

RESULTATS DELS GRUPS DE DISCUSSIÓ I LES SESSIONS D'ANÀLISI I DEBAT AMB LA COMUNITAT UdG

La següent informació ha estat recollida dels següents espais:

- Sessions d'anàlisi i debat amb persones membres del PDI realitzades el dies 9 i 10 de setembre
- Sessió d'anàlisi i debat amb estudiantat, realitzada el 9 de desembre
- Grup de discussió amb persones membres del PAS, realitzat el 15 de desembre
- Sessió d'anàlisi i debat amb persones membres del PAS i del PDI

Les sessions van ser conduïdes per la Dra. Gemma Ubasart i la Dra. Patrícia Melgar i van tenir la participació d'un total de 71 persones, a les quals volem agrair la seva col·laboració.

1. COMENTARIS GENERALS

Es considera que el document és un bon punt de partida i que és molt positiu recollir i mantenir conjuntament els temes LGTBI.

També es considera molt positiu que es parli de violències en general.

1.1. Disseny i organització pla

- **Falta de diagnòstic del primer pla** per saber si s'ha aplicat o no i per què. Permetria reconèixer trajectòria per valorar-la i avaluar-la i dotar d'indicadors.
- **Personal i pressupost àrea igualtat.** Reflectir amb quins **RECURSOS** es compten. (Una acció específica per dotar de més personal? Moltes accions recauen en l'àrea d'igualtat).
Reconeixement de crèdits per poder-se dedicar a aquestes tasques.
- **Cal JERARQUITZAR les accions i mesures.** Prioritzar. **CRONOGRAMA.** Endreçar curt, mig, llarg termini.
- **ORGANIGRAMA estructures de gènere:** comissió igualtat, delegat rector, etc.
- **Concretar RESPONSABILITAT accions.** Sinó es dilueixen responsabilitats.
- **Incorporar i explicitar sistema AVALUACIÓ.** A part indicadors accions. Quan es rendirà comptes, a qui es rendirà comptes.
- **Pla de comunicació integral,** de tot el conjunt del pla, especialment interna cap a la comunitat universitària i on hi hagi un fil conductor. S'ha de crear un missatge que s'interioritzi i generi implicació. No és només informar, si no comunicar i veure l'impacte que ha tingut en les accions d'aquestes persones posteriorment -resposta dels diferents col·lectius a cadascun d'aquests eixos-.

Es necessita un pla de comunicació diferent al que s'ha seguit vers accions prèvies. El col·lectiu d'estudiants, especialment, considera que les accions que s'han fet anys enrere, com per exemple el protocol contra l'assetjament, no les coneixen. Es proposa que la comunicació es faci en paper als llocs més freqüentats.

- Es destaca la **necessita de donar a conèixer el protocols, procediments...** vers les accions que es poden prendre a la universitat. Proposta: fer un recull de les intervencions que s'han fet, per exemple, com s'han abordat els casos d'assetjament, i difondre-les, per tal de que la comunitat universitària tingui clar que la universitat actua.
- Establir un **eix de cohesió o fil conductor al conjunt del pla**. Per exemple, fil conductor pel que fa a les campanyes, és a dir, que cada campanya forma part d'un pla d'acció conjunt.

1.2. Temes específics

- Considerar no només avaluació *ex-ante* de la normativa de la UdG sinó també l'**avaluació ex-post**. Biaix de gènere en la normativa existent. Fer com un pilot amb normatives específiques (en necessiten indicadors, etc.).
- **Mecanisme de reparació de desigualtats**. Rescabament. Comitè experts, gent externa. Servei acompanyament a la víctima.
- Pensar si elaborar un **nou PROTOCOL DE VIOLÈNCIES de gènere**, seguint la lògica del nou pla, que serà més avançat que l'anterior. Actualització elements presents en el protocol (per exemple, només es considera violències si hi ha tocaments, etc.).
- **Quin és l'espai d'intervenció?** Quin és espai UdG? Com integrem espai virtual? Fins on arriba el context universitari.
- Canal anònim per denuncia. Garantir respecte drets.
- Falta **perspectiva INTERSECCIONAL**. Per exemple, violències de gènere operen més enllà categoria home-dona (encara que aquesta sigui la principal), interfereixen molts elements: classe social, racisme, edat, etc. Potser es pot aprofundir mitjançant enquesta de diagnòstic.
- **Escoltar col·lectiu transsexual** (estudiantat, PAS, PDI). Fer lavabos inclusius és important però potser no la prioritària. Per exemple, pot ser més important que en els documents pugui sortir el nom sentit.
- **Fitxes assignatures**. Introduir recomanacions per incloure perspectiva de gènere.
- Pla igualtat no només universitat sinó **estendre'l**. Per exemple, en pràctiques d'empresa.
 - Comunicació: que només entrar al web estudiants ja trobin accés a qüestions igualtat (i pla) i un resum executiu del pla.
 - Aplicació per mòbil. Canal de telegram. Píndoles?
- **Tasca de sensibilització**. Utilitzar el pla com a mecanisme per a fer-ho.

