

Informe
DIAGNOSI SOBRE LA INCORPORACIÓ DE LA
PERSPECTIVA DE GÈNERE AL GRAU EN DRET
DE LA UNIVERSITAT DE GIRONA

Quotidiana (iQcoop,sccl)

F67347120

Octubre 2022

Autoria: Silvia Carrillo Gómez, Clara Domínguez Gómez, Ibtihal Chafi Founna, Mireia Duran Brugada

ÍNDEX

1.	Introducció.....	4
2.	Marc normatiu	9
2.1.	Àmbit internacional.....	9
2.2.	Àmbit europeu.....	10
2.3.	Àmbit estatal	10
2.4.	Àmbit autonòmic	12
2.5.	Universitat de Girona	13
3.	Incorporar la perspectiva de gènere a la docència	15
4.	Diagnosi del Grau en Dret a la UdG	21
4.1.	Elements determinants i de context	21
4.1.1.	Planificació del Grau en Dret	22
4.1.2.	Marc institucional i els recursos a disposició del professorat	22
4.1.3.	Percepcions i disposició del professorat	26
4.2.	Continguts de gènere en l'activitat docent.....	31
4.2.1.	En les assignatures.....	31
4.2.2.	En altres continguts curriculars: Pràctiques curriculars i Treball de Fi de Grau (TFG).....	35
4.2.3.	Recerca en gènere	36
4.3.	Referents femenins d'expertesa en Dret	38
4.3.1.	Estructura de gènere del professorat	38
4.3.2.	Referències bibliogràfiques.....	42
4.3.3.	Visibilitat a la bibliografia	44
4.4.	Competències amb perspectiva de gènere.....	46
4.5.	Dinàmiques de gènere en la interacció i la docència	47
4.5.1.	Metodologies docents	47
4.5.2.	Dinàmiques no igualitàries	49
4.6.	L'espai a la Facultat de Dret de la UdG	51
4.6.1.	Percepció de seguretat.....	51
4.6.2.	Espais inclusius.....	52
5.	Conclusions	55
6.	Propostes d'actuació	58

7.	Bibliografia.....	60
8.	Índex de gràfics i taules.....	62
9.	Annex	64

1. Introducció

Aquest document és una diagnosi sobre la introducció de la perspectiva de gènere al Grau en Dret de la Universitat de Girona (a partir d'ara, UdG) del curs 2021-2022.

Aquest estudi sorgeix de l'aposta de la Facultat de Dret de la UdG per posar en valor la rellevància d'incorporar la perspectiva de gènere en la docència universitària, així com de la necessitat de fer una revisió interna per saber en quin punt es troba el Grau en Dret pel que fa a la mirada en gènere.

Aquesta mirada interna pot servir, d'una banda, per ser conscients dels avenços assolits en matèria d'igualtat en la docència del Grau en Dret i, així, contribuir a garantir que en aquells aspectes on no existeixin biaixos de gènere s'institucionalitzi la igualtat, per tal d'assegurar que no es facin passos enrere i emergeixin situacions no igualitàries. D'altra banda, també pot servir per identificar aquells àmbits on encara no s'ha incorporat o està en procés d'incorporar-se la perspectiva de gènere. Un cop detectats aquests àmbits, aquest estudi pot facilitar que s'implementin mecanismes per poder incloure-la i subvertir els biaixos de gènere que puguin existir.

Ens trobem en un moment on tant en l'àmbit tècnic d'igualtat de gènere com a nivell jurídic s'han fet grans avenços per eliminar els biaixos de gènere existents en les universitats, el que inclou també la docència universitària. Tot i que a nivell tècnic i jurídic s'hagi avançat, és important destacar que pot arribar a ser complex eliminar aquests biaixos de gènere. Això podria ser degut a les possibles resistències que sorgeixen per part del professorat i/o l'alumnat, a la manca d'incentius a l'hora d'incorporar la perspectiva de gènere en la docència, a la dificultat o resistència per canviar hàbits o a la dificultat d'incorporar la mirada de gènere en unitats docents concretes.

En aquest informe s'entendrà la introducció de la perspectiva de gènere com s'ha definit per la Xarxa Vives: *"que la naturalesa i les implicacions del gènere i la seva intersecció amb altres eixos de desigualtat s'incorporin en el currículum de totes les assignatures, defugint un tractament separat com un problema específic dins de les assignatures"* (Verge i Cabruja, 2017:7). A més, seguint el marc plantejat a l'informe elaborat per Tània Verge (2018), en el marc de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (en endavant, AQU), també es tindrà en compte que s'ha de fer front a la ceguesa de gènere en els continguts; l'entorn d'aprenentatge, de les metodologies docents i de l'avaluació; l'àmbit professional; i la cultura d'organització de la disciplina.

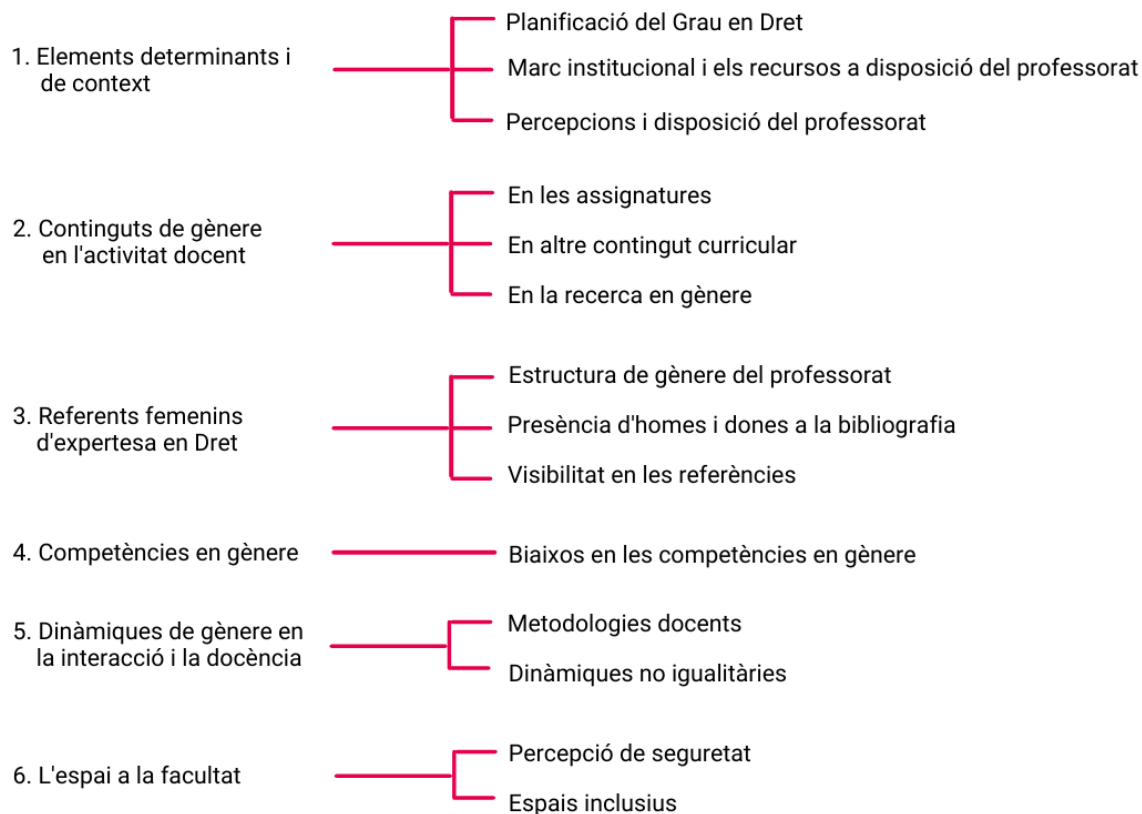
Continguts de l'informe

En els últims anys, en el nostre context s'han desenvolupat múltiples informes sobre la introducció de la perspectiva de gènere a la docència universitària (Aguilar i Bernard, 2010; Ginard i Sierra, 2014; Medina-Bravo i Jiménez, 2014; Oliveras i Muñoz, 2016; Ponferrada, 2017; Ribas i Bel, 2015; Soley-Beltran, 2014; UJI, 2014). A més de les anàlisis citades, destaca la metaanàlisi realitzada, per encàrrec de la Xarxa Vives, per Tània Verge i Teresa Cabruja (2017), així com les guies sectorials impulsades per aquesta mateixa institució, una de les quals se centra en l'àmbit de la Criminologia i el Dret, realitzada per M. Concepción Torres Díaz (2018). A més, cal destacar l'informe "Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària", elaborat per Tània Verge (2018) per a l'AQU. També mereix un esment especial la diagnosi de la UAB, dirigida per Maria Jesús Izquierdo l'any 2006. Malgrat que fa més de 15 anys que va ser elaborada, es pot considerar un informe de referència, ja que es va publicar quan no hi havia gaires estudis sobre aquesta temàtica i va introduir elements substantius propis de la teoria feminista amb un caràcter molt innovador. Finalment, a la UdG, en l'àmbit de les ciències socials i jurídiques es destaquen dues diagnosis realitzades durant el curs 2017 -2018 al Grau de Criminologia i al Grau de Ciències Polítiques i de l'Administració, coordinades per Maria de la Fuente.

Pel que fa a aquest informe, en base a la revisió bibliogràfica realitzada i les necessitats expressades pel grup motor de la UdG que el coordina, el contingut del document s'estructurarà en sis àmbits on s'analitza la incorporació de la perspectiva de gènere: (1) elements determinants i de context, (2) en els continguts de gènere en l'activitat docent, (3) en els referents femenins d'expertes, (4) en les competències, (5) en les dinàmiques en gènere en la interacció i la docència i (6) en els espais de la Facultat. Alguns d'aquests aspectes, tot i que els elements d'anàlisi no tractin directament sobre si s'incorpora o no la perspectiva de gènere en el coneixement, sí que es consideren factors que promouen l'existència d'un clima i entorn que facilita aquesta incorporació.

Addicionalment, l'anàlisi ve precedida per dos apartats que permeten emmarcar la temàtica de l'informe: en primer lloc, per una revisió del marc normatiu i d'altra banda per una petita introducció sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència.

Figura 1. Estructura lògica de l'anàlisi de la perspectiva de gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'enquesta i dades facilitades per la UdG

En base a aquests sis elements esmentats, s'han analitzat un seguit de dades quantitatives. Addicionalment, per la complexitat que implica estudiar la incorporació de la perspectiva de gènere, també s'inclou l'estudi de diferents aspectes qualitatius a partir de l'anàlisi documental. Tot i que s'han afegit alguns elements diferencials, com l'anàlisi de l'espai, gran part d'aquest informe permet ser comparat amb els altres dos informes citats prèviament sobre el Grau en Criminologia i en Ciències Polítiques i de l'Administració, realitzats l'any 2017-2018.

Metodologia emprada i fonts

Per a la realització de l'informe s'ha fet una revisió de la informació registrada en documents i dades facilitades per la UdG. A partir d'aquesta informació s'han fet càlculs i també s'ha generat una base de dades per captar la inclusió de la perspectiva de gènere en la bibliografia i les fitxes docents. Addicionalment, s'ha fet una revisió bibliogràfica i de documents interns i externs de la Facultat de Dret. Per complementar aquesta informació, s'han realitzat dues enquestes al

professorat. En una primera enquesta, no anònima, el professorat podia aportar informació concreta sobre les assignatures i la recerca que es duu a terme. La segona ha estat una enquesta anònima on s'han captat percepcions sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència i s'ha recollit informació sobre necessitats o situacions no igualitàries a l'espai docent, entre altres aspectes.

Concretament, les fonts d'informació que s'han utilitzat per a la realització d'aquest informe són:

Revisió d'informació registral facilitada per la UdG

- Fitxes docents de les assignatures
- Llistat de Treballs de Fi de Grau
- Llistat d'empreses on s'ofereixen pràctiques
- Informació laboral sobre el professorat

Revisió bibliogràfica i documental

- Teoria sobre incorporació de la perspectiva de gènere en la docència
- Plans i guies sobre introducció de perspectiva de gènere en la docència
- II Pla d'Igualtat de la UdG (2021 - 2025)
- Memòria del Grau en Dret
- Pla de Qualitat de la UdG
- Estudi de zones fosques del Campus Montilivi

Enquestes al professorat

- Enquesta no anònima:

Es va enviar a tot el professorat del Grau en Dret per tal de captar informació no anònima de la seva docència i recerca. Va estar operativa de l'11 fins al 21 de febrer del 2022. El Deganat va enviar correus electrònics informant de la realització de l'enquesta al professorat. Van contestar l'enquesta un total de 27 persones, que representen el 35,5% del professorat. En aquest cas el 59,3% dels que van respondre són homes i el 40,7% són dones.

- Enquesta anònima:

Es va enviar a tot el professorat del Grau en Dret del curs 2021 - 2022 per tal de captar percepcions sobre el personal docent. Va estar activa des del 10 de març fins al 6 d'abril de 2022. L'enllaç a l'enquesta i els recordatoris es van enviar per correu electrònic a través del correu del Deganat. En aquest cas va contestar a l'enquesta, anònima, el 61,8% del professorat. El 46,8% de les persones que van respondre l'enquesta eren dones i el

53,3% eren homes. En aquest cas, com mostra la Taula 1, la composició del professorat de la Facultat i de la mostra és molt similar en termes de gènere.

Taula 1. Composició del professorat del Grau i de la mostra de les enquestes, 2022.

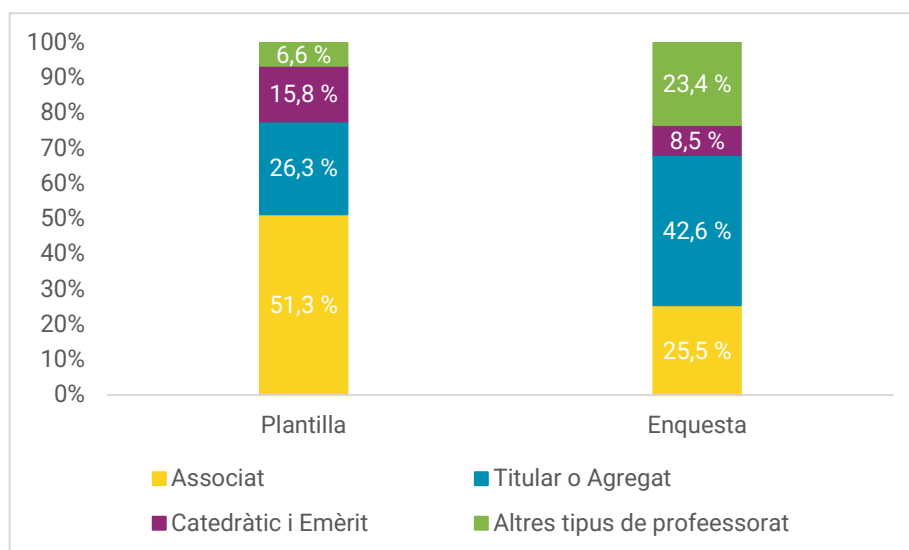
	Homes		Dones		Mostra	
	N	%	N	%	N	%
Enquesta no anònima*	16	59,3%	11	40,7%	27	35,5%
Enquesta anònima	22	46,8%	25	53,2%	47	61,8%
Professorat	36	47,4%	40	52,6%	76	100%

*En aquest cas hi ha una persona que ha contestat "altres" i s'ha sumat a les dones

Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'enquesta i dades facilitades per la UdG

Tanmateix, com s'observa al gràfic 1, en relació a la tipologia del professorat, hi ha una proporció més alta de professorat associat a la plantilla que a la mostra de l'enquesta no anònima. Addicionalment, el professorat agregat o titular es troben sobredimensionat a la mostra de l'enquesta, així com la categoria "altres tipus de professorat".

Gràfic 1. Composició del professorat del Grau i de la mostra de l'enquesta no anònima segons tipologia de professorat, 2022.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'enquesta i dades facilitades per la UdG

2. Marc normatiu

La introducció de la perspectiva de gènere a la docència és un fet rellevant en el desenvolupament de societats igualitàries. Aquesta incorporació s'emmarca en un marc normatiu d'àmbit internacional, estatal i autonòmic.

2.1. Àmbit internacional

En l'actualitat, la igualtat de gènere és concebuda com el cinquè dels disset Objectius de Desenvolupament Sostenible que consten a l'Agenda 2030 pel Desenvolupament Sostenible, aprovada per l'Organització de les Nacions Unides el 2015. Aquesta presa de posició subratlla la rellevància internacional de la igualtat de gènere. Aquest enfocament està present des de la Carta de San Francisco, de 26 de juny de 1945, on les Nacions Unides han expressat el seu compromís amb la igualtat, concretament en els seus articles 55 i 56. Als efectes que aquí ens interessen, dins d'aquest objectiu són destacables en l'àmbit universitari les fites vinculades a posar fi a la discriminació; assegurar la participació plena de la dona i la igualtat d'oportunitats de lideratge; i fomentar la igualtat de drets als recursos econòmics.

A més, és rellevant destacar la tasca de la *Comission on the Status of Women* (CSW), que pertany al Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides. És l'òrgan intergovernamental encarregat de promocionar i supervisar que s'apliqui el principi d'igualtat de gènere a partir de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (1979). Els Estats part han d'elaborar periòdicament informes sobre la situació d'igualtat i aquests informes són supervisats per un Comitè que avalua el context d'igualtat entre homes i dones dels Estats membres.

Dins d'aquest marc internacional, també són distingibles les actuacions de l'Organització de les Nacions Unides per a l'Educació, la Ciència i la Cultura (UNESCO), que han reafirmat el compromís internacional amb la igualtat de gènere. La UNESCO ha defensat la necessitat d'elaboració de polítiques i normatives que tinguin com a objectiu acabar amb els obstacles que aquestes desigualtats suposen. Les polítiques proposades per la UNESCO giren al voltant de tres línies d'acció: construir bases de dades que facilitin el coneixement detallat i sistemàtic de la presència de dones a l'educació superior com a docents; defensar la revisió dels procediments de selecció de nomenaments i ascensos dins del món acadèmic; i crear normes i infraestructures que tinguin com a finalitat establir quotes per afavorir l'accés i participació de les dones en el món universitari.

2.2. Àmbit europeu

El Dret de la Unió Europea també contempla aspectes relacionats amb la igualtat de gènere, ja que té en la seva base la igualtat i la prohibició de discriminacions fonamentades en raons de sexe. Aquest compromís es veu materialitzat en el Dret originari de la Unió Europea amb el Tractat de Lisboa, que garanteix la igualtat de dones i homes com un dels cinc valors en què es fonamenta la Unió Europea, els articles 2 i 3 del Tractat de la Unió Europea i l'article 8 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea que tenen com a objectiu lluitar per assolir la igualtat de gènere en totes les seves activitats, així com l'article 157.4 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea, destinat a permetre que els Estats membres puguin oferir avantatges concrets al sexe menys representat en l'exercici de la seva carrera professional, per evitar o compensar les limitacions i adversitats a les que s'enfronta.

A nivell europeu la rellevància d'incorporar la perspectiva de gènere en la docència pren força a partir dels anys 1990. En el marc del 5è Programa Marc per a la Recerca i el Desenvolupament Tecnològic (1998-2002), la Comissió Europea incideix en la revisió del coneixement produït de forma esbiaixada, promovent que les posteriors recerques abordin les desigualtats entre homes i dones. L'*Action Plan of the Women and Science Unit* (1999), derivat del 5è Programa Marc, proposa promoure la igualtat en tres dimensions: crear coneixement científic per part de les dones, revisar els coneixements des d'una mirada crítica i creació de contingut específic de gènere.

Seguidament, al Comunicat de Berlín de 2003 es recull, també, la necessitat d'acabar amb les desigualtats de gènere a l'educació superior. Posteriorment, al 7è Programa Marc (2007-2013) s'inclou l'eliminació d'aquestes desigualtats en el coneixement científic mitjançant polítiques inclusives, les quals tinguin en compte les necessitats i expectatives de les dones.

Al Programa Horitzó 2020 es plasma el compromís de la Comissió Europea, a partir de la idea d'apostar per la transversalització de gènere a través de tres objectius: presència paritària de dones i homes als equips d'investigació, paritat en la presa de decisions i la incorporació de la mirada de gènere tant en la investigació com en la innovació de continguts.

