

Pla d'igualtat en els estudis d'Infermeria

Guia i recomanacions
per a l'adequació
a l'Espai Europeu
d'Educació Superior

ASSUMPTA RIGOL CUADRA
ISABEL SÁNCHEZ ZAPLANA
GRUP GIOTEI

UBe

PLA D'IGUALTAT EN ELS ESTUDIS D'INFERMERIA

Guia i recomanacions per a l'adequació a l'Espai Europeu d'Educació Superior

Assumpta Rigol Cuadra i Isabel Sánchez Zaplana
Grup **GIOTEI**



UNIVERSITAT DE BARCELONA



Presentació

Diferents organismes internacionals i nacionals han promulgat la necessitat d'implementar estratègies per portar a terme les seves recomanacions amb relació a la integració de plans d'igualtat de gènere.

Les universitats, com a centres d'educació superior, han adquirit el compromís en tres vessants: el docent, l'estructural i el de recerca, per potenciar la no-discriminació de forma transversal. Aquest compromís s'ha de dur a terme amb propostes concretes adaptades a las característiques de cada universitat.

Des del Grup d'Innovació en l'Orientació i Tutorització dels Estudiants d'Infermeria (GIOTEI), format per professores de l'Escola d'Infermeria de la Universitat de Barcelona i dins de la línia de recerca del grup «Dona i Salut» liderada per les professores Assumpta Rigol i Isabel Sánchez, s'ha elaborat una *Guia de recomanacions per a la integració d'un pla d'igualtat en els estudis d'Infermeria*, adequat a l'Espai Europeu.

La guia inclou la justificació del pla d'igualtat, el procés per a la diagnosi, el pla d'actuació per a la seva implementació, els objectius, les activitats i l'avaluació.

Per a mi, com a coordinadora del grup d'innovació, és un satisfacció presentar aquesta guia, que aconsegueix plasmar en recomanacions concretes declaracions polítiques molt interessants i necessàries, però no per això menys teòriques, difícils de portar a la pràctica sense un projecte específic. D'altra banda, també com a dona i membre d'un ensenyament eminentment femení crec que el projecte respon a una responsabilitat col·lectiva de la infermeria com a professió històricament exercida per dones.

És evident que la discriminació de gènere, des del seu esglaió menys transcendent com pot ser el llenguatge mal utilitzat, fins al darrer, que seria la violència vers les dones, representa un tema cabdal per al treball de la infermeria vers la millora del benestar de la societat.

Vull agrair, doncs, a les professores mencionades, el treball realitzat en pro de la igualtat de gènere i la no-discriminació, iniciat des de molt al començament de la seva trajectòria acadèmica, i donar el suport i la col·laboració necessàries del grup d'innovació i el meu propi perquè les recomanacions proposades siguin una realitat a curt termini.

Carme López Matheu
Coordinadora del Grup GIOTEI

Justificació

És evident que la universitat és un organisme creador i transmissor de referents culturals, motiu pel qual és important i necessari que implementi definicions i pràctiques que afavoreixin l'aprenentatge dels principis de la igualtat i la no-discriminació en els estudiants, de manera que es projectin en el seu futur professional.

Els estudiants, i en aquest cas els d'Infermeria, durant els seus anys d'aprenentatge i en el seu pas per la universitat haurien d'incorporar aquests supòsits, i més atès que és un col·lectiu majoritàriament femení i, per tant, molts dels aspectes relacionats amb la igualtat els afecten d'una manera personal, tant pel que fa a la seva biografia com al seu desenvolupament professional.

Des de l'Espai Europeu d'Educació Superior, si tenim en compte la Declaració de Berlín del 2003,¹ les universitats haurien d'incorporar una perspectiva de «gènere» (*mainstreaming*) en el disseny dels programes, en els sistemes d'avaluació i en les estructures acadèmiques, per tal de garantir que l'ensenyament superior formi nous perfils professionals (assessorament en situacions de violència envers les dones, mediació, etc.) que responguin a les necessitats dels ciutadans. Igualment, l'objectiu fixat a la Declaració de Bolonya² planteja la necessitat de donar unes competències que permetin adequar-se a les necessitats d'inserció laboral en l'àmbit europeu.