- **Falta presència estudiantat** al pla. No utilitzar terme alumnes sinó estudiants.
- Introduir la dialèctica **espais i gènere**. Diagnòstic i proposta.
- **Bon tracte general, cures**, entre les persones que formen part de la universitat. **Llenguatge verbal i no verbal**. Al final te a veure amb relació de poder. Metodologies docents. Relació entre estudiants-professorat. Entre professorat.
- **Feminisme ha de tindre en compte contextos més vulnerables**. Sobretot tenint en compte estudiants. Pensar serveis i centres amb els que tenim convenis.
- **Construir missatges en positiu** igualtat i diversitat.
- Canviar heteronormatiu per **heterocentrat**. Clarificar el concepte de "**conciliació**". Per exemple, les propostes de teletreball no necessàriament impliquen conciliació (corresponsabilitat). Destacar que es contempla també la conciliació PERSONAL. És una qüestió de salut. Tenir en compte que una suposada mesura de conciliació per a un col·lectiu, pot no ser efectiva per un altre. Per exemple, el teletreball -segons les persones participants- es valora positivament pel PAS, però podria no ser valorat de la mateixa manera per PDI ja que les tasques i condicions són diferents.
- Buscar maneres de **saber perquè no s'implica la comunitat** en determinades accions, per exemple, per què no van a determinada xerrada? (no ho veuen important, o...)

2. COMENTARIS ESPECÍFICS SOBRE LES ACCIONS

ACCIÓ 7. Identificar associacions o col·lectius que treballin sobre la qüestió.

ACCIÓ 9. Lavabos inclusius a totes les facultats.

→ Accions 12 i 28 son molt similars. Revisar-les.

ACCIÓ 13.

- A la facultat de ciències l'estudiantat ha de fer una reflexió sobre "ètica i sostenibilitat" en el seu TFG. Podria pensar-se incloure una reflexió de gènere (o almenys pensar que en la bibliografia aportada hi hagi dones).
- Proposta de posar l'acció a l'apartat de recerca.
- Algun tipus de reconeixement. Premi o menció. Incentiu ja que els hi genera esforça, també manera de visualitzar-lo. Exemple premi Francesca Bartrina Universitat de Vic. Premi Xarxa Vives.
- Cada grau te uns materials sobre com fer un TFG. Revisar i assegurar que aquests incorporen qüestió de gènere.
- Cerimònies graduació: premi millor TFG amb perspectiva de gènere.
- Fomentar TR als instituts amb perspectiva de gènere.

ACCIÓ 16.

- Perspectiva de gènere a la docència. Valorar si és positiu o no vinculat amb el següent comentari.

- Tindre en compte el biaix de gènere en l'avaluació de les enquestes al professorat. Existeix ja molta evidència científica en aquest sentit. Fer un estudi? Pensar propostes e millora per modular la pitjor valoració a les dones? Perspectiva de gènere però també interseccional. CAL ACCIÓ ESPECÍFICA.

ACCIÓ 17 i 18. Incorporar convocatòria de subvencions.

ACCIÓ 19. Assegurar que el catàleg de pràctiques de de les diferents facultats tinguin perspectiva de gènere o siguin sensibles al gènere.

ACCIÓ 22. Incorporar convocatòria de projectes.

ACCIÓ 24. “Diagnosticar les limitacions en que es troben...” una vegada ho hem diagnosticat, què fem? (hi ha altres accions que estan relacionades però en el cas d'aquesta potser s'ha de clarificar). Aquesta acció no pot ser només diagnòstica, ha de donar un pas cap a la intervenció.

ACCIÓ 30.

- Concretar com es durà a terme la prioritització de dones catedràtiques. Establir procediment.
- Incorporar mesures per pal·liar la desigualtat en l'accés a titularitats (també hi ha moltes menys dones que homes).

ACCIÓ 39. Una persona formada en gènere a cada facultat. Inclòs un grup format en gènere (PAS; professorat i estudiantat).

ACCIÓ 43. Graus on hi ha més homes que dones.

→ **Eix estratègic 4.** En les accions que fan referència a **recollir dades** es considera interessant saber de manera específica quants homes participen de les formacions o altres activitats orientades a treballar la perspectiva de gènere.

Alhora de donar dades tenir en compte que les proporcions de homes i dones a PAS i PDI són diferents. Per exemple, el PAS és un col·lectiu feminitzat, per tant, es interessant saber si els pocs homes que hi han ocupen les posicions de major responsabilitat i, per tant, estan sobre representats en càrrecs.