2.3. Àmbit estatal

A continuació s'enumeren breument les disposicions normatives estatals que defineixen els principis vertebradors del règim de les polítiques d'igualtat de gènere projectades en l'àmbit universitari. La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes on, a efectes de la matèria tractada, són especialment rellevants les previsions del capítol III del

títol IV, intitulat “Els plans d’igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat” (arts. 45 a 49). Així mateix, sobre aquesta norma cal assenyalar que quan es regula la igualtat dins les administracions públiques, també s’inclouen les previsions adreçades a garantir les polítiques d’igualtat a les universitats públiques (art. 25).

A més, dins d’aquests paràmetres, trobem la coneguda Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, que conté disposicions rellevants per l’àmbit universitari. De la Llei orgànica 1/2004 es destaca la necessitat d’incloure com a objectiu la formació en el respecte als drets i llibertats fonamentals i d’igualtat entre homes i dones (art.4.1) així com l’aposta per incloure i fomentar la formació, docència i investigació en igualtat de gènere i no discriminació de manera transversal (art 4.7). La Llei també destaca la necessitat de mantenir la formació constant i permanent del personal docent en matèria d’igualtat de gènere (art. 7).

També cal destacar la Llei orgànica 4/2007, de 12 d’abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d’universitats. Aquesta reforma recull al seu Preàmbul el compromís explícit a favor d’impulsar l’equitat de gènere en l’àmbit universitari. S’estableix que s’ha de treballar per garantir la presència equilibrada de dones i homes als òrgans col·legiats de govern i representació de les universitats públiques (art. 13); la presència equilibrada de dones i homes als òrgans col·legiats de govern i representació de les universitats privades (art. 27.1); que la Conferència General de Política Universitària té entre les seves diferents funcions la de coordinar l’elaboració i seguiment d’informes sobre l’aplicació del principi d’igualtat de dones i homes a la universitat (art. 27.1.e); que els equips de recerca han de desenvolupar la seva tasca fomentant la presència equilibrada entre dones i homes en tots els seus àmbits (art. 41.4); que entre els drets i deures de les persones estudiants s’han d’incloure la igualtat d’oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe, així com el dret a rebre un tracte de caràcter no sexista, garantit a l’art. 46 de la disposició. Pel que fa a les regles relatives a la contractació de professorat ajudant i professorat ajudant doctor, s’estableix que les situacions d’incapacitat temporal, maternitat i adopció o acolliment interrompen el còmput de la durada del contracte (arts. 49 i 50). Respecte a les comissions d’acreditació nacional, es procurarà una composició equilibrada entre dones i homes, excepte que no sigui possible per raons fonamentades i objectives, degudament motivades (art. 62).

Aquesta Llei estableix que les administracions públiques competents, en coordinació amb les universitats, desenvoluparan programes específics per a les víctimes de violència de gènere, per tal que puguin rebre ajuda personalitzada i suport mitjançant adaptacions en el règim docent (disposició addicional quarta).

Adicionalment, s'ha de fer menció de la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació. En aquesta disposició, al seu Preàmbul, Títol preliminar i en el Títol III, la perspectiva de gènere és introduïda com a categoria transversal en la recerca científica i tècnica. A la disposició addicional tretzena s'estableixen els mecanismes per a la implementació de la paritat i la perspectiva de gènere, establint les formes en què les universitats, com a centres de recerca, han de promoure la seva aplicació.

Finalment, també cal esmentar disposicions legislatives recents que acaben de configurar el marc normatiu rellevant, com la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tractament i la no discriminació; la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària; la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, que incorpora drets i obligacions en matèria laboral; i la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, que entre altres coses reforça la transversalitat de gènere i busca respondre als principals desequilibris de gènere persistents en l'àmbit de la recerca¹.

Àmbit autonòmic

A nivell autonòmic també trobem nombroses previsions normatives de rang legal i reglamentari, en matèria de planificació de polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit universitari. D'entrada i en termes generals, cal destacar els articles 4, 19, 40, 41, 45.3, 56.3 i 153 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, en la redacció reformada per la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol. L'article 41 de l'Estatut d'Autonomia és especialment rellevant, perquè està dedicat a la igualtat i a la perspectiva de gènere i estableix les bases estatutàries de les polítiques d'igualtat de gènere a Catalunya: "Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat, (...) la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes, (...) les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques, (...) reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials, (...) en l'àmbit de llurs

¹ Agraïm aquesta observació a Concepción Torres Díaz.

competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.”

Cal esmentar, també, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. A efectes d'aquest informe és rellevant el seu article 28, intitulat “Universitats i recerca”. Cal tenir present, addicionalment, l'article 17 de Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificat per la Llei 17/2020, de 22 de desembre, centrat en l'àmbit de l'ensenyament universitari.

Per altra banda, el marc normatiu autonòmic té en compte la realitat social de la diversitat sexual i de gènere a la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Al seu article 13, centrat en l'àmbit universitari, disposa: “1. Els principis de no-discriminació i de respecte a l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere són aplicables a l'àmbit universitari. 2. La Generalitat i les universitats de Catalunya, respectant la llibertat de càtedra i l'autonomia universitària, han de promoure conjuntament mesures de protecció, de suport i de recerca per a la visibilitat de les persones LGBTI i el desenvolupament de mesures per a la no-discriminació i sensibilització en l'entorn universitari. Amb aquesta finalitat, han d'elaborar un protocol de no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere”. També esmentar que l'article 11 de la Llei, que fa referència al deure d'intervenció i comunicació als cossos i forces de seguretat i l'òrgan competent que tenen els professionals, en cas de conèixer una situació de risc o tenir una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere. Aquest deure es veurà desenvolupat en un protocol específic d'actuació, en els termes establerts a l'apartat 2 de l'article.

Per acabar, i en relació a l'objecte d'estudi d'aquest informe, la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, recull en la disposició addicional 8ª el deure de les universitats de promoure accions per assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits universitaris.

2.4. Universitat de Girona

L'article 3 dels Estatuts de la UdG, aprovats el 7 de juny de 2011, declara solemnement que la UdG opera sota els principis bàsics de llibertat, justícia, solidaritat i cultura de la pau. No només funciona sota l'imperatiu dels esmentats principis, sinó que garanteix que la institució es compromet en la promoció de l'educació en valors, de la igualtat d'oportunitats i en la lluita contra

la discriminació per raons de gènere, classe, ètnia, religió o qualsevol altre caràcter distintiu de les persones i els col·lectius i assumeix com a pròpia la Declaració Universal de Drets Humans de les Nacions Unides. Així, l'article 3 estableix que la Universitat de Girona assumeix com a pròpia la Declaració Universal de Drets Humans de les Nacions Unides en els termes dels principis sota els quals opera i els ideals de solidaritat entre els pobles. Finalment, la institució es compromet a cooperar en el progrés social i cultural dels països i pobles pobres, empobrits i en via de desenvolupament.

Per la naturalesa vinculant que implica funcionar sota el catàleg de principis de l'article 3 dels Estatuts de la UdG, aquesta previsió estatutària s'ha vist manifestada de forma expressa i tàcita en un ampli catàleg de disposicions normatives aprovades per la Universitat de Girona. Un exemple d'aquest fet el trobem en la incorporació de la perspectiva de gènere en la concessió dels doctorats honoris causa prevista a l'article 14.3 del Text refós de la Normativa acadèmica dels estudis de doctorat de la UdG, aprovat pel Consell de Govern en la sessió de 16 de desembre de 2019².

Cal destacar els Plans d'Igualtat de la UdG. Actualment està en vigor el segon Pla d'Igualtat (vigent de 2021 fins a 2025). Aquest és concebut amb l'objectiu principal d'aprofundir, des d'un enfocament pragmàtic i transversal, en les polítiques que es varen iniciar l'any 2009 amb el primer Pla d'Igualtat entre Dones i Homes, que explicita el compromís institucional ferm de promoure el valor de la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits que són competència de la Universitat de Girona.

El I Pla d'Igualtat troba els seus orígens en la sessió de 9/06, de 27 d'octubre de 2006, del Consell de Govern de la Universitat de Girona, on va ser aprovada la creació d'una Comissió per al Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones de la Universitat de Girona. Després de la realització de tràmits de caire més formal, la tasca de la Comissió va culminar amb l'aprovació del I Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, per part del Consell de Govern de la UdG en data de 29 de gener de 2009.

El II Pla d'Igualtat té trets comuns amb el primer. En primer lloc, s'ha desenvolupat a partir de diagnòstics per a la planificació estratègica duts a terme en un procés participatiu de la comunitat universitària. L'actual pla s'ha sotmès a revisió de la Comissió d'Igualtat, la Comissió de Personal, el Consell d'Estudiants i les delegacions de Gènere i Diversitat dels diferents centres docents. A més, el segon pla té en compte el nou escenari propiciat per l'assumpció institucional

² Les normatives UdG revisades recentment amb perspectiva de gènere poden consultar-se a l'enllaç www.udg.edu/ca/compromis-social/arees/igualtat-de-genere/normatives/normativa-udg

i general de diversos compromisos, entre els que cal destacar el Pla Estratègic UdG 2030 aprovat a la sessió 3/2019, de 14 de març de 2019, del Claustre universitari, i al Consell de Govern el 21 de març de 2019; el Decàleg de bones pràctiques per als plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les universitats catalanes, aprovat per la Comissió Dona i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya; el Pla estratègic de les polítiques d'igualtat de gènere de la Generalitat de Catalunya per al període 2019-2022; la Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2004, editada per la Generalitat de Catalunya i el document elaborat per l'AQU Catalunya, en col·laboració amb la Comissió Dones i Ciència del Consell Interuniversitari de Catalunya (CIC), "Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària". Aquest darrer document ha propiciat nous reptes pel conjunt del sistema universitari català i ha promogut la presa en consideració d'un catàleg de nous objectius i indicadors d'avaluació, projectats tant en la docència com en la recerca i la gestió institucional.

3. Incorporar la perspectiva de gènere a la docència

Des del moment en què s'estableixen els conceptes d'igualtat, ciutadania i drets individuals, aquests passen a ser objecte de debat en relació amb les dones. Així, durant la Il·lustració, les dones proclamen i reclamen una igualtat de drets no reconeguda en les proclames i constitucions del moment. Un exemple d'això ve representat per les figures d'Olympe De Gouges i de Mary Wollstonecraft, que defensaven la sortida de la dona de l'àmbit domèstic per poder-se desenvolupar en el món laboral, entre d'altres, i l'accés de les dones als drets de la ciutadania. Algunes d'aquestes idees es veuen representades en el moviment sufragista de finals del segle XIX. D'altra banda, durant la primera meitat del segle XX, en el que s'anomena segona onada del feminisme, la qüestió de la igualtat es planteja amb caràcter interdisciplinari, al ser definida com a cultural, social i econòmica, a més de jurídica. En aquest context, la lluita ja no es basa només en l'assoliment de la igualtat jurídica, sinó que es busca visibilitzar les diferències entre homes i dones per reconstruir un món que reconeix l'existència de diferències entre els subjectes (Bauger, 2019).

Als anys 90 del segle XX, el reconeixement i la identificació dels biaixos de gènere institucionals van portar al desenvolupament del *gender mainstreaming* o transversalitat de gènere. Aquesta estratègia va més enllà de la col·laboració interdepartamental i té com a finalitat replantejar les prioritats i objectius de l'agenda política en termes generals. El *gender mainstreaming* va quedar materialitzat amb la Quarta Conferència Mundial de Nacions Unides sobre la dona l'any 1995. En aquesta conferència es va plantejar avançar més enllà de les polítiques generals, per incidir directament en el disseny, avaluació i implementació de totes les intervencions de naturalesa

pública, en tots els àmbits sectorials. En altres paraules, la igualtat de gènere es passa a col·locar sistemàticament com a prioritat en tots els àmbits de les intervencions públiques (Alfama, Cruells i de la Fuente, 2018).

Traslladar la transversalitat de gènere i la perspectiva de gènere als estudis acadèmics en Dret (en tots els àmbits: docència, transferència de coneixement i investigació) suposa un canvi en el pensament jurídic tradicional. En aquest sentit, implica repensar el subjecte jurídic i polític. Segons M^a Concepción Torres (2018), replantejar el subjecte del Dret des d'una mirada de gènere implica fer-ho des de tres dimensions:

- Des de la posició de les dones sobre discursos i narratives jurídiques;
- A partir de reflexionar sobre l'androcentrisme a les ciències jurídiques/polítiques, ja que aquestes es presenten com a neutres, però no ho són;
- A través de la crítica als resultats de la normativa quan aquesta obvia la perspectiva de gènere.

Cal tenir en compte que si no s'incorpora la perspectiva de gènere en els estudis jurídics, s'està promovent una educació acrítica que continua perpetrant la socialització patriarcal i el sistema sexe/gènere (Torres, 2018). Així doncs, si no la tenim en compte estarem promovent la ceguesa del gènere. Aquesta es produeix quan en la transmissió del coneixement jurídic es fa omissió de les aportacions de les dones com a creadores i generadores de coneixements, però també quan s'obvia l'impacte diferencial que pot tenir una norma en dones i homes.

Si ens fixem en els **continguts de gènere en l'activitat docent**, la incorporació de la perspectiva de gènere afecta el pla d'estudis. Els continguts poden integrar-se de manera específica, és a dir, en assignatures específiques de gènere i/o, de manera transversal, amb la identificació d'assignatures on el sexe i el gènere siguin rellevants. En l'àmbit de la docència dels estudis en Dret es proposa treballar per la transversalització d'estudis de gènere i la introducció de les teories dels feminismes jurídics en cadascuna de les assignatures que integren el currículum o pla d'estudis (Bauger, 2019).

Tal com s'inclou en l'informe de Tània Verge (2018), incorporar la perspectiva de gènere en les assignatures de ciències socials i jurídiques és especialment important, ja que es tracta *"d'assignatures en les quals la temàtica o els resultats i aplicacions dels continguts afecten directament les persones – en tant que ciutadanes, usuàries de serveis públics, consumidores, audiències, o pobles i cultures – o indirectament a través de la forma en què les institucions i les organitzacions regulen la interacció social. També és rellevant en totes aquelles assignatures en*

les quals s'utilitzin dades empíriques per conèixer les actituds, valors, comportaments i necessitats de la població" (Verge, 2018: 16).

Altres informes destaquen la relació entre la docència en gènere i la recerca (Izquierdo *et al.*, 2006). Concretament, s'assenyala la relació entre l'existència o no d'assignatures específiques de gènere amb l'existència de grups de recerca sobre aquest àmbit. Des dels grups de recerca es poden generar noves propostes de continguts amb la finalitat d'evitar la ceguesa de gènere. A més, la inclusió de la perspectiva de gènere permet l'obertura de noves epistemologies i nous paradigmes de coneixement, que en l'àmbit del Dret revaloritzen els sabers i coneixements jurídics tradicionals.

La recerca amb perspectiva de gènere faria referència al fet d'incorporar aquesta perspectiva en tot el procés d'investigació; així, aquesta perspectiva no es limita a desagregar les dades per sexe, i busca evitar els biaixos de gènere en la transmissió o l'aplicació del coneixement generat (Verge i Cabruja, 2017). A més, tindria per objectiu la recuperació dels desenvolupaments teòrics i la producció de teories sobre els feminismes jurídics, amb la finalitat de contribuir a construir nous coneixements que permetin articular les ciències jurídiques amb altres ciències de caràcter social per al desenvolupament d'estratègies interdisciplinàries (Bauger, 2019).

A banda de la introducció del gènere en els continguts docents, la visibilització de les **dones com a referents de coneixement** és un aspecte clau de la introducció de la perspectiva de gènere en la docència. Aquesta situació de baixa visibilitat de dones a l'acadèmia no es produeix de forma aleatòria, sinó que té a veure amb una manca de representació històrica de les dones. En concordança amb aquesta realitat, la Comissió Europea va advertir l'any 2002 que moltes dones científiques a Europa no tenen referents d'altres dones, *"la qual cosa els dificulta creure's que poden arribar a assolir els seus objectius. Per extensió, les alumnes universitàries queden, sobretot en certes àrees de coneixement, mancades de referents sòlids que les ajudin a imaginar-se elles mateixes com a generadores de coneixement"* (Izquierdo *et al.*, 2006:14).

Un altre exemple d'invisibilitat respecte als referents femenins a la docència són les referències bibliogràfiques. D'una banda, es pot fer present el fenomen de no citar per igual a homes i dones, fet que pot invisibilitzar les dones com a autores. D'altra banda, la forma de citar també pot generar una invisibilització de les dones, per exemple, si s'omet el nom de pila i es cita a través de sigles. Aquesta pràctica pot portar el lector o lectora a suposar que l'autoria és masculina, fruit d'un biaix androcèntric. Així doncs, promoure l'aparició de noms de pila permet ser conscients de la presència de dones en les bibliografies. En aquesta direcció, si les posicions d'autoritat en el coneixement s'atorguen als homes i se citen més en les bibliografies dels

programes de les assignatures, les dones desapareixen com a referent de coneixement i, en conseqüència, s'acaba reconeixent menys autoritat acadèmica també a les dones com a professores (Verge, González i Ferrer, 2014).

Pel que fa a les **competències**, és rellevant destacar que l'assoliment de determinats coneixements no és l'únic que s'ha d'adquirir per assolir un Grau universitari, sinó que en aquest nivell són molt importants també l'assoliment dels resultats d'aprenentatge i les habilitats específiques de l'àmbit que s'han de dominar. Aquesta configuració d'ítems formen la norma sobre la que es marca allò que és valuós en la formació superior, connectant l'activitat de la universitat amb els requeriments específics de la professió i, en general, de la societat respecte l'àmbit d'especialització de cada estudi. Ja l'any 1999, als inicis del Pla Bolonya i la fundació de l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES), el que es buscava era crear un nou marc d'ensenyament-aprenentatge en el que es posés èmfasi en els estudiants, com a centre del procés educatiu. Aquest procés educatiu estava marcat per les distintes competències que s'havien d'anar assolint; la idea principal era que l'estudiant adquiriria unes competències mentre realitzava unes activitats d'aprenentatge basades en els continguts específics del sector/àmbit laboral (de la Fuente, 2018). En aquest sentit, les anàlisis dirigides per Maria Jesús Izquierdo (2006, 2008) estudien la segregació i el tractament esbiaixat del catàleg de competències als estudis i mostren que les competències interpersonals s'associen a rols femenins, mentre que les instrumentals s'associen a rols masculins.

A l'informe elaborat per Tània Verge (2018) s'aporten un seguit d'indicacions i propostes d'inclusió de la perspectiva de gènere a les competències de les assignatures. A més, es proposa una competència transversal que es pot incloure en diferents assignatures: "Desenvolupar la capacitat d'avaluar les desigualtats per raó de sexe i gènere, per dissenyar solucions". En l'àmbit de les ciències socials i jurídiques aquesta competència es recomana que estigui *"orientada a desenvolupar un raonament crític i un compromís social amb la pluralitat i diversitat de realitats de la societat actual, des del respecte als drets fonamentals, a la igualtat de dones i homes i a la no-discriminació"* (pàg. 34).

A més, en aquest mateix informe també es fa menció a la formació contínua del personal docent de les universitats amb la finalitat d'incloure continguts sensibles al sexe i al gènere, referències bibliogràfiques equilibrades de dones i homes, entorns d'aprenentatge inclusius i metodologies docents i avaluatives sensibles al gènere. D'aquesta manera, es pot garantir l'estimulació del pensament crític de l'alumnat, proporcionant-li eines que li permetin identificar els estereotips, els biaixos, les normes i rols socials de gènere. Tot això té com a conseqüència el

desenvolupament de competències en l'alumnat que li permeten evitar la ceguesa al gènere en el seu futur àmbit professional.

En relació a les **dinàmiques de gènere que es poden donar en la interacció** amb l'alumnat, és rellevant destacar que la transversalització en l'àmbit universitari implicaria preveure la perspectiva de gènere en els mètodes i la metodologia docent. A més, també comportaria atendre la dimensió del currículum ocult³ des d'una òptica de la pedagogia feminista que promouria la ruptura de la jerarquia entre els rols docents-estudiant a l'aula, així com un intercanvi i anàlisi col·lectius de l'experiència personal en un context d'igualtat com a font d'aprenentatge i de les necessitats educatives múltiples de l'aprenentatge, en coherència amb el plantejament de l'educació inclusiva (Rodríguez i Gil, 2021).