Així mateix, la Llei de mesures de protecció integral contra la violència de gènere preveu que «les universitats inclouran i fomentaran en tots els àmbits acadèmics la formació, docència i investigació en igualtat de gènere i no-discriminació de forma transversal».³

Des de l'àmbit nacional, altres declaracions també emfatitzen la necessitat d'incorporar polítiques d'igualtat que afecten l'àmbit universitari. L'Ordre del Consell de Ministres, de 7 de març del 2005, sobre mesures per la igualtat, incorpora la creació d'una unitat específica, Unitat Dona i Ciència,

1. COMMUNIQUÉ BERLIN. (september 2003). *Realising the European Higher Education Area*. Conferencia y comunicado ministerial. Disponible a: [http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/030919Berlin\[Localitzat el\]](http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/030919Berlin[Localitzat el])

2. BOLOGNA DECLARATION. (june 1999). *Joint declaration of the European Ministers of Education*. Disponible a: <http://www.eees.ua.es/documentos/declaracionBolonia.pdf> [Localitzat el:]

3. LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de *Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*.

per abordar la situació de les dones en les institucions investigadores i millorar-ne la presència.⁴

De la mateixa manera, la creació de l'Institut de la Dona el 1983, que es va produir paral·lelament a la promulgació de la LRU, va donar un impuls als estudis de les dones a la universitat, i va afavorir el Programa sectorial d'R+D d'estudis de gènere.

La construcció del nou Espai Europeu d'Educació Superior implicarà una mobilitat creixent tant per al professorat com per als mateixos estudiants, si més no, per cursar estudis de primer, segon o tercer cicles en universitats de diferents països i per dur a terme una col·laboració i cooperació cada vegada més estreta entre diverses institucions i/o per desenvolupar projectes de recerca, per crear xarxes, etc. Cal, doncs, assolir noves competències que responguin a aquests reptes.

És per tot això que considerem necessari valorar de quina manera la universitat afavoreix sensibilitzar i assolir la igualtat d'oportunitats en la societat i l'eliminació d'estereotips sexistes, mitjançant el seu exemple com a institució i el comportament de les persones que la componen, especialment el professorat, participant activament i donant suport a iniciatives d'altres col·lectius i institucions per a la igualtat d'oportunitats. Considerem que, malgrat la suposada igualtat, el sistema educatiu transmet i reproduïx sovint models i rols socials diferents per als homes i les dones que fan que persisteixin les relacions desiguals. Entre altres, aquests models i rols diferenciats es transmeten a través del procés curricular, dels models docents, de l'androcentrisme, dels continguts curriculars i dels textos que s'utilitzen.

Tenint en compte les diferents recomanacions nacionals i internacionals respecte a aquest tema, creiem que per fer possible aquests principis d'igualtat entre homes i dones, des del nostre àmbit universitari, s'hauria de:

- Identificar el grau d'incorporació d'una perspectiva de *gènere* en la definició dels plans d'estudis, en els continguts i en les metodologies emprades.
- Promoure la incorporació dels Estudis de les Dones en el currículum de forma transversal, mitjançant la inclusió en els objectius i continguts formatius (coneixements, aptituds, capacitats i destreses necessàries),

4. VICEPRESIDENCIA PRIMERA DEL GOBIERNO. MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA. ORDEN PRE/525/2005, de 8 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.*

per tal que l'alumnat aprengui a incorporar una mirada no androcèntrica en el desenvolupament de la seva futura activitat professional.

- Fomentar la incorporació d'una perspectiva des dels Estudis de les Dones, del feminisme i del gènere en els projectes de recerca: en la definició de la temàtica, el disseny de nous projectes, la diagnosi dels problemes, la proposta de solucions, la utilització i l'aplicació de noves tecnologies.
- Vetllar perquè la inclusió de la perspectiva de gènere en els diferents àmbits assenyalats, sigui considerada com un criteri de qualitat en la guia d'avaluació de l'ANECA.⁵
- Procurar la formació del professorat corresponent tant en l'estadi inicial com per mitjà de la formació continuada.

Guia per a la integració d'un pla d'igualtat

Per tot el que s'ha exposat anteriorment, hem considerat oportú elaborar una guia d'activitats a desenvolupar pel foment de la igualtat entre dones i homes en els estudis d'Infermeria. Pretén detectar aspectes que dificulten l'assoliment de les polítiques d'igualtat en la societat i en concret en els estudis d'Infermeria, així com incorporar mesures correctores que contribueixin a la sensibilització de la institució envers aquests principis.

Aquesta guia, elaborada des del Grup d'Innovació en l'Orientació i Tutorització dels Estudiants d'Infermeria (GIOTEI), format pels dos departaments de l'Escola d'Infermeria de la Universitat de Barcelona, forma part d'una de les línies de recerca que planteja el grup amb relació a la dona, *Dona, Salut i Infermeria*, que pretén convertir-se en seminari permanent sobre els estudis de les dones, des de la Infermeria, aspecte que considerem que pot contribuir a fer visibles aportacions de les infermeres com a constructores de coneixement, que molt sovint han estat ignorades pel saber convencional i/o les institucions. La guia té en compte la necessitat d'uns requisits previs per poder posar en marxa el pla d'acció que proposa:

- Obrir un procés de discussió entre els membres del GIOTEI per veure l'oportunitat i la viabilitat de dur a terme aquest pla.
- Obtenir suport de la institució.