També es considera interessant saber si les dones de PAS tenen en major mesura que els homes contractes precaris. Sempre valorant les xifres segons les proporcions, i no en número absoluts, pel fet de que majoritàriament siguin dones no porti a errors d'interpretació.

→ Es proposa **recollir altres dades que permetin un anàlisi real sobre situacions, barreres que viuen les dones així com les seves conseqüències.** Per exemple, en el cas del PDI, saber quantes dones consideren han “renunciat” a la maternitat per poder desenvolupar de manera “exitosa” la seva carrera professional, o saber quina és la productivitat (per exemple, articles científics) dels homes durant els permisos de paternitat i la de les dones durant els permisos de maternitat

→ **Fitxes de seguiment de l'acció:** ha d'avaluar de manera més concreta l'impacte, ha de ser exigent. Que permeti visibilitzar la qualitat de la implementació. Indicadors que realment puguin **mesurar l'impacte.** Per exemple, el número de xerrades que

s'han fet no mesura l'impacte, el que ho mesura és a quantes persones hem arribat i els canvi que ha generat la xerrada en les persones que han assistit.

3. NOVES INCORPORACIONS

- **Pressupost** associat per veure la viabilitat de cadascuna de les accions. Això permetrà saber les possibilitats de tirar-ho endavant.
- Es proposa fer una **enquesta com a eina pel diagnòstic**. Estudiantat, PAS, PDI.
- Al llarg de tot el Pla **incorporar en major mesura a l'estudiantat**, per exemple, acció 2. Incorporar alguna acció concreta per apoderar els col·lectius feministes de la UdG.
- **Prioritzar** les accions. Tot i estar temporalitzades, pactar quines són les accions a les que s'ha d'arribar sí o sí. Alhora coordinar la realització d'aquestes accions, no treballar-les de manera independent.
- Clarificar quines **subaccions** es faran per desplegar aquella acció.
- Contemplar als **centres adscrits** en aquest Pla d'Igualtat. És a dir, tenint en compte que també porten el nom de la UdG, assegurar que també compleixen en les exigències, posen en marxa determinades actuacions...
- Pel que fa a les **accions referides a la violència masclista** cal contemplar altres espais que també s'utilitzen en el transcurs de la vida universitària com: biblioteca o transport públic que porta cap a la universitat.
S'han de posar **mesures que protegeixin a les persones que vulguin fer ús del protocol** i difondre-les. Es destaca que una de els raons per les que la gent no acudeix, tant víctimes com persones de l'entorn, és per por a les conseqüències, represàlies o pel que pugui pensar la gent.
Es proposa la creació d'un espai virtual (a través del qual es pugui accedir des del Moodle de qualsevol assignatura) on es puguin explicar els casos que s'hagin patit de manera anònima.
- Pel que a la informació vers les accions del pla a l'estudiantat es proposa la figura d'estudiants mentors/es que expliquin els recursos existents a l'estudiantat de primer curs.

4. PERSONES IMPLICADES:

- **Coordinació** per fer el desplegament amb la implicació d'altres agents més allà de la persona responsable. Que hi hagi persona responsable per eix, a banda de les persones responsables per acció.
- Saber les persones que no tenen una càrrega de dur a terme l'acció però sí tenen una càrrega d'organitzar. Aquesta figura pot ajudar a unir.
- Definició de **lideratges i rols**, més enllà, de dir les responsabilitats a les accions. S'han d'especificar els rols en les accions per clarificar "qui fa què". Una de las persones que apareixen ha de ser responsable.

- Revisar les persones que apareixen amb responsabilitats per assegurar que es reparteix que no recau la feina sobre poques persones. Per exemple, recauen forces responsabilitats sobre vicerektorat, però els vicerektorats són molt amplis, caldria concretar sobre qui.
- Implicar en major mesura a les **persones delegades en gènere** de cada Facultat, coordinar les accions amb aquestes persones... Ara mateix només apareixen en una acció.

5. REPTES:

- Com aconseguir que tot el professorat i estudiantat es sumin a les accions proposades.

6. ALTRES / TRANSVERSALS:

- Fer visible el paper actiu i responsabilitat que té cadascuna de les parts de la comunitat universitària en el desenvolupament d'aquest Pla.
- Donar **visibilitat al desplegament del Pla**. Aprofitar eines que ja tenim que s'estan utilitzant en major mesura des de la pandèmia, per exemple, Moodle.
- Que **els serveis que se'n deriven** es visibilitzin i siguin accessibles.
- **Estudiantat com un altre col·lectiu implicat en el desplegament del pla**, no només com a receptor del pla.
- **Vetllar per una bona aplicació de les accions** als departaments, àrees de coneixement... S'observen males praxis o directament un incompliment de determinades normatives en un "micro" nivell.
- Durant el seu desplegament, pedagogia / formació general que ajudi a la comunitat universitària a entendre el sentit, raó i utilitat de les accions que es proposen al pla.