En resum, es tracta de ser conscients que tant les tècniques com els procediments dels quals els docents facin ús poden perpetuar els rols i estereotips de gènere i poden potenciar que unes veus siguin més escoltades que d'altres o visibilitzar només a unes persones si es fa ús d'un llenguatge sexista i no inclusiu. Tal com expressa Maribel Ponferrada (2017), *"[l]es metodologies docents amb què posen en marxa estratègies per a fomentar la participació de les dones a les aules, així com les relacions de gènere igualitàries, i amb una intenció clara i explícita del professorat davant de l'alumnat en aquest sentit, es poden considerar també metodologies que incorporen la perspectiva de gènere"* (Ponferrada, 2017: 11).

Per acabar, malgrat que altres estudis sobre docència amb perspectiva de gènere no ho han afegit, es creu convenient tenir en compte l'aspecte de **l'espai i la seguretat** a l'hora d'estudiar la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència. És important analitzar amb perspectiva de gènere l'espai on aquesta s'imparteix, ja que tal com apunten els estudis sobre arquitectura o urbanisme feminista, tradicionalment l'espai públic i els edificis s'han dissenyat des d'una visió androcèntrica i a partir d'un subjecte masculí universal.

Això passa, en primer lloc, perquè la percepció de seguretat o inseguretat no és neutre al gènere (Naredo, 2011). Com mostren les enquestes, la percepció d'inseguretat és més alta per a les dones que pels homes (Duran i Carrillo, 2020). En segon lloc, perquè és important que l'espai públic sigui inclusiu per a totes les persones i generalment s'ha construït en base a un subjecte concret masculí, sense discapacitat i sense càrregues de cura, entre altres. En aquest sentit, cal

³ El currículum ocult fa referència a l'assoliment de valors, aprenentatges i idees, no oficials, de vegades apreses de forma involuntària. Són el conjunt de missatges acadèmics, socials i culturals que es comuniquen dins de l'àmbit acadèmic (AQU, 2018). Aquests coneixement poden comptar amb biaixos de gènere.

que l'espai respongui a la diversitat dels qui l'utilitzen, així com a les necessitats de totes les persones; això afecta l'accessibilitat, una cartelleria que no perpetui els estereotips de gènere o bé que els espais s'adaptin a les necessitats de cura. Tal com apunta l'urbanisme feminista, cal tenir presents, també en el disseny dels espais, les diferents vivències i necessitats diverses de les persones (Ciocoletto, 2014).

En aquest àmbit, algunes universitats han engegat actuacions sobre els seus espais amb aquesta perspectiva. És l'exemple del projecte iniciat l'any 2021 *"Explorem els campus amb mirada feminista per uns espais universitaris lliures i segurs"* a la Universitat de Lleida (UdL) impulsat pel Centre Dolors Piera. També cal destacar l'eina ÚdelMaps que ha posat en marxa la mateixa Universitat per fer aportacions anònimes sobre la percepció de seguretat i experiències viscudes per part de les usuàries i usuaris dels espais de la Universitat. O bé l'estudi de la UdG de les zones fosques del Campus Montilivi, el qual s'ha tingut en compte a l'hora d'analitzar l'espai de la Facultat en Dret.

Finalment, cal tenir en compte que, als últims anys, s'està fent una aposta per incorporar la perspectiva de diversitat sexual, afectiva i de gènere a les universitats amb la idea de generar una universitat més inclusiva i tenir en compte diferents discriminacions encara existents, en particular vers a les persones amb sexualitats i gèneres no normatius.

4. Diagnosi del Grau en Dret a la UdG

Com s'ha esmentat a la introducció, l'estudi constarà de l'anàlisi de sis elements: (1) elements determinants i de context, (2) continguts de gènere en l'activitat docent, (3) referents femenins d'expertesa en Dret, (4) competències en gènere, (5) dinàmiques en gènere en la interacció i la docència, i (6) l'espai a la Facultat.

4.1. Elements determinants i de context

A banda d'introduir la perspectiva de gènere en els coneixements, els referents femenins, les competències, la interacció i en els espais docents, cal tenir en compte altres elements determinants i de context que, tot i que no serien elements que assegurin la introducció de la perspectiva de gènere, són una condició important per poder-la incorporar.

En aquest sentit, incorporar la perspectiva de gènere a la docència depèn, d'una banda, de coneixements tècnics per poder-ho fer i, d'altra banda, de l'aposta i la voluntat per voler-ho fer. La vida acadèmica no és aliena a les dinàmiques de gènere i als valors imperants en la societat, com l'androcentrisme o les desigualtats de gènere. En aquest sentit, són necessaris els coneixements per identificar aquests biaixos de gènere que poden estar presents en la docència universitària. Però també és imprescindible fer una aposta individual i col·lectiva per evidenciar aquests biaixos en l'activitat docent i portar a terme actuacions per reduir-los i fer-los desaparèixer. O bé, ser conscient que, tot i que aquests biaixos ara no estiguin presents, és important tenir present la dimensió de gènere per evitar que en un moment donat aquests apareguin.

Per tal d'institucionalitzar la igualtat de gènere i reduir els biaixos és imprescindible establir elements formals que els reconeguin i permetin promoure el canvi amb perspectiva de gènere en la planificació del Grau, el marc institucional i el compromís formal.

En aquest apartat, es fa una primera aproximació a aquests aspectes. Així doncs, es presentarà una primera anàlisi de la planificació del Grau en Dret, l'estudi del marc institucional i dels recursos a disposició dels i les docents i, finalment, de les percepcions i la disposició del professorat a incorporar la perspectiva de gènere.

4.1.1. Planificació del Grau en Dret

El document de planificació que s'ha analitzat és la Memòria del Grau en Dret aprovada per al Ministeri d'Educació, Cultura i Esports de l'any 2016, ja que dins d'aquesta es defineix la planificació del Grau.

D'una banda, cal destacar que en aquest document no s'estableix cap disposició sobre la incorporació de la perspectiva de gènere. Tampoc es fa referència als recursos disponibles o que s'han implementat per part de la UdG en aquesta matèria, com seria el Pla d'igualtat.

D'altra banda, pel que fa a les assignatures, cal assenyalar la previsió d'una assignatura optativa específica en gènere, "Política i gènere", el contingut de la qual es basa en l'"estudi de les polítiques de gènere a través de les lluites dels moviments feministes al llarg del segle XIX i XX. Estudi de polítiques d'igualtat de gènere i el seu impacte"⁴ (Memòria del Grau en Dret, p. 293). A més, es recullen altres assignatures que introdueixen el gènere o el sexe en la seva definició, com "Nous moviments socials i polítiques alternatives" i "La lluita contra les discriminacions i el racisme a nivell internacional i europeu". Tanmateix, el curs 2021-2022 ja no es realitza l'assignatura "Nous moviments socials i polítiques alternatives", però sí que s'ofereix una altra assignatura optativa específica en gènere anomenada "Teoria política feminista".

Analitzant aquest document es pot concloure que la perspectiva de gènere no està incorporada de manera transversal en el conjunt de la Memòria. Tanmateix, segons la informació rebuda per part de la Facultat, en el moment d'escriure aquestes línies s'ha presentat per exposició pública l'autoinforme d'acreditació dels graus amb un pla de millora on un dels objectius en curs és introduir la perspectiva de gènere als estudis del centre i incorporar una competència amb la perspectiva de gènere.

4.1.2. Marc institucional i els recursos a disposició del professorat

Com s'ha esmentat prèviament, des de l'any 2021 està vigent el segon Pla d'Igualtat de la Universitat de Girona, que finalitza l'any 2025. Com recull el segon Pla d'Igualtat, la UdG proposa fer una aposta per la transversalitat de gènere. Un dels sis eixos que estructuren el pla es centra en la docència amb perspectiva de gènere i contempla actuacions per promoure accions formatives adreçades al professorat sobre docència amb perspectiva de gènere, la realització de diagnòstics per mesurar el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere a les titulacions i,

⁴ Traducció pròpia.

finalment, la inclusió progressiva de la perspectiva de gènere en el disseny i contingut dels plans d'estudis.

Cal assenyalar aquí l'existència de la Comissió d'Igualtat de la UdG formada per una presidenta, 11 vocals (6 dones i 5 homes), dues convidades i una secretaria. A més, l'organigrama d'Igualtat es va completar l'any 2020 amb 11 delegacions d'igualtat a les 8 facultats de la UdG, a l'Escola Politècnica Superior, a l'Escola de Doctorat i a la Fundació UdG; per tant, també a la Facultat de Dret hi ha una delegació d'Igualtat. L'Àrea d'Igualtat de Gènere de la Unitat de Compromís Social de la UdG se situa al Campus Montilivi.

Existeix un Servei d'Atenció Integral (SAI) pel col·lectiu LGTBI+ a la Universitat. En aquest àmbit s'ha promogut una normativa per al canvi de nom sentit de les persones de la comunitat *trans* de la UdG: així, l'11 d'octubre de 2018, es va adoptar per unanimitat en Consell de Govern la Normativa per al canvi de nom sentit de les persones de la comunitat transsexual de la Universitat de Girona. Aquesta està formada per un preàmbul i 7 articles que regulen qüestions rellevants relatives al nom sentit: l'objecte, l'àmbit d'aplicació, el procediment, els terminis, el catàleg de prestacions vinculades al nom sentit, la sol·licitud de rectificació del nom registral i la reexpedició de títols i documents oficials.

Aquesta normativa té per objecte: *"l'ús del nom sentit en totes les activitats acadèmiques i administratives internes de la Universitat de Girona (UdG) mentre no tingui el DNI actualitzat. Això implica la utilització a la UdG d'un àlies o nom sentit, que substituirà el nom registral en tot allò que no tingui implicacions legals, però no implica canvi de sexe a la documentació"* (Normativa per al canvi de nom sentit de les persones de la comunitat transsexual de la Universitat de Girona).

Per tant, es pot dir que la Universitat promou que les persones *trans* de la comunitat universitària puguin ser anomenades amb el nom corresponent al gènere amb què s'identifiquen, com a manifestació del dret a la igualtat i la prohibició de discriminació per raó de sexe o orientació sexual, a més de tutelar efectivament els drets a la dignitat, integritat moral i/o intimitat d'aquest col·lectiu que forma part de la comunitat universitària de la UdG.

Adicionalment, cal destacar l'existència del Protocol de prevenció i actuació davant aquelles situacions de violència o d'assetjament per raó de sexe, aprovat en Consell de Govern 5/2017 de 29 de juny. Consten dades sobre aquesta temàtica des de 2014, tot i que protocol és aprovat el 2017. Així doncs, des de 2014 fins el moment d'escriure aquestes línies consten 12 casos informats que no han obert comissió instructora; 8 casos en què s'ha obert comissió instructora (un d'ells en litispendència en la jurisdicció penal). Pel que fa a la tipologia de casos, 12

corresponen a situacions d'estudiant/estudiant, 2 eren estudiant/professorat, 3 entre professorat, 1 entre estudiant i persona externa i 2 eren relacionats amb matrimonis forçats. Malgrat es tracta de dades genèriques que no permeten arribar a conclusions específiques sobre l'eficàcia del protocol.

Per altra banda, la UdG posa a disposició del professorat formació en matèria de gènere. S'han realitzat formacions amb perspectiva de gènere organitzades des de l'Àrea d'Igualtat de Gènere de la Unitat de Compromís Social juntament amb l'ICE. Així doncs, el curs 2019-20 es van realitzar dues formacions: una destinada al personal PDI en relació amb la perspectiva de gènere a la docència on es van inscriure 28 persones, i una altra destinada als estudiants sobre la introducció a la perspectiva de gènere on es van inscriure 29 persones. Durant el curs 2020-21 es van realitzar tres formacions: una destinada al personal PDI i titulat "Formacions amb perspectiva de gènere a la docència" on es van inscriure 29 persones, i dos cursos destinats als estudiants: "Introducció a la perspectiva de gènere" i el "Curs d'introducció a la diversitat sexual (LGTBI)" on es van inscriure 60 persones a cadascun. Finalment, durant el curs 2021-22 l'oferta es va ampliar notablement, ja que es van proposar 8 accions formatives: "mòdul de prevenció i actuació davant situacions de violència o assetjament " (204 persones inscrites) per a tota la comunitat, pel personal PDI es va continuar la formació amb perspectiva de gènere a la docència (84 persones) i es va realitzar una nova formació "Perspectiva de gènere a la docència" (30 persones). Pel personal PAS es van realitzar tres cursos: "Webinar: com prevenir i actuar davant l'assetjament sexual en l'àmbit laboral" (20 persones) "Atenció a la diversitat LGTBI+" (20 persones) i "La igualtat de gènere a la feina (20 persones). Pels i les estudiants es van continuar amb les formacions del curs anterior "Introducció a la perspectiva de gènere" (51 persones) i el "Curs d'introducció a la diversitat sexual (LGTBI)" (54 persones). Se'n destaca doncs l'aposta de la UdG per a realitzar formacions tant al personal de la UdG com als i les estudiants.

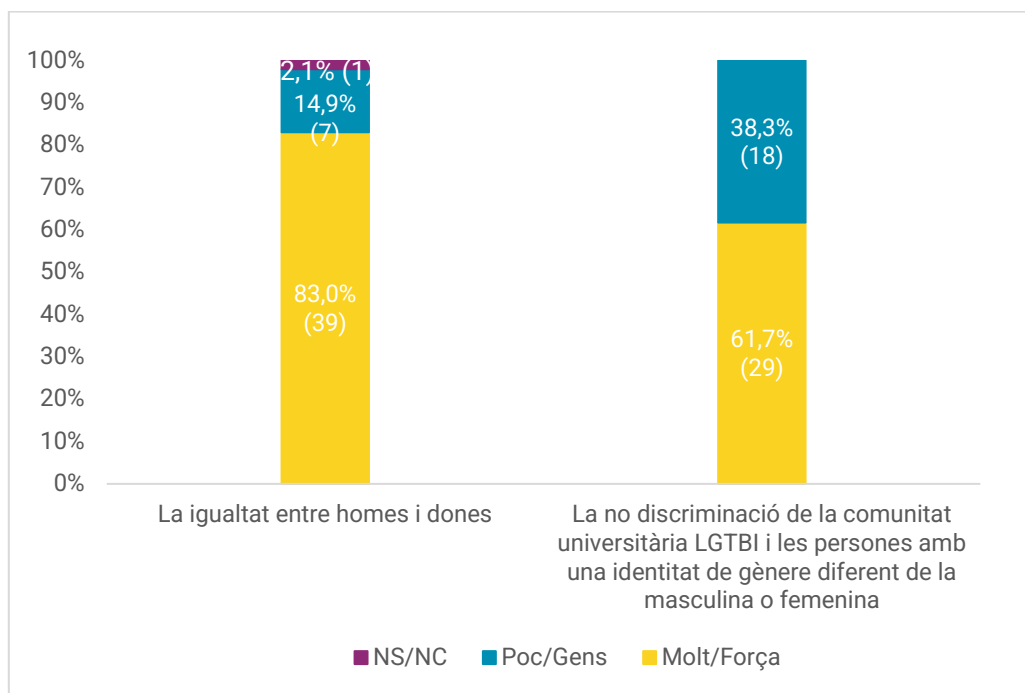
A més de la revisió documental exposada i dels recursos que facilita la UdG, mitjançant les enquestes distribuïdes entre el professorat amb docència al Grau en Dret s'ha buscat conèixer la percepció del professorat sobre el grau en què la UdG és activa en la promoció de la igualtat entre homes i dones, la no discriminació de la comunitat universitària LGTBI i les persones amb una identitat de gènere diferent de la masculina o la femenina.

El 83% de les persones que han respost a l'enquesta anònima consideren que la UdG és molt o força activa en aquest sentit. Si desagreguem les dades per gènere podem veure que les dones tenen una percepció més positiva pel que fa a la promoció de la igualtat de gènere per part de la UdG: un 90% de les professores i el 76% dels professors consideren que la UdG és molt o força activa en la promoció de la igualtat.

En relació a la promoció de la no discriminació en la orientació sexual i la identitat de gènere no binària, les dades continuen sent positives però no són tan optimistes: al Gràfic 2 s'observa que al voltant del 61,7% de les persones enquestades consideren que la UdG és molt o força activa en matèria de no discriminació de la comunitat LGTBI+ i un 38,3% considera que ho és poc o gens. En aquest cas, les dones també valoren més positivament que els homes l'activitat de la UdG; el 77,3% de les dones consideren que la UdG és molt o bastant activa en aquest sentit i la xifra es redueix al 52% en el cas dels homes.

En resum, una gran part de les persones que responen l'enquesta consideren que la UdG és activa en relació a la igualtat entre homes i dones, però, en canvi, no existeix una percepció tan alta pel que fa a la no discriminació LGTBI.

Gràfic 2. Respostes a la pregunta “En quina mesura diries que la UdG és activa en la promoció de...”



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta a professorat de Dret de la UdG

S'ha buscat conèixer en quina mesura els docents al Grau en Dret tenen a la seva disposició mecanismes per incorporar la perspectiva de gènere en la seva activitat docent. En aquest cas, les respostes estan dividides. De fet, el 42,6% del professorat, com mostra la taula 2, que ha respost a l'enquesta considera que a la seva activitat docent té, en molt o força mesura, les eines i recursos per incorporar la perspectiva de gènere. Tanmateix, igual percentatge (42,6%) considera que les eines i recursos són poques o que no en té. Si atenem al gènere de la mostra, el 63,6% de les dones i el 24% dels homes consideren que tenen molt o força eines i recursos per

fer-ho. Així doncs, els professors (homes) assenyalen tenir una major necessitat d'eines i recursos.

Taula 2. Respostes a la pregunta “En quina mesura diries que a la teva pròpia activitat docent tens les eines i recursos per incorporar la perspectiva de gènere a la docència”.

	Dones		Homes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Molt/força	14	63,6%	6	24,0%	20	42,6%
Poc/gens	8	36,4%	21	72,0%	26	42,6%
NS/NC	0	0	1	4,0%	1	2,1%
Total	22	100%	25	100%	47	100%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta anònima al professorat de Dret de la UdG

Pel que fa al suport que la UdG dona a la incorporació de la perspectiva de gènere per part del professorat, les respostes també es mostren dividides. Concretament, com es veu a la taula 3, el 57,4% de la mostra considera que la UdG dona molt o força suport, mentre que el 40,4% de la mostra considera que en dona poc o gens. Proporcionalment, els homes són més crítics que les dones en aquest sentit (52% dels homes respecte al 63,6% de les dones).

Taula 3. Respostes a la pregunta “En quina mesura consideres que La UdG facilita/dona suport a la incorporació de la perspectiva de gènere per part del professorat”

	Dones		Homes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Molt/força	14	63,6%	13	52,0%	27	57,4%
Poc/Gens	8	36,4%	11	44,0%	19	40,4%
NS/NC	0	0,0%	1	4,0%	1	2,1%

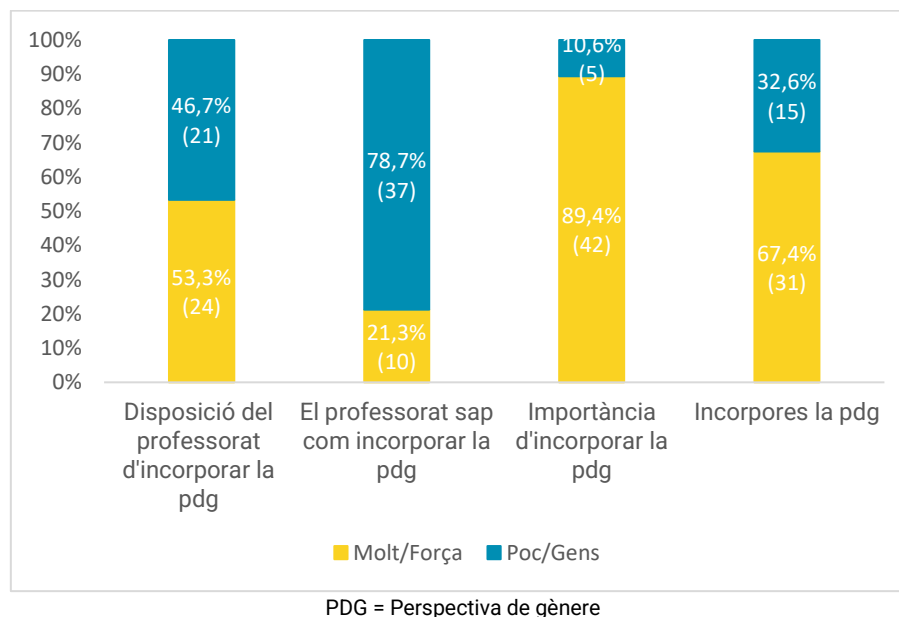
Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta a professorat de Dret de la UdG

4.1.3. Percepcions i disposició del professorat

Per incorporar la perspectiva de gènere en la docència és important conèixer la percepció i disposició del professorat del Grau en Dret sobre aquesta qüestió. El 67,4% del professorat considera que ja incorpora la perspectiva de gènere en la seva docència; en la mateixa línia, el 53,3% de la mostra considera que el professorat, en general, està disposat a incorporar-la, si cal modificant els continguts i les pràctiques docents dutes a terme fins ara. Tot i així, es mostra com l'autopercepció d'estar ja incorporant la perspectiva de gènere en la pròpia activitat docent és més alta que la percepció sobre la disposició a fer-ho per part de la resta del professorat. Això mostra que el personal té una autopercepció millor cap a sí mateix que no cap als altres en relació a la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència.