5. AMIT. Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas. Disponible a: www.amites.org
[Localitzat el: 15/12/05]

- Generar consens dintre de la comunitat universitària respecte als objectius i prioritats.
- Garantir la consistència entre les mesures a aplicar i les línies d'actuació que proposen els diferents organismes.
- Formular mesures i indicadors amb precisió, per tal de facilitar-ne l'aplicació i avaluació.

Pla d'actuació

Els objectius i les accions que plantegem haurien de tenir un assoliment progressiu i seqüencial, i suposen l'elaboració d'indicadors que permetin avaluar-ne la consecució. Per tant, no són objectius a curt termini, sinó que suposen un pla d'actuació permanent que haurà de valorar quins es posen en marxa en primer lloc, quins són pròpiament línies de recerca, o bé quins són estudis derivats d'objectius de la mateixa institució i que poden vetllar perquè aquestes orientacions no siguin tan sols fets puntuals.

Per poder dur-les a terme són necessaris una sèrie de criteris previs, com ara identificar les que es considerin prioritàries, fixar el temps en què es duran a terme i la identificació d'un grup que lideri les accions. En aquest cas es proposa des del GIOTEI i per mitjà del seminari permanent Dona, Salut i Infermeria, les persones que proposen aquesta acció i el professorat interessats a participar-hi i que actuï com a organisme permanent de recollida i anàlisi de la informació i es responsabilitzi de realitzar informes sobre la situació.

L'elaboració d'aquesta guia, des del grup GIOTEI, com a capdavanter d'aquesta iniciativa, està oberta a les aportacions i col·laboracions del mateix col·lectiu interessat en el tema.

Per tant, el pla a desenvolupar ha de tenir en compte diverses fases del procés:

- Una primera fase en què, a partir de la iniciativa de posar en marxa aquest pla, el grup GIOTEI acorda el compromís per iniciar l'anàlisi de la situació i designa el grup o persones implicades com a responsables de preparar el pla i el seu desenvolupament.
- Una segona fase en què s'acorden els objectius per al pla d'acció i la difusió de les propostes d'actuació.
- Una tercera fase d'implantació i seguiment de les accions acordades, l'avaluació del pla i l'assoliment dels objectius proposats.

Per poder dur a terme els objectius del pla d'acció, cal comptar amb la implicació dels òrgans directius de la institució i, per tant, comprometre's a fer difusió interna del pla d'actuació.

Un cop fixades les accions, és important avaluar-les per poder comprovar si s'han millorat o corregit mancances detectades. Per tant, és necessari fixar uns indicadors que aportin tant informació quantitativa (obtenció de dades estadístiques de les bases de dades que té la institució, cens d'alumnes, repartició per sexe, etc.), com qualitativa (qüestionaris d'opinió, normatives, etc.).

Objectius i activitats

Objectiu n. 1. Diagnosi del personal de l'Escola d'Infermeria

1.1. Propòsit

Aquesta diagnosi ha de servir per conèixer la proporció de dones i homes en els diferents estaments que componen l'Escola (personal administratiu i personal docent). Encara que ja sabem que la majoria són dones, pensem que identificar més en profunditat certes dades, com l'existència d'àrees més masculinitzades o feminitzades, ens pot ajudar a fer propostes que facilitin la conciliació de la vida laboral i personal o la realització de tasques de promoció i/o prevenció de la salut específiques, atès que gran part del temps de les dones està dedicat a la cura dels membres de la família (fills, pares, etc.), aspecte que sovint perpetua les desigualtats en els diferents àmbits d'actuació.

1.1.2. Proposta d'accions a desenvolupar

- Identificar el percentatge de dones i d'homes del personal de l'Escola (catedràtics, professorat titular, associat, personal administratiu).
- Incorporar la variable sexe a característiques etàries del personal.
- Identificar les càrregues familiars del personal de l'Escola.
- Obtenir dades i interpretar la dificultat per conciliar la vida laboral i familiar. Personal que té cura d'altres/horaris laborals...

Objectiu n. 2. Diagnosi de l'alumnat

2.1. Propòsit

En l'actualitat hi ha prou informació⁶ quant a la incorporació de les dones a la universitat i als diferents tipus d'estudis, en què són majoria en el

6. DATOS Y CIFRAS DEL SISTEMA UNIVERSITARIO 2005/06. MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA. Consejo de Coordinación Universitaria.