medicaments i productes sanitaris responguin millor a la desigualtat de gènere en la salut.

Aquesta nova revista "*d'Educació Superior en Farmàcia*, amb el seu número zero pot ser una plataforma per iniciar un treball en aquesta línia de discussió de política de gènere als estudis de Farmàcia.

DOCUMENTACIÓ DE REFERÈNCIA

- Boletín Oficial del Estado. Ministerio de la Presidencia. *Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres*. Boe núm. 57 de 8 de marzo de 2005.
- Generalitat de Catalunya. DURSI-CIRIT. 2005. *Pla de Recerca i Innovació 2005-2008*. <http://www.gencat.net/pricatalunya>

- Generalitat de Catalunya. Institut Català de la Dona. 2005. *V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005-2007*. <http://www.gencat.net/icdona/indexpla.htm>
- Observatori de Bioètica i Dret. Parc Científic de Barcelona. 2004. *Document sobre dones i ciència*. <http://www.bioeticayderecho.ub.es>
- Universitat Autònoma de Barcelona. Grup d'estudis sobre sentiments, emocions i societat 2004. *El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*. (Dirigit per M. Jesus Izquierdo) Bellaterra: Servei de Publicacions UAB.
- Universitat Politècnica de Catalunya. *Programa Dona de la UPC*. <http://www.upc.edu/donUPC/cat/index.htm>

Victoria Girona Brumós
Degana de la Facultat de Farmàcia
Universitat de Barcelona
(2000–2005)