Com es pot observar al gràfic 3, el 89,4% del professorat enquestat ha respost que li sembla molt o força important incorporar la perspectiva de gènere a la seva pròpia activitat docent. Per tant, en línies generals, existeix la percepció estesa i generalitzada que s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere i superar els biaixos que puguin existir. El percentatge de docents que consideren que el professorat sap molt o força com incorporar la perspectiva de gènere és del 21,3%. Així doncs, tot i que hi ha una percepció alta sobre la rellevància d'incorporar la perspectiva de gènere, aquesta no va acompanyada de coneixement sobre com es pot incorporar per part del professorat. Addicionalment, a través del treball de camp s'ha pogut concloure que en alguns casos hi ha dificultats per aplicar la perspectiva de gènere, per manca de formació específica tant a l'alumnat com al personal docent. També han sorgit algunes propostes⁵ com comptar amb algun material, com una guia o document de suport en la introducció de la perspectiva de gènere en la docència, l'existència de més seminaris sobre problemàtiques reals i metodologies que impliquin a l'alumnat o la promoció d'una assignatura específica en gènere⁶. D'altres docents, però, diuen no trobar cap dificultat en incorporar-la.

Gràfic 3. Percepció sobre, disposició, importància saber incorporar i incorporar la perspectiva de gènere.



⁵ A la pàgina web de l'àrea d'igualtat de gènere (www.udg.edu/ca/compromis-social/arees/igualtat-de-genera) s'hi poden consultar totes les guies editades per la Xarxa Vives d'Universitats sobre incorporació de la perspectiva de gènere a diferents estudis, el curs formatiu en línia sobre incorporació de la perspectiva de gènere al grau en Dret i, la resta de formacions en línia disponibles.

⁶ En l'àmbit de problemàtiques, reptes i metodologies, la UdG compta amb la Xarxa d'Innovació Docent sobre perspectiva de gènere de l'ICE, que aplega a PDI de les diferents Facultats, també de Dret: www.deconstruintelgenera.wixsite.com/deconstruintelgenera

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta a professorat de Dret de la UdG

Analitzant en el seu conjunt les anteriors respostes es pot concloure que hi ha un alt grau de consciència sobre la rellevància d'incorporar la perspectiva en l'activitat docent, encara que manquen els coneixements específics per fer-ho possible. Per tal de conèixer la percepció dels i les professors amb més matisos, s'han incorporat a l'enquesta preguntes per aproximar-nos a les idees del professorat respecte a la diversitat sexual i de gènere i de la igualtat de gènere. Cal tenir en compte que el sexisme i les desigualtats de gènere poden ser subtils.

Les respostes recollides a la taula 4 permeten veure que hi ha un alt grau de conscienciació pel que fa a les desigualtats de gènere i LGTBI+ entre el professorat, entre un 80% i un 90% de les dones i els homes que formen el professorat estan d'acord en l'afirmació que la vida dels homes és més fàcil que la de les dones, així com que la vida de les persones heterosexuales és més fàcil que les persones amb orientacions sexuals minoritàries. Pel que fa a les polítiques d'igualtat o per pal·liar les desigualtats de gènere la percepció del professorat és desigual, ja que a l'afirmació "les administracions han mostrat més interès pel tracte a les dones del que justifica les experiències reals d'aquestes" només el 45,5% de les dones i el 48% dels homes hi estan d'acord. També es mostra una certa divisió en les respostes pel que fa a l'efecte del sostre de vidre ("En general, homes i dones ja tenen oportunitats iguals per accedir a espais de presa de decisió o prestigi social"), ja que el 59,1% de dones i el 68% dels homes no estan d'acord amb l'afirmació. Cal subratllar que al voltant del 40% de les dones i el 32% dels homes estan d'acord amb aquesta situació i, per tant, no destaquen l'existència d'aquest fenomen llargament estudiat. Tampoc es veuen com a problemàtiques les situacions que poden patir les persones que no tenen una identitat clara com a home o com a dona, sobretot per part de les dones (68,2% de les dones i 44% dels homes consideren que tenir una identitat de gènere com a home o com a dona ja no és un requisit per l'acceptació social).

Taula 4. Grau d'acord amb afirmacions (1= completament en desacord, 10= completament d'acord), segons gènere

	Dones						Homes			
	Desacord (1-4)		Acord (5-10)		NS/NC		Desacord (1-4)		Acord (5-10)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
La vida dels homes és més fàcil que la de les dones	2	9,1%	20	90,9%	0	0,0%	4	16,0%	21	84,0%
La vida de les persones heterosexuales és més fàcil que les persones amb orientacions sexuals minoritàries (homosexuales o d'altres opcions)	4	18,2%	18	81,8%	0	0,0%	2	8,0%	23	92,0%

(Invertit) ⁷ En els darrers anys, les administracions han estat mostrant més interès pel tracte a les dones del que justifica les experiències reals d'aquestes	12	54,5%	10	45,5%	0	0,0%	13	52,0%	12	48,0%
(Invertit) Actualment, tenir una identitat clara com a home o dona ja no és un requisit per ser una persona plenament acceptada a la societat	6	27,3%	15	68,2%	1	4,5%	14	56,0%	11	44,0%
(Invertit) En general, homes i dones ja tenen oportunitats iguals per accedir a espais de presa de decisió o prestigi social	13	59,1%	9	40,9%	0	0,0%	17	68,0%	8	32,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta a professorat de Dret de la UdG

Un ulterior conjunt de preguntes s'ha referit a la carrera acadèmica (taula 5). En aquest sentit, les respostes mostren una considerable percepció d'igualtat. Així, la meitat de les dones i el 44% dels homes considera que homes i dones ja tenen iguals oportunitats per accedir a les posicions de major reconeixement. A més, hi ha un gruix alt del professorat, concretament el 50% de les dones i el 52% dels homes, que consideren que no és rellevant ser home o dona per fer carrera acadèmica. L'orientació sexual tampoc es mostra com una problemàtica per fer carrera acadèmica; de fet, el 72,7% de les dones i el 68% dels homes estan d'acord en el fet que l'orientació sexual no és rellevant per fer carrera a l'acadèmia. Així doncs, es pot destacar com, en línies generals, es mostren més dificultats per identificar la desigualtat de gènere quan s'attera a la quotidianitat de la vida universitària i les trajectòries acadèmiques. Com succeeix en altres sectors, es percep desigualtat en termes generals, però no en el propi àmbit laboral.

Taula 5. Grau d'acord amb afirmacions sobre la vida acadèmica (1= completament en desacord, 10= completament d'acord), segons gènere

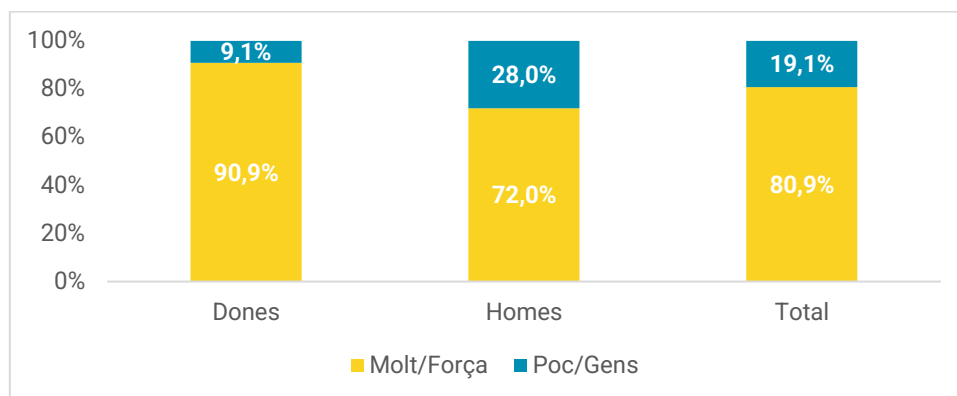
	Dones						Homes			
	Desacord (1-4)		Acord (5-10)		NS/NC		Desacord (1-4)		Acord (5-10)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
(Invertit) En l'actualitat, a la carrera acadèmica, homes i dones ja tenen oportunitats iguals per accedir a les posicions de major reconeixement	11	50,0%	11	50,0%	0	0,0%	14	56,0%	11	44,0%
(Invertit) En l'actualitat la identitat de gènere (com a home o dona) no és rellevant per fer carrera acadèmica	8	36,4%	14	63,6%	0	0,0%	12	48,0%	13	52,0%
(Invertit) En l'actualitat l'opció sexual (homosexual, heterosexual o altres) no és rellevant per fer carrera acadèmica	6	27,3%	16	72,7%	0	0,0%	8	32,0%	17	68,0%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta a professorat de Dret de la UdG

⁷ Invertit es refereix a que la connotació positiva és en l'etiqueta "desacord".

En aquest sentit, és necessari conèixer la percepció del professorat sobre l'existència d'igualtat de gènere i les dinàmiques internes que es generen a l'àmbit universitari. Tot i que no té per què tenir un impacte directe sobre la docència, és important destacar aquesta qüestió perquè ens pot donar pistes sobre la predisposició del professorat a incorporar la mirada de gènere o bé per entendre el clima de treball del professorat. En aquest sentit, tal com es presenta al gràfic 4, l'enquesta mostra com el 90,9% de les dones enquestades i el 72% dels homes consideren que existeix igualtat efectiva entre homes i dones a la UdG entre el professorat. Aquesta situació pot venir donada perquè quan es pregunta en abstracte sobre la igualtat de gènere entre el professorat els homes són més optimistes, degut a que pot ser més difícil percebre per ells que existeixen desigualtats entre companys i companyes.

Gràfic 4. Respostes sobre “En quina mesura consideres que existeix una igualtat efectiva entre homes i dones a la UdG entre el professorat” segons gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta a professorat de Dret de la UdG

4.2. Continguts de gènere en l'activitat docent

En el següent apartat s'analitza la introducció de la perspectiva de gènere en l'activitat docent. Aquesta introducció es pot fer de diverses maneres. La més evident és la incorporació de continguts específics en gènere mitjançant programes d'assignatures específiques o apartats concrets sobre la desigualtat de gènere en el programa d'una assignatura genèrica. També es pot fer introduint exemples i casos d'anàlisi que facin referència a les desigualtats, donant visibilitat a dones que són o han estat agents importants en l'àmbit de l'assignatura. Malgrat que és important que es facin actuacions específiques i puntuals, el repte principal és aconseguir fer transversal la perspectiva de gènere, tot introduint continguts propis de l'àmbit, exemples, protagonistes i preguntes relatives al gènere.

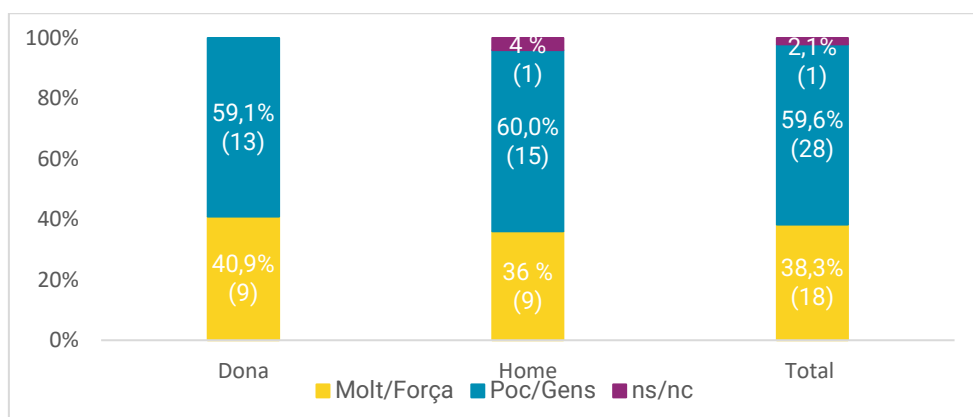
Per tal de conèixer en profunditat la introducció de la perspectiva de gènere en els continguts docents, s'hauria d'emprar una aproximació qualitativa, consistent en observacions a l'aula i en entrevistes amb docents i estudiants. Tanmateix, en aquest informe l'aproximació metodològica emprada ha estat la mateixa que utilitzen els informes previs sobre docència i perspectiva de gènere, com el realitzat per Verge i Cabruja (2017), el dirigit per María Jesús Izquierdo (2006) i els coordinats per Maria de la Fuente (2018). Seguint aquesta línia, s'han analitzat les fitxes docents de cadascuna de les assignatures del Grau impartides el curs 2021-2022 per tal de conèixer l'existència d'assignatures que siguin específiques en gènere i sobre la introducció de continguts de gènere en assignatures genèriques o específiques d'altres temàtiques. Addicionalment, ja sigui a través de la percepció del personal docent recollida en l'enquesta o a partir d'una proposta d'inferència a partir de termes claus, s'analitza si s'incorporen continguts de gènere a les assignatures o bé, en alguns casos, si aquestes parteixen d'un enfocament que podria estar incorporant la perspectiva de gènere, tanmateix per la metodologia emprada no es pot saber si la incorporen directament en els continguts. Més enllà de les fitxes docents i les enquestes, s'ha realitzat un estudi dels Treballs de Fi de Grau i les pràctiques curriculars del Grau en Dret pel curs 2021-2022. Per últim, s'analitza l'existència de recerca en gènere del professorat vinculat al Grau, a través d'informació proporcionada per la UdG sobre grups i projectes de recerca en vigor el curs 2021-2022, entenent que l'activitat investigadora té un impacte tant en els continguts docents com en les perspectives docents.

4.2.1. En les assignatures

El 38,3% (gràfic 5) dels i les professors enquestades perceben que en el Grau en Dret es considera la desigualtat per raó de sexe o gènere com un factor important en els fenòmens socials i les normes/institucions que s'estudien. És interessant el contrast entre el fet de

considerar la important introducció de la perspectiva de gènere a la docència i el fet que només un 38,3% consideri que la desigualtat per raó de sexe o gènere es tracta al Grau en Dret. No es mostren grans diferències en les respostes d'homes i de dones. Del resultat d'aquesta pregunta es pot desprendre que queda un gran camí per recórrer en aquest aspecte i, per tant, que és probable que en gran part de les assignatures no comptin amb aquesta mirada de gènere.

Gràfic 5. Respostes sobre “En quina mesura creus que, en general, es considera la desigualtat per raó de sexe o gènere com un factor important en els fenòmens socials i les normes/institucions que s'estudien al Grau en Dret?” segons gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta a professorat de Dret de la UdG

Més enllà de les percepcions, per analitzar si s'ha incorporat la perspectiva de gènere en el contingut de les assignatures s'ha seguit la metodologia habitualment emprada per classificar la sensibilitat al gènere en les assignatures segons si són específiques de gènere, sensibles al gènere o bé potencialment sensibles al gènere, consistent en la cerca d'uns termes determinats en les fitxes docents de les assignatures. Aquesta metodologia, com s'ha esmentat, troba la seva justificació en el diagnòstic sobre perspectiva de gènere en la docència universitària dirigit per María Jesús Izquierdo (2006) en relació amb l'anàlisi de les assignatures específicament de gènere i sensibles al gènere. S'ha considerat adient afegir a aquestes dues categories la d'aquelles assignatures que podrien ser potencialment sensibles al gènere, basant-nos en la metodologia dels informes coordinats per Maria de la Fuente (2018) sobre el Grau en Criminologia i en Ciències Polítiques i de l'Administració.

D'acord amb les dades disponibles pel curs 2021-2022, al Grau en Dret de la UdG s'ofereixen un total de 114 assignatures. Cal tenir en compte que algunes assignatures són compartides amb altres Graus com seria el de Ciències Polítiques i de l'Administració i el de Criminologia.

A partir de la revisió de les fitxes docents, s'ha trobat que hi ha dues assignatures específiques de temàtica de gènere, concretament: “Teoria política feminista” i “Política i gènere”, que

representen un 1,8% del total – veure taula 6 -. És rellevant destacar l'aposta substantiva d'utilitzar el terme “feminista” en el nom de la primera assignatura, ja que pot implicar la introducció d'una perspectiva més amplia, doncs pot tenir en compte tant la pràctica - el feminisme entès com a moviment polític social - així com la teoria – les aportacions teòriques del feminisme-. En aquest cas, apareix una assignatura més que a la Memòria del Grau (“Teoria política feminista”), donat que l'assignatura va ser introduïda més tard de l'elaboració d'aquesta Memòria, a través d'un Informe de seguiment del Grau, el curs 2017-2018.

El curs 2021 – 2022, un 90% (18 sobre 20 del total) de les persones matriculades a l'assignatura de “Teoria política feminista” han estat dones, de les quals només dues procedeixen del Grau en Dret. A més, a l'assignatura de “Política i gènere” hi ha un total de 30 alumnes de les quals un 83,3% són dones i la resta homes. L'alumnat de Dret en aquesta assignatura representa el 63,3%, concretament 19 persones, majoritàriament dones (89,5% de dones i 10,5% d'homes). La proporció de dones en aquesta assignatura és més alta que la proporció de dones que hi ha matriculades al Grau de Dret: un 69,1% de les persones matriculades al Grau en Dret durant el curs 2021 – 2022 són dones.

Les assignatures sensibles al gènere representen el 6,1% del total (7 assignatures). S'ha determinat que són sensibles al gènere a partir de la cerca de diferents termes (“gènere”, “feminisme”, “dona”, “dones”, “LGBTI”, “sexualitat”, “sexual”, “trans”, “binari”, “gai”, “homosexual” o “lesbiana”) al títol, descripció o continguts de les fitxes docents.

Les assignatures potencialment sensibles al gènere serien aquelles que són susceptibles d'incorporar la perspectiva de gènere, tot i que caldria fer una anàlisi qualitativa per assegurar que així sigui. Per verificar si hi ha assignatures que incorporen de manera indirecta la perspectiva de gènere, s'ha fet una cerca d'alguns termes (“desigual”, “desigualtats”, “social”, “família”, “drets”, “drets fonamentals”, “drets humans”, “drets bàsics”) al títol, a la seva descripció o continguts de les fitxes docents. Només es contemplen en aquesta categoria aquelles assignatures que no han estat identificades prèviament com a sensibles al gènere. Fent aquesta cerca s'han detectat 33 assignatures (28,9%, taula 6) que poden ser considerades indirectament o potencialment sensibles al gènere. Així doncs, més del 60% de les assignatures no incorporen cap referència – ni directa ni indirecta - al gènere a les seves fitxes docents. Aquestes dades ens poden estar indicant que una bona part de les assignatures poden ser cegues al gènere.

Taula 6. Assignatures específiques de gènere, sensibles al gènere o potencialment sensibles al gènere segons tipus de d'assignatura.

Tipus d'assignatura	Obligatòria		Optativa		Total	
	N	%	N	%	N	%
Específiques	0	0,0	2	2,9	2	1,8
Sensibles al gènere	2	4,4	5	7,2	7	6,1
Potencialment sensibles al gènere	15	33,3	18	26,1	33	28,9
Total	45	39,5	69	60,5	114	100,0

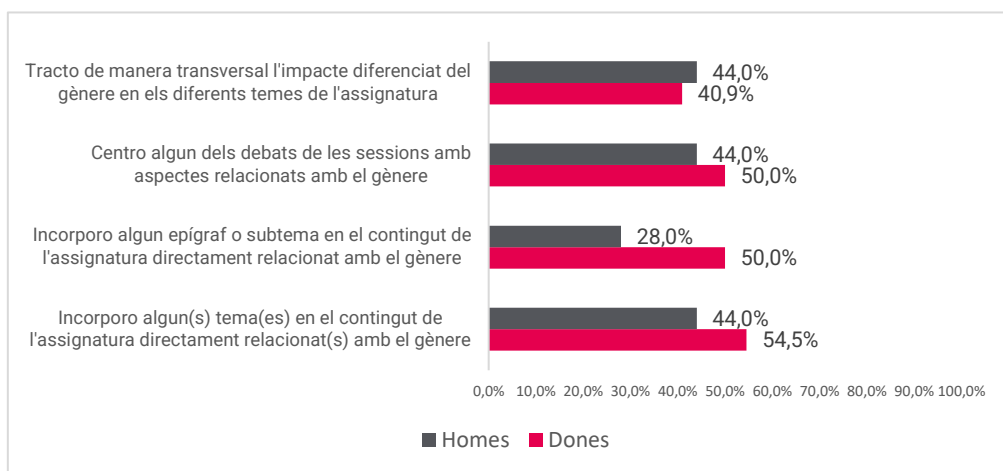
Font: Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi de les fitxes docents de les assignatures del Grau en Dret de la UdG

Cal indicar que totes les assignatures específiques de gènere, així com la majoria d'assignatures sensibles al gènere (5 de 7) són assignatures optatives de 3 ECTS. Només hi ha dues assignatures obligatòries que són sensibles al gènere. I d'aquestes, només una és de 6 ECTS, mentre que l'altra també té 3 ECTS.

Tot i això, tenint en compte que aquesta metodologia pot deixar de banda altres assignatures que incorporen la perspectiva de gènere de manera transversal, però sense que s'hagi reflectit a la fitxa docent, s'han recollit dades a través de l'enquesta no anònima, preguntant directament al professorat si incorporen la perspectiva de gènere a les seves assignatures. En aquest sentit, el personal docent diu aplicar la perspectiva de gènere en assignatures en les que això no s'ha detectat a través de la metodologia emprada, concretament a 13 assignatures més.

A través de l'enquesta anònima s'ha captat que gairebé la meitat del professorat incorpora la perspectiva de gènere d'alguna manera i que es tracta de manera transversal. Tanmateix, l'altra meitat considera que no ho fa. Com hem vist prèviament, cal tenir en compte que tendeix a haver-hi una millor percepció d'un/a mateix/a i de la pròpia activitat docent que sobre la de la resta del professorat. Aquest resultat, però, no concorda amb el contingut de les fitxes docents. A més, és rellevant destacar, com s'observa al gràfic 6, que gairebé la meitat del professorat considera que centra algun dels debats de les sessions en aspectes relacionats amb el gènere i que incorpora algun tema en el contingut de l'assignatura directament relacionat amb el gènere. En menor mesura, s'incorpora algun epígraf o subtema directament relacionat amb el gènere, cosa que fan menys freqüentment els professors que les professores. Així doncs, malgrat que és rellevant destacar que una part del professorat assegura incorporar la perspectiva de gènere en els continguts, hi ha camí a recórrer per aconseguir que s'incorpori a la totalitat del Grau.

Gràfic 6. Resposta sempre o sovint a les preguntes...



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta a professorat de Dret de la UdG

4.2.2. En altres continguts curriculars: Pràctiques curriculars i Treball de Fi de Grau (TFG)

Una manera de reforçar els coneixements adquirits al Grau és posant-los en pràctica a l'àmbit laboral. Per aquest motiu, s'ha considerat important revisar el ventall de places de pràctiques que s'ofereixen al Grau en Dret de la UdG amb l'objectiu de comprovar si alguna d'aquestes es dedica a l'àmbit del gènere. Cal destacar que les pràctiques curriculars al Grau en Dret de la UdG són optatives. Del llistat de pràctiques que s'han cursat el curs 2021-2022 cap té relació directa amb el gènere. A més, tampoc es té coneixement sobre si s'incorporen competències o tasques a avaluar en matèria de gènere. Val a dir, però, que de les pràctiques que els estudiants realitzen als jutjats, anualment sempre n'hi ha alguna que està vinculada a un Jutjat de Violència contra la Dona.

Un altre element important en l'adquisició i aplicació dels coneixements que es transmeten al Grau en Dret és en el Treball Final de Grau (TFG).

La majoria del personal docent que ha respost l'enquesta no anònima, concretament el 70,4%, diu no haver tutoritzat o no saber si ha tutoritzat algun TFG que incorporés la perspectiva de gènere. Alguns dels TFGs tutoritzats amb perspectiva de gènere es van elaborar fa anys mentre que d'altres són més actuals. Els temes tractats fins ara i segons les enquestes al professorat han estat ciberassetjament, dones a les presons, dones i política, dones a la publicitat, entre d'altres.

En aquest curs 2021-2022 s'han lliurat un total de 114 Treballs de Fi de Grau. D'aquests, es pot considerar que 19 incorporen la perspectiva en gènere o poden recollir aspectes que són susceptibles d'incorporar-la en gran mesura. Els temes tractats estan vinculats amb persones *trans*, l'assetjament sexual, el treball sexual, la igualtat de gènere, la maternitat i conciliació, entre altres. D'aquests, tots han estat realitzats per dones, un 57,9% han estat tutoritzats per homes i un 42,1% per dones.

Altres treballs poden haver contemplat aspectes relacionats amb la perspectiva de gènere, però pel títol (element que s'ha analitzat per aquest informe) no s'ha pogut determinar exactament si inclou en algun aspecte específic o de manera transversal la perspectiva de gènere. Seria interessant poder realitzar una anàlisi més profunda en properes diagnosis, incloent també la utilització de llenguatge inclusiu tan en el text dels treballs com en la seva defensa.

En aquest sentit, s'estan fent passes per fomentar la introducció de la perspectiva de gènere en els Treballs de Fi de Grau a través de la creació de premis anuals en aquesta matèria per tota la UdG⁸.

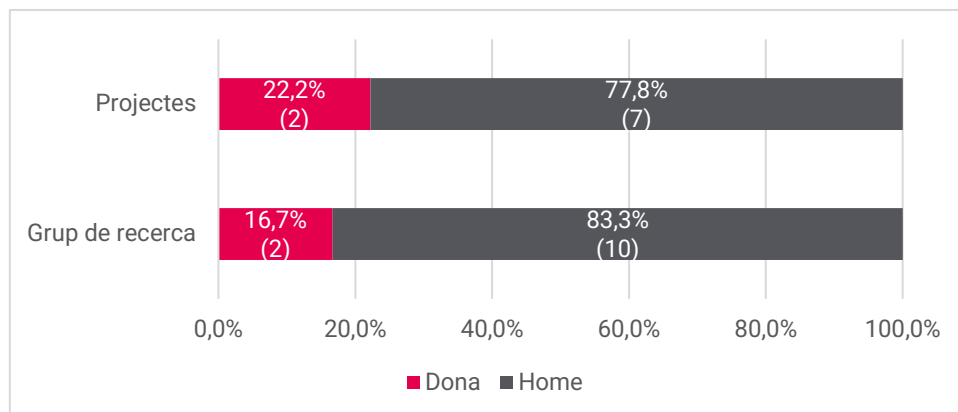
4.2.3. Recerca en gènere

Els informes precedents sobre docència universitària amb perspectiva de gènere, com el dirigit per Izquierdo (2006), destaquen la relació entre l'existència o no d'assignatures específiques de gènere i l'existència de grups de recerca en aquesta temàtica. Des dels grups de recerca es poden generar noves propostes de continguts i de matèries.

Les dades facilitades per la UdG aporten informació respecte al rols principals en els grups de recerca i els projectes que actualment estan en marxa. Del total de persones que són investigadores principals de projectes en el Departament de Dret públic o en el Departament de Dret privat, un 77,8% són homes respecte un 22,2% de dones (gràfic 7). Pel que fa a les persones investigadores principals dels grups de recerca, la distribució es manté de manera molt similar (83,3% d'homes i 16,7% de dones). Així doncs, malgrat que el professorat és paritari, les principals posicions en la recerca es troben masculinitzades.

⁸ Les bases generals dels premis a TFG amb perspectiva de gènere han estat aprovades per la Comissió d'Igualtat i pel Consell de Govern de la UdG el juny i el juliol de 2022 respectivament. En el moment de tancar la redacció d'aquest informe s'estan elaborant les bases específiques per al curs 2022-2023.

Gràfic 7. Investigadors/es principals d'un projecte o grup de recerca de la Facultat de Dret, segons gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per la UdG

Les dades internes facilitades per la UdG mostren que només al departament de Dret Públic hi ha un projecte en marxa específic amb perspectiva de gènere coordinat per un home i vinculat al Grup de Recerca en Ciència Política. Cal destacar que en preguntar al professorat, a través de l'enquesta no anònima, sobre la pròpia activitat investigadora, un 55,6% dels enquestats no incorpora la perspectiva de gènere a la recerca. Un 40,7% diu que sí l'incorpora i un 3,7% no ho sap; les dones diuen incorporar-la més que els homes.

Centrant-nos en el personal que diu incorporar la perspectiva de gènere, un 57,1% la incorpora de manera transversal, per tal que tot el projecte tingui en compte el gènere i les desigualtats de gènere com a categoria important. En aquest sentit, doncs, una majoria del professorat manifesta incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal. En menor mesura, un 28,6% incorpora als seus projectes o recerques un apartat específic on s'estudien les desigualtats de gènere. Finalment, un 14,3% del professorat que diu incorporar la perspectiva de gènere a la recerca ho fa introduint un apartat específic on s'inclouen les experiències de les dones. Aquesta informació, procedent de l'enquesta, no es pot contrastar amb les dades actualment disponibles, i seria interessant en un futur fer una anàlisi qualitativa sobre els projectes que estan en marxa i com la perspectiva de gènere es reflecteix en els resultats publicats.

4.3. Referents femenins d'expertesa en Dret

Aplicar la perspectiva de gènere en la docència també vol dir ser conscient que històricament ha existit una omisió de les dones com a protagonistes dels fets històricament rellevants. En aquest sentit, també s'han invisibilitzat les dones en relació a la recerca i el pensament. Per aquest motiu, a més de la introducció del gènere en els continguts docents, la visibilització de les dones com a referents de coneixement jurídic és un aspecte clau.

Aquest apartat busca analitzar, en primer lloc, la presència de les dones en el professorat. En segon lloc, seguint la metodologia emprada per Verge i Cabruja a l'informe "La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives" (2017), s'analitzen les referències bibliogràfiques de les fitxes docents per mesurar la presència d'autores a la bibliografia. Finalment, s'estudia la visibilitat de les dones en les bibliografies contingudes a les fitxes.

4.3.1. Estructura de gènere del professorat

Al professorat al Grau en Dret hi ha una presència equilibrada d'homes i dones, ja que la plantilla està formada per un 52,6% d'homes i un 47,4% de dones. Aquestes dades són similars a les del conjunt del sistema universitari català, segons dades del Ministeri d'Educació i Formació professional i el Ministeri d'Universitats, el curs 2021 – 2022 el 47,8% del personal docent i investigador en l'àmbit de les ciències socials i jurídiques a Catalunya són dones, mentre que el 52,2% són homes⁹.

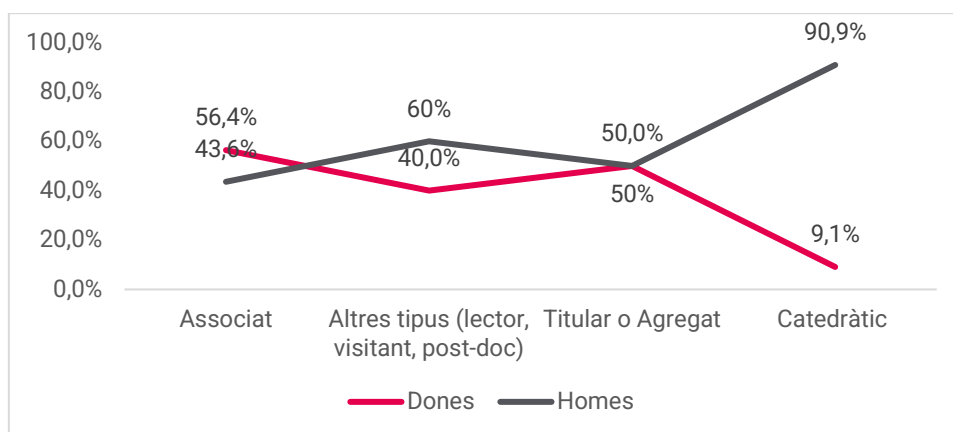
En les anàlisis per gènere de la posició acadèmica en el sistema universitari, generalment s'evidencia el "gràfic de tisores". Aquesta és una representació que mostra que les dones són la majoria de graduades i estudiants de postgrau, però a mesura que s'avança en la carrera acadèmica, s'inverteixen els percentatges, sent els homes els que tenen més pes en el punt àlgid de la carrera acadèmica, és a dir, a la càtedra.

Al Grau en Dret de la UdG es confirma que les posicions acadèmiques més altes són ocupades majoritàriament per homes, concretament aquelles relacionades amb la posició de catedràtic, tenint en compte que un 90,9% de persones que es troben en aquesta posició són homes i el 9,1% són dones. Cal destacar però, que de la posició de personal emèrit, només es troba una persona

⁹ Més dades de la UdG a www.udg.edu/ca/compromis-social/arees/igualtat-de-generes/les-dades-de-la-udg.

i aquesta és una dona. Pel que fa a les categories de professorat agregat o titular i de personal associat, la seva composició es situa dins dels paràmetres de paritat.

Gràfic 8. Distribució de la posició acadèmica del professorat del Grau en Dret, percentatges horitzontals.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per la UdG

Tot i que es coneix que la posició de personal associat és una posició que no implica necessàriament fer carrera acadèmica, sí que aquestes persones formen part de la plantilla docent i participen en tot el sistema universitari, per tant, es creu convenient analitzar aquestes dades. Si s'analitzen les dades de manera vertical es mostra com hi ha un gran pes de les persones associades com a personal docent al Grau, ja que representa el 51,3% del conjunt. A més, proporcionalment, el pes de les dones associades és més alt que el dels homes¹⁰. Serà necessari anar fent la fotografia a mesura que passa el temps per garantir que aquesta segregació vertical no cristal·litza en els propers anys.

¹⁰ Donada l'estructura del professorat per gèneres, en estudi amb més profunditat hauria de tenir en consideració el nombre de professorat associat que, independentment de les característiques de la figura, vol fer carrera acadèmica.

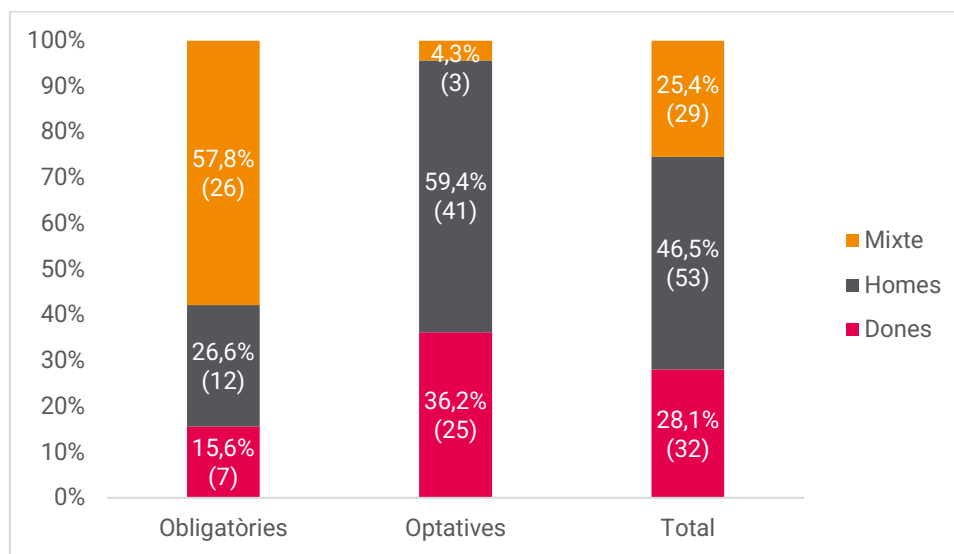
Taula 7. Distribució de la posició acadèmica del professorat del Grau en Dret, percentatges verticals

	Dones		Homes		Total	
	N	%	N	%	N	%
Catedràtic/a	1	2,8	10	25	11	14,5
Emèrit/a	1	2,8	0	0	1	1,3
Titular o Agregat/da	10	27,8	10	25	20	26,3
Altres tipus (lector/a, visitant, post-doc)	2	5,6	3	7,5	5	6,6
Associat/da	22	61,1	17	42,5	39	51,3
Total	36	100	40	100	76	100

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per la UdG

Hem estudiat el percentatge d'assignatures impartides per professores i professors (gràfic 9). Un 46,5% del total d'assignatures del Grau el curs 2021-2022 les imparteixen professors (homes) mentre que un 28,1% són impartides per professores exclusivament i un 25,4% s'imparteix de manera mixta¹¹. Si distingim entre assignatures optatives i obligatòries, podem veure que a les optatives hi ha un nombre major de professors (59,4%) que de professores (36,2%) i un menor nombre d'assignatures que siguin mixtes (4,3%). A les obligatòries, veiem que un 57,8% de la docència és compartida, un 26,6% és impartida per homes i un 15,6% per dones.

Gràfic 9. Tipus d'assignatures segons el gènere del professorat



Font: Elaboració pròpia a partir de les fitxes docents

¹¹ En aquest cas un/a mateix/a professor/a es pot estar comptant més d'un cop, ja que de cada assignatura s'ha analitzat si està impartida per un/s home/s, una/es dona/es o és mixta i, per tant, està impartida conjuntament per homes i per dones.

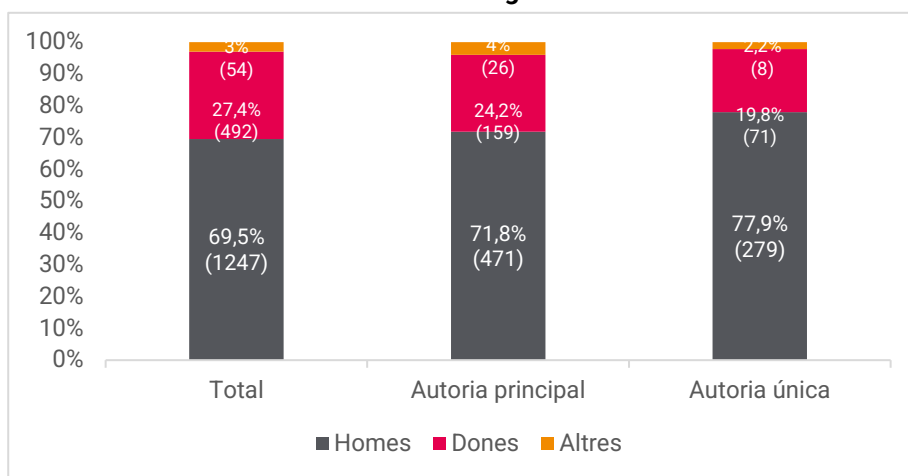
Per tant, tenint en compte el prestigi o el pes de les assignatures, assumint que les assignatures obligatòries tenen més pes o prestigi que les optatives, al cas del Grau en Dret s'estaria donant cert desequilibri de gènere en la visibilitat de dones i homes com a docents.

4.3.2. Referències bibliogràfiques

La presència de dones i homes a la bibliografia dels programes de les assignatures de Dret opera com a indicador rellevant sobre la referència de coneixements dels quals es parteix i s'exposen a l'alumnat. Així mateix, també pot aportar informació sobre les tradicionals mancances en la consideració de les aportacions fetes per dones en l'àmbit del Dret i sobre l'esforç que s'estigui fent des de la institució o per part del professorat per pal·liar el biaix de gènere en la transmissió de coneixement jurídic.

Al gràfic 10 s'observen els resultats obtinguts de l'anàlisi de les referències bibliogràfiques contingudes a les fitxes docents de totes les assignatures (114) de l'edició del Grau en Dret 2021-2022¹². Dels resultat es destaca la diferència en el nombre de citacions a homes i dones, tal i com es pot observar al següent gràfic, el 69,5% del total de referències són a homes. Aquesta diferència és especialment rellevant quan es tracta d'autoria única, ja que només un 19,8% referencia a dones enfront d'un 77,9% que referencia a homes). Pel que fa a les obres col·lectives, el 71,8% dels autors principals són masculins. Aquestes farien menció a aquelles obres que estan elaborades per diferents persones, però a les fitxes docents només apareix una.

Gràfic 10. Referències a homes i dones a la bibliografia



Font: Elaboració pròpia a partir de les fitxes docents

Hem analitzat si aquest biaix de gènere té relació amb el gènere del professorat. Com podem observar a la taula, a les assignatures impartides per professores es referencia a un 32,3% de dones, mentre que a les que són impartides per professors només es referencia un 23,4% de dones. Així mateix, quan es tracta d'una assignatura amb un professorat mixte, les referències a

¹² Cal senyalar que d'aquestes 114 assignatures analitzades, 3 no tenen bibliografia: Intervenció en diferents contextos de criminalitat II (3104G00110/2021), Activisme en defensa dels drets humans i constitucionals (3104G00109/2021) i el Treball Final de Grau (3104G01119/2021).

dones són del 26,9%. Per tant, el fet de tenir una professora o professor, pot potencialment ser rellevant per llegir autores com a part de la tasca preceptiva de les assignatures de Dret a la UdG, malgrat que les diferències no són molt àmplies.

Taula 8 : Referències segons gènere del professorat

	Professorat dona(es)		Professorat home(s)		Professorat mixte	
	N	%	n	%	N	%
Referències dones	212	32,3	167	23,4	113	26,9
Referències homes	415	63,2	531	74,4	301	71,7
Referències varis*	30	4,6	16	2,2	6	1,4
Total	657	100,0	714	100,0	420	100,0

Font: Elaboració pròpia a partir de les fitxes docents

*No es pot determinar perquè són referències genèriques a revistes

A més, és destacable que del total d'assignatures analitzades un 1,8% (2 assignatures) del total d'obligatòries només cita a homes en la seva bibliografia, en canvi hi ha un 2,6% (3 assignatures) d'assignatures obligatòries que només integren referències de dones a la seva bibliografia. Aquestes dades canvien quan es tracta d'optatives, on veiem que un 3,5% (4 optatives) del total inclouen exclusivament a homes en les seves bibliografies, mentre que un 4,4% (5 optatives) fan servir referències de dones únicament.

A la taula 9 es veu com en les fitxes docents de les assignatures que només integren a homes en les seves referències (6 assignatures) generalment hi ha poca bibliografia referenciada. La meitat d'aquestes assignatures contenen molt poques referències i aquestes són d'homes. En l'altra meitat, malgrat haver-hi diverses referències, cap d'ella correspon a autores. Pel que fa a les referències on només apareixen dones, 7 d'aquestes són perquè compten amb només una o dues referències, generalment de la mateixa autora i en un cas és una assignatura específica en gènere.

Taula 9. Assignatures on només hi ha homes/dones referenciades segons tipus

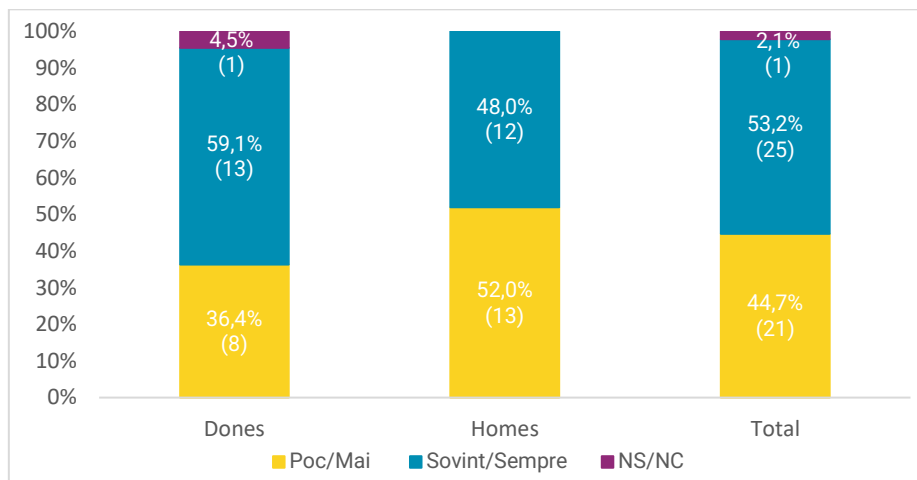
	Total d'assignatures		Obligatòries		Optatives	
	n	%	n	%	n	%
Referències només homes	6	5,3	2	4,4	4	5,8
Referències només dones	8	7	3	6,7	5	7,2
Referències mixtes	100	87,7	40	88,9	60	87
Total	115	100	45	100	69	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les fitxes docents

Més enllà de l'anàlisi de les fitxes docents, si ens fixem en la percepció del professorat, es pot inferir que els resultats són més optimistes als mostrats prèviament. El 53,2% (gràfic 11) de les persones docents enquestades sostenen que equilibren el nombre d'autors i autores a la

bibliografia del curs. Tanmateix, com hem esmentat, aquesta situació no concorda amb els resultats de la revisió de la bibliografia a les fitxes docents.

Gràfic 11. Respostes a la pregunta “Equilibrio el nombre d'autors i d'autores a la bibliografia del curs”



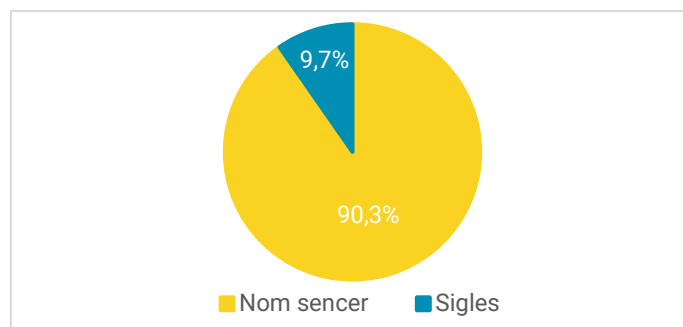
Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta a professorat de Dret de la UdG

4.3.3. Visibilitat a la bibliografia

Resulta d'interès també observar l'estil que fa servir el professorat a l'hora de llistar la bibliografia i referències (si s'inclou el nom complet o només les inicials), ja que el fet de mostrar el nom en sigles pot portar a donar per descomptat que l'autoria és d'un home i no d'una dona (Izquierdo *et al.*, 2006) doncs tradicionalment el pensament i el coneixement s'ha relacionat amb els homes.

Si analitzem la visibilitat en les citacions de la bibliografia (gràfic 12), de les 774 cites recollides a les fitxes docents, un 90,3% inclouen el nom de pila sencer, mentre que el 9,7% restant empen les sigles.

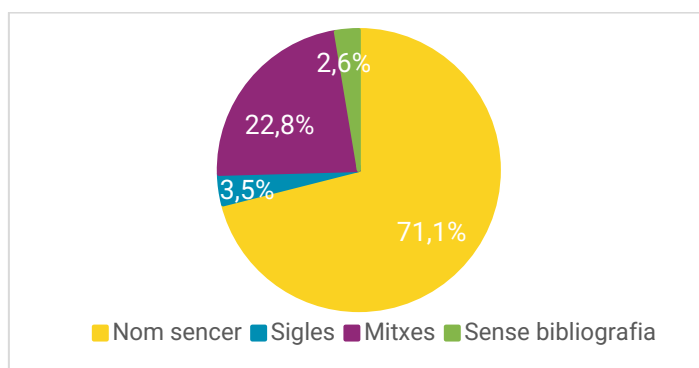
Gràfic 12. Citacions segons tipus



Font: Elaboració pròpia a partir de les fitxes docents

En aquest sentit, si observem el gràfic 13, de les 114 assignatures del Grau, el 71,1% d'aquestes cita les seves referències amb el nom sencer, mentre que un 3,5% cita exclusivament les seves referències amb inicials i un 22,8% les cita de manera mixta, tant emprant nom sencer com inicials.

Gràfic 13. Assignatures segons tipus de citacions



Font: Elaboració pròpia a partir de les fitxes docents

En la forma de citació bibliogràfica s'empra majoritàriament el nom complet de pila, cosa que permet visibilitzar, si és el cas, l'autoria femenina. Es tracta d'una bona pràctica a estendre al conjunt d'assignatures. Cal assenyalar que si les fitxes prenen la bibliografia directament del catàleg de la Biblioteca de la UdG, al qual estan vinculades, aquest utilitza el nom de pila dels autor i visibilitza les dones.

4.4. Competències amb perspectiva de gènere

Les competències transversals i específiques vinculades al gènere actualment s'estan desenvolupant en diversos contextos i treballs en l'àmbit acadèmic.

Les competències són elements que van més enllà del propi contingut de l'assignatura. D'una banda, les competències transversals són aquelles que es poden aplicar a qualsevol àmbit de coneixement i s'espera que tots els i les alumnes les adquireixin. D'altra banda, les competències específiques, són aquelles que són pròpies de cada titulació i vertebraren els coneixements de la temàtica de la titulació (Aránguiz i Rivera, 2012: 68, citat a Rodríguez i Gil, 2021).

Les competències transversals en gènere tenen l'objectiu de proporcionar elements i eines per fomentar, entre l'alumnat, el pensament crític i el compromís amb les necessitats socials per crear un món més igualitari i basat en el respecte als drets i igualtats entre homes i dones. Aquest apartat analitza si les fitxes docents de les assignatures que s'imparteixen en el Grau en Dret contenen competències en gènere (Rodríguez i Gil, 2021).

Després de comprovar el contingut de les competències de les 114 fitxes docents de totes les assignatures disponibles al Grau en Dret de l'edició 2021-2022, s'ha pogut observar que en les diferents fitxes docents, cap assignatura, obligatòria o optativa, planteja l'adquisició de competències relacionades amb la sensibilitat al gènere i la perspectiva de gènere.

És especialment destacable que les pròpies optatives específiques de gènere ("Política i gènere" i "Teoria política feminista"), tampoc inclouen en els seus respectius plans d'estudis competències concretes relacionades amb l'adquisició de coneixements relatius a la sensibilització sobre els biaixos de gènere i les qüestions de gènere.

Cal tenir en compte que les competències de les assignatures venen marcades per la Memòria del Grau, cosa que explica la situació descrita. Com s'ha esmentat prèviament, actualment s'està en procés d'acreditació i es preveu incloure competències transversals en gènere. El procediment no és àgil i es preveu que el temps en incorporar-la serà de mínim un any¹³

¹³ Addicionalment i complementària, cal esmentar que en el pla institucional es varen incorporar indicadors sobre perspectiva de gènere en el sistema de seguiment de la qualitat de les titulacions a la nova Política de Qualitat de la UdG aprovada per Consell de Govern a la sessió 8/2020, de 2 de novembre.

4.5. Dinàmiques de gènere en la interacció i la docència

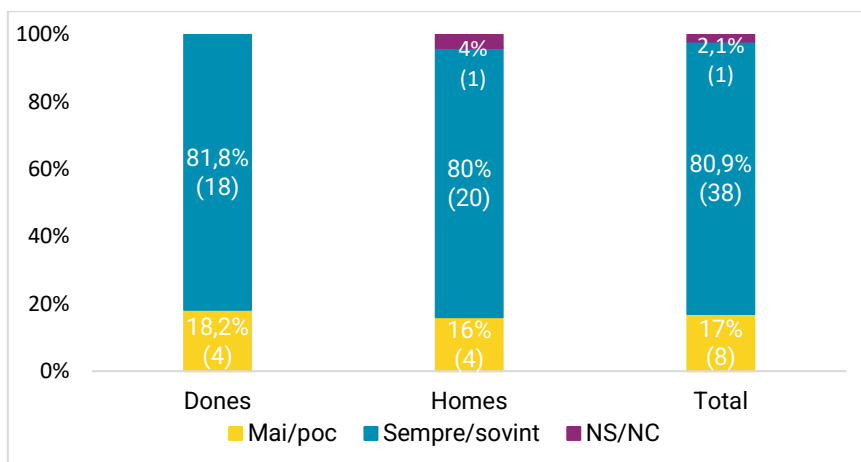
Aquest apartat adreça elements que són més difícils de registrar i observar, però que són importants pel desenvolupament d'una activitat docent amb perspectiva de gènere. La metodologia docent forma part de la interacció entre professor/a i alumne i defineix les dinàmiques d'aprenentatge.

Per altra banda, cal parar l'atenció a l'existència de sexisme o violència masclista entre professorat i/o del professorat a l'alumnat i entre l'alumnat. Quan es donen, aquests fets reforcen la desigualtat i les jerarquies de poder i autoritat entre homes i dones, i produeixen climes hostils que condicionen l'activitat acadèmica i docent de les dones o persones LGTBI.

4.5.1. Metodologies docents

En aquest context, tal com es veu al gràfic 14, un 80,9% del total de professorat que ha respost l'enquesta afirma que sovint/sempre intenta modificar aquestes inèrcies i fomentar la participació equilibrada de nois i noies a classe, mentre que un 17% diu que ho fa entre poc i mai. Aquests resultats semblen reflectir, implícitament, que el professorat considera que aquestes inèrcies, que comporten una participació no equilibrada en termes de gènere, existeixen.

Gràfic 14 . Resposta a és d'aplicació a la seva docència "Intento fomentar la participació equilibrada de nois i noies a classe"

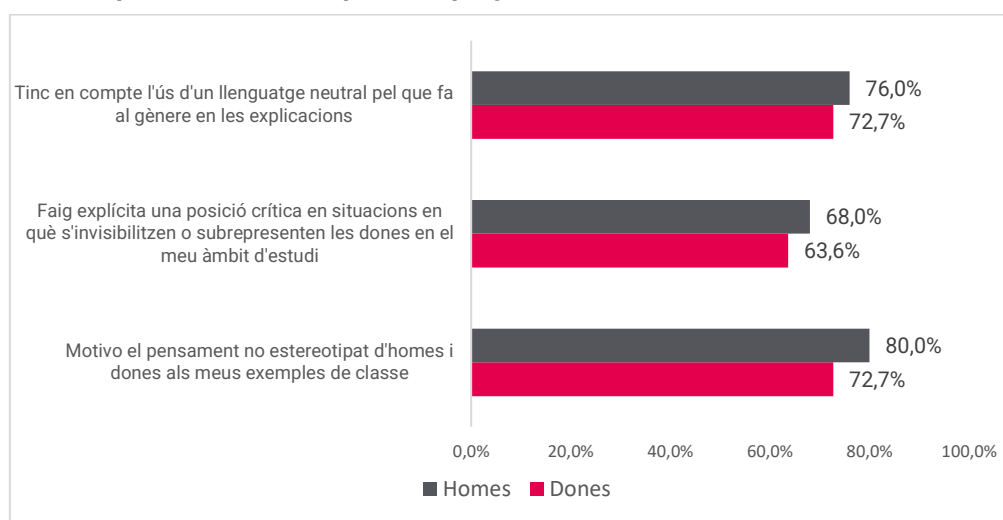


Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta a professorat de Dret de la UdG

Els resultats de l'enquesta mostren que el professorat al Grau en Dret empra en gran mesura metodologies docents amb perspectiva de gènere (gràfic 15). Exemples dels mètodes utilitzats són tenir en compte l'ús de llenguatge neutral pel que fa al gènere, fer explícita la posició crítica en relació a la invisibilització o la subrepresentació de les dones en el seu àmbit d'estudi i,

finalment, motivar el pensament no estereotipat d'homes i dones en els exemples. Per valorar aquesta qüestió es recomana fer una anàlisi incorporant l'observació i altres mètodes, per saber si es té en compte aquests aspectes més enllà de la percepció individual recollida a les enquestes.

Gràfic 15. Resposta sovint o sempre a les preguntes...

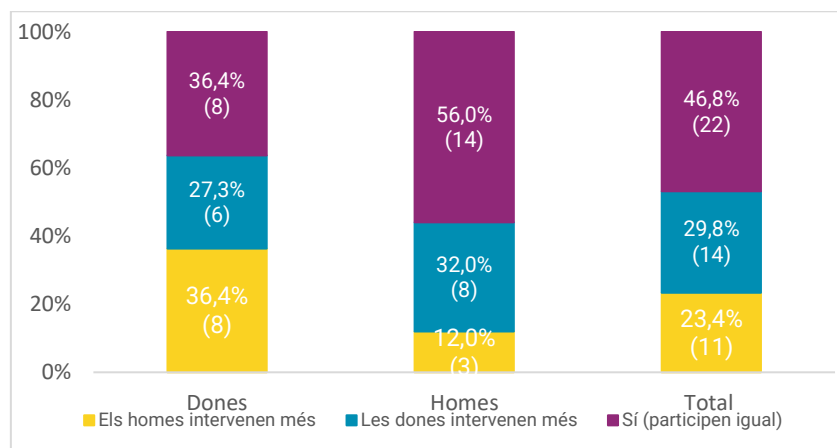


Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta a professorat de Dret de la UdG

Un dels aspectes a analitzar en relació a les dinàmiques docents és la participació dels estudiants, homes i dones, a les classes (gràfic 16). Gairebé un 47% del professorat del Grau considera que els i les alumnes participen per igual, mentre que quasi el 30% consideren que les dones hi participen més i un 23% que són els homes els que intervenen més. La diferència més rellevant es troba en la comparació de respostes entre professors i professores, ja que un 56% dels professors perceben que la participació és igual mentre que tan sols un 36% de les professores ho consideren així. També hi ha diferències a l'hora de valorar quin grup intervé més: les professores consideren que participen més els nois mentre que els professors consideren que hi participen més les dones. D'altra banda, cal tenir en compte que hi ha més dones que homes a les classes¹⁴, per tant, aquesta participació no té per què ser proporcional.

¹⁴ La presència de més dones que homes a classe reflecteix, en part, la matrícula. És possible, però, que altres dinàmiques (com l'assumpció de tasques i responsabilitats de cura), puguin tenir certa incidència en la presencialitat.

Gràfic 16. Resposta a “Creus que els i les alumnes participen, proporcionalment, en igual mesura a les teves classes?”



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta a professorat de Dret de la UdG

4.5.2. Dinàmiques no igualitàries

Com s'ha esmentat, la presència de dinàmiques no igualitàries és imprescindible per entendre les interaccions en la docència. L'existència de violència masclista a la universitat pot limitar l'accés a l'educació superior, així com truncar carreres acadèmiques o dificultar les trajectòries docents i investigadores del professorat. A través de l'enquesta s'ha intentat captar informació sobre aquesta matèria.

De les situacions que es plantegen a l'enquesta és rellevant destacar les següents: un 38% del personal docent ha vist, viscut o tingut coneixement de comentaris indesitjats sobre la indumentària i/o el físic i un 23,9% ha vist, viscut o tingut coneixement d'una infravaloració o menysteniment de les opinions o tasques desenvolupades. En menor percentatge, una part del personal docent ha vist, viscut o tingut coneixements d'actes com insults i humiliació (14,5%), comentaris indesitjats sobre l'opció sexual i/o identitat o expressió de gènere (12,4%), mirades insistents de caràcter sexual (6,3%) i peticions sexuals a canvi de millores laborals / acadèmiques (4,1%). Les respostes no disten de manera significativa entre homes i dones, però cal destacar que les dones estan lleugerament per sobre dels homes en quant a la percepció de les situacions esmentades. És important destacar que la pregunta feia referència a si han viscut o vist algunes de les situacions descrites.

Cal destacar que el personal diu percebre que algunes de les situacions que s'han plantejat es donen o s'han donat d'homes cap a dones (46,7%) més que cap a persones LGTBI (12,8%). Quan preguntem per part de qui es produeix, les professores consideren, lleugerament per sobre dels

professors, que aquestes situacions es donen entre alumnat (12,8%) i de docent a docent (10,6%) o per una persona docent cap a l'alumnat (10,6%). Els professors tenen la percepció que és més freqüent per part d'una persona docent cap a l'alumnat (17%) i en menor mesura de docent a docent (8,5%) i entre l'alumnat (8,5%).

L'enquesta realitzada suposa una primera aproximació a aquesta qüestió. Caldria fer una aproximació més concreta i també seria important revisar si els mecanismes formals de denúncia existents a la UdG donen cabuda o són eficaços per poder fer front a les situacions prèviament esmentades.

4.6. L'espai a la Facultat de Dret de la UdG

En aquest apartat s'analitza, d'una banda, la percepció de seguretat per part del professorat. D'altra banda, s'estudia si els espais on s'imparteix la docència del Grau en Dret són inclusius.

4.6.1. Percepció de seguretat

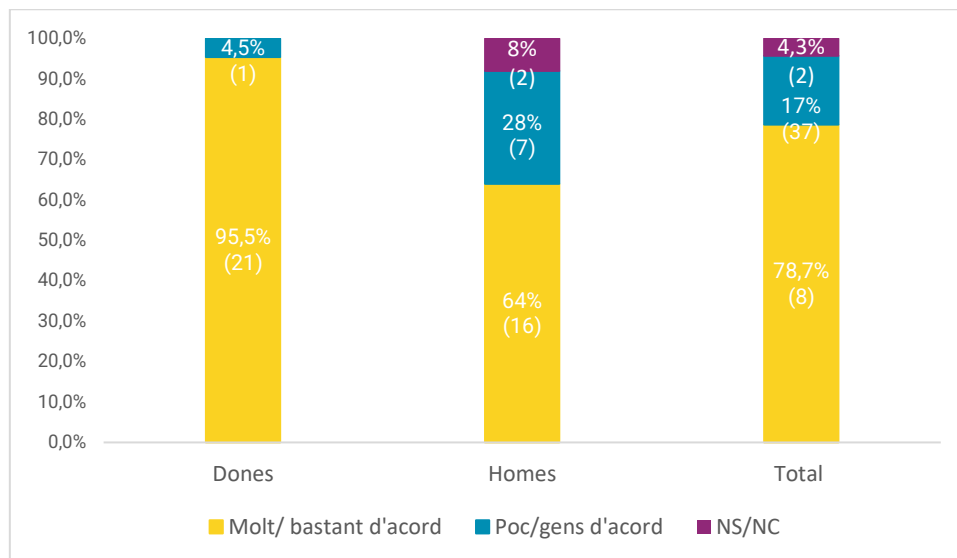
L'espai on es realitza la docència del Grau en Dret està situat al Campus Montilivi de la Universitat de Girona. Dins d'aquest espai es troben les Facultats de Dret, d'Econòmiques i Empresarials, de Ciències i l'Escola Politècnica Superior. A més, també es troba la biblioteca Montilivi, l'Aulari comú i les Pistes del Servei d'Esports.

Cal tenir en compte que el campus no es troba al mig de la ciutat i, per tant, es tracta d'un espai monofuncional. El 2018 es va realitzar un estudi sobre les zones fosques del Campus Montilivi. Aquest estudi mostra que pot existir una sensació d'inseguretat a la nit, malgrat que hi hagi zones il·luminades i alumnat per la zona del campus. Pel que fa a la zona de la Facultat de Dret s'assenyala la mancança de llum en un carreró entre la Facultat de Dret i la de Ciències. A més, s'assenyalen altres zones fosques al campus on seria rellevant parar l'atenció. Cal destacar que des de la universitat s'està impulsant la necessitat d'il·luminar algunes zones i, segons informació facilitada per la UdG es preveu fer-ho en un futur proper¹⁵.

A través de l'enquesta realitzada a les professores i els professors es mostra al gràfic 17, com al voltant del 78,7% de les persones enquestades estan molt o bastant d'acord en el fet que la UdG ha d'il·luminar algunes zones. Malgrat aquest acord general, la percepció d'homes i dones respecte a la il·luminació d'algunes zones dels equipaments és diferent. El 64% dels homes estant molt o bastant d'acord en què cal il·luminar millor algunes zones; en el cas de les dones aquest percentatge arriba al 95,5%. Aquesta diferència podria ser causada per la sensació de seguretat diferencial per gènere.

¹⁵ La millora de l'enllumenat del Campus Montilivi és un compromís adquirit al Segon Pla d'Igualtat de la Universitat de Girona. Es compta amb el projecte, i està previst que les obres es licitin a finals d'any i s'executin el proper 2023.

Gràfic 17. Grau d'acord amb la pregunta "Pel que fa a l'espai físic de la Facultat de Dret, estàs d'acord amb que la UdG ha d'il·luminar millor algunes zones dels equipaments"



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta a professorat de Dret de la UdG

Així doncs, tant l'anàlisi de les zones fosques com l'enquesta apunten a la necessitat de millorar la il·luminació en certes zones de la Facultat de Dret de la UdG. A més, aquesta percepció no és igual per homes i per dones podent evidenciar un biaix de gènere en aquest aspecte. Cal subratllar que durant l'any 2022, amb posterioritat a la realització de l'enquesta, s'ha canviat tota la il·luminació que acompanya a l'aparcament de la Facultat, precisament amb la voluntat d'augmentar la sensació de seguretat.

4.6.2. Espais inclusius

A l'enquesta s'ha preguntat sobre la necessitat de millora d'alguns aspectes relacionats amb els espais. Pel que fa a l'accessibilitat, el 87,2% de la plantilla està molt o bastant d'acord amb el fet que s'han de fer més accessibles els equipaments a les persones amb mobilitat reduïda. Malgrat hi ha un percentatge de les persones entrevistades que ho consideren poc o gens, o bé no saben/no contesten, aquest percentatge és lleugerament més alt en el cas dels homes.

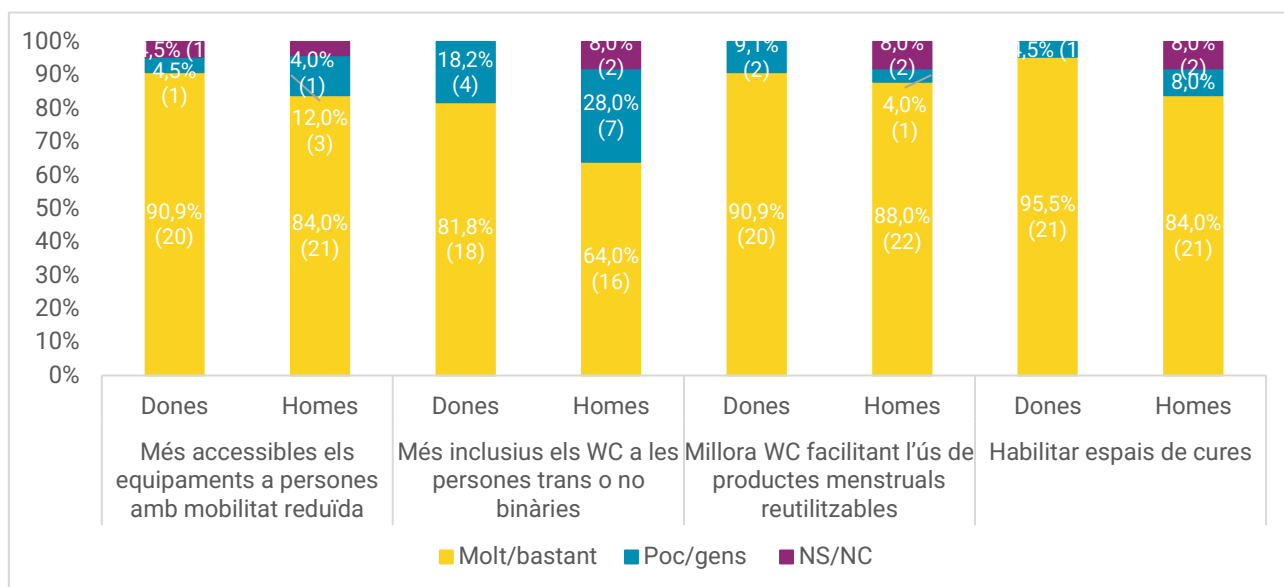
S'ha preguntat sobre la necessitat de fer més inclusius els WC de la Facultat per persones *trans* o no binàries. Un 72,3% del professorat considera que això és molt o bastant necessari. Hi ha un percentatge més alt d'homes (36%) que de dones (18,2%) que ho considera poc o gens necessari o bé no sap o no contesta. De totes les preguntes realitzades sobre l'espai és en aquesta on es mostra un percentatge més alt de discordança. A través de l'enquesta no s'ha pogut identificar si això es deu a un desconeixement de la qüestió, al fet que es considera que els lavabos ja són inclusius o bé perquè no es creu necessari tenir lavabos inclusius.

Cal subratllar que durant l'any 2022 la Facultat ha rehabilitat un lavabo al nivell zero, refont dos lavabos anteriors en un de sol, que ara és inclusiu i adaptat per persones amb mobilitat reduïda.

En relació a la facilitació de l'ús de productes menstruals reutilitzables al WC, com l'habilitació d'aixetes funcionals i papereres al mateix compartiment individual del vàter, el 89,4% de les persones enquestades pensen que cal millorar molt o bastant en aquest aspecte, sense que hi hagi grans diferències entre homes i dones en la resposta.

Finalment, pel que fa al fet d'habilitar espais de cura, per exemple posant més canviadors, disposant d'espais de lactància o bé habilitant un servei de canguratge, el 89,4% de les persones enquestades consideren que cal fer-ho molt o bastant. El percentatge d'homes que ho considera gens o poc o que no sap/no contesta és superior a les dones.

Gràfic 18. Grau d'acord amb la pregunta "Pel que fa a l'espai físic de la Facultat de Dret, estàs d'acord amb que la UdG ha de..."



Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta a professorat de Dret de la UdG

El resultat de l'enquesta mostra la rellevància de fer una anàlisi àmplia de l'espai per tal de poder modificar i millorar els elements destacats a l'enquesta, amb l'objectiu de clarificar quines serien les actuacions més adients per generar un espai inclusiu.

Cal destacar que a banda de l'anàlisi dels espais esmentats anteriorment, s'ha destacat que alguns dels pictogrames indicatius dels lavabos i canviadors a la Facultat de Dret, reproduïen estereotips i idees sexistes sobre el rols de les dones.

5. Conclusions

En aquest apartat es fa un resum dels principals resultats i s'aporten algunes propostes o recomanacions per incorporar la perspectiva de gènere en la docència del Grau en Dret, d'acord amb l'anàlisi prèviament presentada.

Pel que fa als **elements determinants i de context** per l'aplicació de la perspectiva de gènere a la docència, la documentació relativa a la planificació del Grau, especialment la Memòria, no recull la perspectiva de gènere de manera transversal. Per aquest motiu es recomana que en l'actualització pròxima de la Memòria s'incorpori aquesta perspectiva, per tal de definir una estratègia global de formació, assessorament i seguiment en la introducció de la perspectiva de gènere en l'activitat docent.

La Universitat de Girona compta amb un marc institucional en igualtat, així com recursos que posa a disposició del personal docent. A més, la percepció del personal docent és positiva pel que fa a la tasca de la Universitat en la promoció de la igualtat. Tanmateix, aquesta percepció no és tan positiva pel que fa al paper de la UdG en la no discriminació cap a la comunitat universitària LGTBI. Per aquest motiu es recomana donar més visibilitat a les accions en aquesta matèria. A més, hi ha una part del professorat que reconeix no tenir suficients eines i recursos per incorporar la perspectiva de gènere a la docència. Es proposa, si s'escau, fer més visibles els recursos que hi ha i recollir percepcions sobre les necessitats concretes del professorat.

Pel que fa als **continguts docents**, l'estudi mostra que no sempre es considera la desigualtat per raó de sexe/gènere com a factor determinant en els fenòmens socials i les normes o institucions. També s'ha observat que la majoria d'assignatures no inclouen de manera transversal la mirada de gènere, i les que la incorporen de manera específica són assignatures optatives. En aquest sentit, cal fer una aposta conscient per virar aquesta situació. Per exemple, incorporant assignatures que tractin la perspectiva de gènere en cada àmbit d'especialització. Tanmateix, seria interessant realitzar un estudi qualitatiu que analitzi de manera detallada els continguts de cada assignatura més enllà de les fitxes docents i les enquestes.

En relació a les pràctiques curriculars, s'ha conclòs que, llevat d'alguna excepció molt puntual, ni les competències ni les tasques que ha d'assumir l'alumnat compten amb perspectiva de gènere. En línies generals, no s'ofereixen pràctiques a institucions o entitats que treballin específicament en l'àmbit de la igualtat de gènere. Per corregir aquesta situació es recomana incorporar en l'oferta de pràctiques entitats específiques en la matèria i revisar els convenis de

pràctiques o projectes formatius, per tal d'incorporar l'assoliment de les competències en aquest sentit.

Pel que fa als Treballs de Fi de Grau, s'ha observat que en alguns casos s'incorpora la perspectiva de gènere i que els treballs on s'incorpora aquesta perspectiva estan realitzats per dones. Sobre aquest aspecte podria ser recomanable que la Facultat de Dret fos més activa en la proposta de temàtiques relacionades amb el gènere i l'àmbit jurídic. Tal com realitzen altres universitats catalanes, es podrien implementar convocatòries de premis anuals d'aquells treballs que incorporin la perspectiva de gènere i d'aquesta manera potenciar la recerca de l'alumnat sota aquest prisma. Segons la informació de què disposem, s'està treballant en aquesta direcció.

En l'àmbit de la recerca hi ha una part del professorat que declara incorporar la perspectiva de gènere a la seva recerca, però aquest fet no es veu reflectit en els projectes de recerca que es troben actualment en marxa. Es proposa fer una recollida periòdica d'aquells projectes que incorporin la perspectiva de gènere. A més també es recomana que la UdG fomenti l'assessorament tècnic per a facilitar la introducció d'aquesta perspectiva en els projectes de recerca objecte de finançament. D'altra banda, cal tenir en compte que els rols d'investigadors/es principals en els projectes i els grups de recerca es troben masculinitzats.

Pel que fa als **referents femenins d'expertesa** en Dret en la docència, les dades actuals mostren que la plantilla és equilibrada en la presència de professors i professores, però veiem que les posicions més elevades estan ocupades majoritàriament per homes, concretament la posició de catedràtic. D'una banda, és necessari que aquesta fotografia es realitzi de manera periòdica per poder estudiar si és un fenomen que cristal·litza o bé és conjuntural. D'altra banda, seria important revisar els mecanismes per accedir a les posicions acadèmiques més altes, per tal de garantir un accés igualitari de dones a la càtedra.

Seguint amb la necessitat de posar en valor els referents femenins d'expertesa, també s'ha analitzat la presència d'homes i dones a les referències bibliogràfiques. A les fitxes docents els autors són molt més referenciats que les autores. Aquesta situació no concorda amb la percepció general del professorat, ja que una gran part diu equilibrar el nombre d'autors i autores a la bibliografia. Cal destacar de manera positiva el fet que la majoria de les citacions es realitzen amb el nom sencer i no amb sigles, cosa que permet visibilitzar les dones que apareixen a la bibliografia. En aquest sentit, les propostes anirien encaminades a fer una recollida d'autores clau de cada àmbit del Dret per tal de fomentar la referenciació de dones, fer difusió al professorat d'aquest llistat i realitzar una indicació al professorat sobre la forma de citació per fer-ho amb nom sencer.

Pel que fa a les **competències** de gènere, no s'ha identificat en les fitxes de les assignatures ni competències específiques ni transversals, tampoc en aquelles assignatures específiques en gènere. Això està directament vinculat a l'absència d'aquestes competències en la Memòria i cal que destacar que la Facultat està fent una aposta per incorporar-les, tot i que aquesta incorporació encara no s'ha formalitzat.

Pel que fa a la qüestió de **dinàmiques de gènere**, s'ha tingut en compte la percepció del professorat respecte les metodologies docents. Hi ha una autopercepció elevada sobre la incorporació de metodologies amb perspectiva de gènere (ús de llenguatge neutre, motivar el pensament no estereotipat o fer explícita una posició crítica en situacions no igualitàries). Per altra banda, hi ha un percentatge elevat del professorat que intenta fomentar la participació equilibrada de nois i noies a classe, encara que gairebé la meitat del personal docent no detecta que els alumnes participin més que les alumnes. Davant aquests resultats seria interessant realitzar un estudi de caire qualitatiu per identificar si realment s'estan aplicant aquestes metodologies, així com fer arribar pautes i recomanacions concretes i pràctiques per incorporar metodologies docents feministes a l'aula.

També s'ha estudiat la percepció del professorat sobre l'existència de dinàmiques no igualitàries. En aquest sentit, s'han recollit percepcions sobre situacions no igualitàries que succeeixen o han succeït, i que podrien ser discriminatòries per raó de gènere, identitat o expressió de gènere i/o orientació sexual. Es recomana aproximar-se a aquesta realitat de manera més acurada per poder dirimir amb major claredat les situacions que es puguin donar, doncs poden tenir clares conseqüències en la vida acadèmica i personal de les persones afectades. En aquest sentit, si s'escau, es podria revisar el protocol o els mecanismes existents, així com els casos en què s'ha posat en marxa, per valorar si s'està donant resposta a totes les situacions que es donen o es puguin donar.

Finalment, i en relació a l'**espai** de la Facultat de Dret, s'ha captat la necessitat d'il·luminar algunes zones de la Facultat – necessitat expressada sobretot per part de les professores-, fer més accessibles els equipaments per a persones amb mobilitat reduïda, fer més inclusius els lavabos per a les persones *trans* o no-binàries, millorar els lavabos facilitant l'ús de productes menstruals reutilitzables, habilitar espais de cura i, per últim, canviar els pictogrames que promouen estereotips sexistes. Sobre aquest tema, es podria engegar un projecte participatiu per conèixer les necessitats del conjunt de la comunitat de la Facultat en aquest sentit i també per recollir propostes per generar un espai més inclusiu.

6. Propostes d'actuació

EIX 1. ELEMENTS DETERMINANTS I DE CONTEXT

- Actualització de documentació amb perspectiva de gènere.
- Visibilització de la tasca institucional i els recursos en relació al col·lectiu LGTBI.
- Recollir percepcions sobre les necessitats concretes del professorat.

EIX 2. CONTINGUTS DE GÈNERE EN L'ACTIVITAT DOCENT

- Incorporar assignatures que tractin la perspectiva de gènere en cada àmbit d'especialització.
- Estudi qualitatiu que analitzi de manera detallada els continguts de cada assignatura més enllà de les fitxes docents.
- Incorporar en l'oferta de pràctiques entitats específiques en la matèria.
- Revisar convenis de pràctiques per tal d'incorporar l'assoliment de les competències en gènere.
- Fer propostes de Treballs de Fi de Grau amb perspectiva de gènere per part de la Facultat de Dret.
- Recollida periòdica de projectes de recerca que incorporen la perspectiva de gènere.
- Fomentar, per part de la UdG, un assessorament tècnic per facilitar la introducció de la perspectiva de gènere als projectes de recerca.
- Vetllar per l'assoliment de l'equilibri de gènere en les posicions de responsabilitat als grups i projectes de recerca

EIX 3. REFERENTS FEMENINS D'EXPERTESA EN DRET

- Revisar els mecanismes per accedir a les posicions acadèmiques més altes per tal de garantir de manera igualitària l'accés de dones a la càtedra.
- Recollida d'autores clau de cada àmbit del dret per tal de fomentar la referenciació de dones, fer difusió al professorat d'aquest llistat i realitzar una indicació al professorat sobre la forma de citació per fer-ho amb nom sencer.

EIX 4. COMPETÈNCIES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

- Introduir una competència transversal en gènere.

-
- Estudiar si escau la introducció de competències específiques en les assignatures.

EIX 5. DINÀMIQUES DE GÈNERE EN LA INTERACCIÓ I LA DOCÈNCIA

- Realitzar estudi de caire qualitatiu per identificar quines metodologies aplica el personal docent.
- Fer difusió de pautes i recomanacions per incorporar metodologies docents amb perspectiva de gènere dins de l'aula.
- Realitzar un estudi en profunditat sobre dinàmiques no igualitàries, fent partícip a tota la comunitat de la Facultat de Dret: professorat, alumnat, personal d'administració, etc.
- Revisar, si escau, el protocol o mecanismes existents.

EIX. 6. L'ESPAI A LA FACULTAT DE DRET DE LA UDG

- Fer un projecte participatiu per conèixer les necessitats de tota la comunitat i recollir propostes específiques.
 - Il·luminar zones fosques.
 - Fer més accessibles els equipaments per a persones amb mobilitat reduïda.
 - Fer més inclusius els lavabos per a les persones *trans* o no-binàries.
 - Millorar els lavabos facilitant l'ús de productes menstruals reutilitzables.
 - Habilitar espais de cura
 - Analitzar i canviar els pictogrames que estereotipin
-

7. Bibliografia

- Aguilar, Consol i Bernard, Estela et al. (2010) *Integración de la perspectiva de género y las enseñanzas en materia de igualdad de mujeres y hombres y no discriminación en los planes de estudios de grado de la Universitat Jaume I*, Informe de situació, Grupo de Investigación Isonomia, Unitat d'Igualtat de la Universitat Jaume I.
- Alfama, Eva, Cruells, Marta, De la Fuente, Maria (2018) "Gènere i polítiques públiques". Dins Gemma Ubasart i Salvador Martí (Ed.), *Política i govern a Catalunya: de la transició a l'actualitat*. Catarata.
- Bauger, Erika. Silvina (2019) *Perspectiva de géneros y feminismos jurídicos en la enseñanza del derecho*. Derechos En Acción, 11(11), 277.
- De la Fuente, Maria, Bolao, Júlia, Benítez, Olivia i Carrillo, Sílvia (2018) *Perspectiva de gènere al Grau de Criminologia de la UdG, 2017-2018: diagnosi i recomanacions*, Informe de la Universitat de Girona.
- De la Fuente, Maria, Bolao, Júlia, Benítez, Olivia i Carrillo, Sílvia (2018) *Perspectiva de gènere al Grau de Ciències Polítiques i de l'Administració de la UdG, 2017-2018: diagnosi i recomanacions*, Informe de la Universitat de Girona.
- Duran, Mireia i Carrillo, Sílvia (2020) *Seguretat i gènere, dades en mà*. Eines, número 37. 74-85.
- Ciocoletto, Adriana (2014) *Espacios para la cotidiana. Auditoria de Calidad Urbana con perspectiva de genero*. Col·lectiu Punt 6.
- Ginard, Maria i Sierra, Ivan (2014) *La perspectiva de gènere als estudis de Dret de la Universitat Pompeu Fabra*, Facultat de Dret, PlaQUID 2014-2015.
- Izquierdo, M^a Jesús i Mora, Entrico et al. (2004) *El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*, Grup d'Estudis sobre Sentiments, Emocions i Societat, Departament de Sociologia, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Izquierdo, M^a Jesús et al. (2006) *Introducció de la perspectiva de gènere a la docència universitària. Diagnosi de la situació a la Universitat Autònoma de Barcelona*, Observatori per la Igualtat de la UAB.
- Izquierdo, M^a Jesús et al. (2008) *Cuidado y provisión: el sesgo de género en las prácticas universitarias y su impacto en la función socializadora de la universidad*, Informe Final, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Medina-Bravo, Pilar i Jiménez, Mònika et al (2014) *La perspectiva de gènere en la docència: Grau en Publicitat i Relacions Polítiques*, Projecte PlaQUID 2014 – 2015, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.
- Naredo, Maria (2011) "Metodologías para la detección de problemas de seguridad con enfoque de genero" Dins Maria Freixanet (coord.) *No surtis sola. Espais públics segurs amb perspectiva de gènere*. Institut de Ciències Polítiques i Socials.

- Oliveras, Ester i Muñoz, Marina (2016) *La perspectiva de gènere en la docència dels Graus de la Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales*, Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales, PLAQUID Ref. 18 2015-2016.
- Ponferrada, Maribel (2017) *Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere a la docència*, tercer Pla d'Acció per la Igualtat entre dones i homes a la UAB (2014-2017), Observatori per a la Igualtat de la UAB, Projecte FP7 EGERA –Effective Gender Equality in Research and the Academia.
- Ribas, Montserrat i Bel, Núria (2015) *Perspectiva de gènere en la docència al Grau de Traducció*, Memòria final, PlaCQUID 2015-2016.
- Rodríguez Jaume, María José i Gil González, Diana (2021) *La perspectiva de gènere en docència a les universitats de la Xarxa Vives*. Situació actual i reptes futurs. Xarxa Vives d'Universitats.
- Soley-Beltran, Patrícia (2014) *La perspectiva de gènere en la docència: Grau d'Humanitats*, Informe, Projecte PlaQuid 2014-2015 amb el suport del Centre per la Innovació i la Qualitat Docent (CQUID) Universitat Pompeu Fabra (Barcelona).
- Torres, M^a Concepción (2018) Dret i Crimonologia. Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere, Xarxa Vives d'Universitats, Castelló de la Plana.
- Unitat d'Igualtat UJI (2014) Diagnóstico de la situación en materia de Igualdad de mujeres y hombres en la Universidad Jaume I de Castelló, Universitat Jaume I.
- Verge, Tània, González, M^aJosé, i Ferrer, Mariona (2014) *La perspectiva de gènere en la docència Grau en Ciències Polítiques i de l'Administració*, Informe de la Facultat CPIS de la Universitat Pompeu Fabra, Barcelona.
- Verge, Tània i Cabruja, Teresa (2017). *La perspectiva de gènere a la docència i a la recerca a les Universitats de la Xarxa Vives*. Situació actual i reptes de futur, Xarxa Vives d'Universitats. Col·lecció Política Universitària.
- Verge, Tània, González, M^aJosé, i Ferrer, Mariona (2018) *Resistance to mainstreaming gender into the higher education curriculum*, European Journal of Women's Studies 2018, Vol. 25(1) 86–101.

8. Índex de gràfics i taules

_Toc109294531

Figura 1. Estructura lògica de l'anàlisi de la perspectiva de gènere	6
Taula 1. Composició del professorat del Grau i de la mostra de les enquestes, 2022.	8
Gràfic 1. Composició del professorat del Grau i de la mostra de l'enquesta no anònima segons posició, 2022.	8
Gràfic 2. Respostes a la pregunta "En quina mesura diries que la UdG és activa en la promoció de..." ..	25
Taula 2. Respostes a la pregunta "En quina mesura diries que a la teva pròpia activitat docent tens les eines i recursos per incorporar la perspectiva de gènere a la docència"	26
Taula 3. Respostes a la pregunta "En quina mesura consideres que La UdG facilita/dona suport a la incorporació de la perspectiva de gènere per part del professorat"	26
Gràfic 3. Percepció sobre, disposició, importància saber incorporar i incorporar la perspectiva de gènere.	27
Taula 4. Grau d'acord amb afirmacions (1= completament en desacord, 10= completament d'acord), segons gènere.....	28
Taula 5. Grau d'acord amb afirmacions sobre la vida acadèmica (1= completament en desacord, 10= completament d'acord), segons gènere	29
Gràfic 4. Respostes sobre "En quina mesura consideres que existeix una igualtat efectiva entre homes i dones a la UDG entre el professorat" segons gènere	30
Gràfic 5. Respostes sobre "En quina mesura creus que, en general, es considera la desigualtat per raó de sexe o gènere com un factor important en els fenòmens socials i les normes/institucions que s'estudien al Grau en Dret?" segons gènere.	32
Taula 6. Assignatures específiques de gènere, sensibles al gènere o potencialment sensibles al gènere segons tipus de d'assignatura.	34
Gràfic 6. Resposta sempre o sovint a les preguntes... ..	35
Gràfic 7. Investigadors/es principals d'un projecte o grup de recerca de la Facultat de Dret, segons gènere.	37
Gràfic 8. Distribució de la posició acadèmica del professorat del Grau en Dret, percentatges horitzontals.	39
Taula 7. Distribució de la posició acadèmica del professorat del Grau en Dret, percentatges verticals ..	40
Gràfic 9. Tipus d'assignatures segons el gènere del professorat.....	40
Gràfic 10. Referències a homes i dones a la bibliografia	42
Taula 8 : Referències segons gènere del professorat	43
Taula 9. Assignatures on només hi ha homes/dones referenciades segons tipus.....	43
Gràfic 11. Respostes a la pregunta "Equilibro el nombre d'autors i d'autores a la bibliografia del curs" .	44
Gràfic 12. Citacions segons tipus	44
Gràfic 13. Assignatures segons tipus de citacions.....	45
Gràfic 14 . Resposta a és d'aplicació a la seva docència "Intento fomentar la participació equilibrada de nois i noies a classe"	47
Gràfic 15. Resposta sovint o sempre a les preguntes.....	48
Gràfic 16. Resposta a "Creus que els i les alumnes participen, proporcionalment, en igual mesura a les teves classes?"	49
Gràfic 17. Grau d'acord amb la pregunta "Pel que fa a l'espai físic de la Facultat de Dret, estàs d'acord amb que la UdG ha d'il·luminar millor algunes zones dels equipaments"	52

Gràfic 18. Grau d'acord amb la pregunta "Pel que fa a l'espai físic de la Facultat de Dret, estàs d'acord amb que la UdG ha de..." 53

9. Annex

Enquesta 1. No anònima

Benvolgut/da,

S'està portant a terme una diagnosi sobre la inclusió de la perspectiva de gènere a la docència del grau de Dret de la Universitat de Girona.

Per aquest motiu et demanem informació sobre la teva tasca tant docent com investigadora que pugui incorporar la perspectiva de gènere.

Aquest informe està realitzat per la consultora Quotidiana (iqcoop, sccl) i es compromet a utilitzar aquestes dades d'acord amb la legislació vigent en matèria de protecció de dades*.

Cal tenir en compte que aquesta informació no serà anònima. Tanmateix, **d'aquí uns dies t'enviarem una enquesta anònima per recollir percepcions sobre la perspectiva de gènere a la docència**. També t'animem a tenir-la en compte.

La data màxima per respondre aquest qüestionari és el **18 de febrer del 2022**.

Per qualsevol dubte o informació et proposem que ens contactis a: clara@quotidiana.coop

* Quotidiana (iQcoop, sccl) amb seu legal a Carrer Casp, 43 Baixos, (08010) Barcelona i amb número de NIF F67347120, tractarà la informació que es faciliti per a l'elaboració de l'informe i facilitarà els resultats anònims a la Universitat de Girona. Segons la legislació del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques en el que respecte al tractament de dades personals i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals les dades que es proporcionin es conservaran fins a la finalització del projecte. Les dades no es cediran a tercers i podreu exercir el vostre dret d'accés, rectificació, suspensió, oposició, portabilitat i limitació enviant un correu electrònic a info@quotidiana.coop.

1. Nom i Cognoms:

(Espai obert)

2. A quin departament pertany:

- Departament de dret públic
- Departament de dret privat
-

3. Quina assignatura o quines assignatures imparteixes aquest curs al grau de dret (2021 – 2022)?

(Llistat tancat d'assignatures)

4. Hi ha alguna assignatura que realitzis durant aquest curs (2021 -2022) que incorporis la perspectiva de gènere?

- Si
- No

4.1. (En cas que digui sí) Quina assignatura o quines assignatures?

(Posar el llistat d'assignatures i marca les que sí incorpori la perspectiva de gènere)

4.2. De quina manera l'has incorporat?

(llistat on es pugui seleccionar més d'una opció)

- Incorporant un tema específic on s'incloguin les experiències de les dones
- Incorporant un tema específic on s'estudiïn les desigualtats de gènere
- Fent una pràctica específica amb perspectiva de gènere
- Incorporant a la bibliografia obligatòria algun text amb perspectiva de gènere i/o sobre dones
- Altres:

5. Has tutoritzat algun treball de fi de grau amb perspectiva de gènere?

- Si
- No

5.1. (En cas que digui sí) Recordes quin era el títol o el tema?

(Espai obert)

5.2. (En cas que digui sí) En quin període temporal?

(Espai obert)

6. A la teva recerca que realitzes a la UDG, incorpores la perspectiva de gènere?

- Si
- No

6.1. (En cas que sí) Quin és el nom del projecte o projectes que incorporen la perspectiva de gènere i en quin període temporal es van realitzar?

(Espai obert)

6.2. De quina manera l'has incorporat?

(llistat on es pugui seleccionar més d'una opció)

- Incorporant un apartat específic on s'incloguin les experiències de les dones
- Incorporant un apartat específic on s'estudiïn les desigualtats de gènere
- Incorporant la perspectiva de gènere de manera transversal (tot el projecte tingui en compte el gènere com a categoria important i les desigualtats de gènere)
- Altres

Enquesta 2. Anònima

Benvolgut/da,

Ens tornem a posar en contacte amb vosaltres per demanar la vostra col·laboració en relació a la diagnosi sobre la inclusió de la perspectiva de gènere a la docència del grau de Dret de la Universitat de Girona.

Aquest informe està realitzat per la consultora Quotidiana (iQcoop, sccl) i es compromet a utilitzar aquestes dades d'acord amb la legislació vigent en matèria de protecció de dades*.

L'enquesta és anònima i les dades seran tractades exclusivament de manera agregada. Respondre-la no et costarà més de 10 minuts.

La data màxima per respondre aquest qüestionari és el **31 de març del 2022**.

Per qualsevol dubte o informació et proposem que ens contactis a: clara@quotidiana.coop

Moltes gràcies per la teva col·laboració.

* Quotidiana (iQcoop, sccl) amb seu legal a Carrer Casp, 43 Baixos, (08010) Barcelona i amb número de NIF F67347120, tractarà la informació que es faciliti per a l'elaboració de l'informe i facilitarà els resultats anònims a la Universitat de Girona. Segons la legislació del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques en el que respecte al tractament de dades personals i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals les dades que es proporcionin es conservaran fins a la finalització del projecte. Les dades no es cediran a tercers i podreu exercir el vostre dret d'accés, rectificació, suspensió, oposició, portabilitat i limitació enviant un correu electrònic a info@quotidiana.coop.

1. Sóc

(resposta única)

- Dona
- Home
- Altres (espai lliure)

2. Estic inscrit/a al departament de

(resposta única)

- Dret Públic
- Dret Privat

3. La meua posició a la Universitat de Girona és...

(resposta única)

- Professor/a de serveis
- Professor/a visitant
- Professor/a Col·laborador permanent
- Emèrits/es
- Professor/a lector
- Professor/a agregat
- Catedràtic/a d'escola universitària, d'universitat i professorat catedràtic
- Personal investigador en formació
- Professor/a titular d'escola universitària i universitat
- Professor/a associat/da

4. Et presentem afirmacions que potser hagis sentit algun cop. En quina mesura estàs d'acord amb les mateixes?

(0=en absolut desacord, 10=totalment d'acord)

- La vida dels homes és més fàcil que la de les dones
 - La vida de les persones heterosexuales és més fàcil que les persones amb orientacions sexuals minoritàries (homosexuals o d'altres opcions)
 - En els darrers anys, les administracions han estat mostrant més interès pel tracte a les dones del que justifica les experiències reals d'aquestes
 - Actualment, tenir una identitat clara com a home o dona ja no és un requisit per ser una persona plenament acceptada a la societat
 - En general, homes i dones ja tenen oportunitats iguals per accedir a espais de presa de decisió o prestigi social
 - En l'actualitat, a la carrera acadèmica, homes i dones ja tenen oportunitats iguals per accedir a les posicions de major reconeixement
 - En l'actualitat la identitat de gènere (com a home o dona) no és rellevant per a fer carrera acadèmica
 - En l'actualitat l'opció sexual (homosexual, heterosexual o altres) no és rellevant per a fer carrera acadèmica
5. **En quina mesura diries que la UDG és activa en la promoció de:**
[gens/poc/força/molt]
- a. La igualtat entre homes i dones
 - b. La no discriminació de la comunitat universitària LGTBI i les persones amb una identitat de gènere diferent de la masculina o femenina
6. **En quina mesura creus que, en general, es reconeix les aportacions acadèmiques de les dones al Grau en Dret?**
[gens/poc/força/molt]
7. **En quina mesura creus que, en general, es considera la desigualtat per raó de sexe o gènere com un factor important en els fenòmens socials i les normes/institucions que s'estudien al Grau en Dret?**
[gens/poc/força/molt]
8. **Creus que els i les alumnes participen, proporcionalment, en igual mesura a les teves classes?**
- a) Sí
 - b) No, els homes intervenen més
 - c) No, les dones intervenen més
 - d) NS/NC
9. **En quina mesura consideres que:**
[gens/poc/força/molt]
- a) La UDG facilita/dóna suport a la incorporació de la perspectiva de gènere per part del professorat? *
 - b) El professorat, en general, sap com incorporar la perspectiva de gènere
 - c) El professorat, en general, està disposat a incorporar-la, si cal modificant els continguts i les pràctiques docents dutes a terme fins ara
10. **En quina mesura diries que a la teva pròpia activitat docent...?**
[gens/poc/suficient/força/molt]
- a) Incorpores la perspectiva de gènere
 - b) Tens les eines i recursos per a fer-ho
 - c) Et sembla important incorporar la perspectiva de gènere

Anomenem perspectiva de gènere al fet d'incorporar les desigualtats entre homes i dones, la construcció social d'allò masculí i femení (i les estructures socials relacionades) en el currículum de les assignatures, tot tenint en compte la influència d'aquests elements en la creació i la transmissió del coneixement.

11. De la següent llista, selecciona aquelles respostes que siguin d'aplicació a la teva docència

(multiresposta: mai/poc/sovint/semprer)

- a) Incorporo algun(s) tema(es) en el contingut de l'assignatura directament relacionat(s) amb el gènere
- b) Incorporo algun epígraf o subtema en el contingut de l'assignatura directament relacionat amb el gènere.
- c) Centro algun dels debats de les sessions amb aspectes relacionats amb el gènere.
- d) Tracto de manera transversal l'impacte diferenciat del gènere en els diferents temes de l'assignatura.
- e) Motivo el pensament no estereotipat d'homes i dones als meus exemples de classe.
- f) Equilibro el nombre d'autors i d'autores a la bibliografia del curs.
- g) Intento fomentar la participació equilibrada de nois i noies a classe.
- h) Faig explícita una posició crítica en situacions en què s'invisibilitzen o subrepresenten les dones en el meu àmbit d'estudi.
- i) Tinc en compte l'ús d'un llenguatge neutral pel que fa al gènere en les explicacions.
- j) Altres (espai obert)

12. Vols fer-nos conèixer quines dificultats t'has trobat i/o demandes faries per a poder introduir la perspectiva de gènere a la teva activitat docent?

13. En quina mesura consideres que existeix una igualtat efectiva entre homes i dones a la UDG entre el professorat

[gens/poc/suficient/força/molt]

14. A la teva feina actual, desenvolupant la teva tasca de docent a la UDG al grau en dret o en espais informals docents de la mateixa universitat, algun cop has vist, viscut o tingut coneixement de les següents situacions? *

(Tria la resposta adient per cada entrada: Un cop, diverses vegades, no, ns/nc)

- Contingut masculista en activitats que realitza la UDG
- Comentaris indesitjats sobre la indumentària i/o el físic
- Notes, missatges de mòbil, per les xarxes socials o similars, fent peticions explícites i indesitjades de caràcter sexual
- Peticions sexuals a canvi de millores laborals / acadèmiques
- Tocaments no desitjats a alguna part del cos
- Mirades insistents de caràcter sexual
- Comentaris indesitjats sobre l'opció sexual i/o identitat o expressió de gènere
- Infravaloració o menysteniment de les opinions o tasques desenvolupades
- Actes com insults i humiliació
- Actes com cops, empenyes, pessics, etc.

* L'enquesta serveix per a visualitzar i poder fer valoracions de l'existència d'aquestes situacions. No implica explicitar totes les situacions concretes que es recullen ni serveix com a eina per a l'obertura de procediments o mesures formals.

14b. Aquestes situacions s'han donat o es donaven...

(Tria la resposta adient per cada entrada: si, no, ns/nc)

- D'homes cap a dones?
- Cap a persones LGBTI (lesbianes, gais, bisexuals, trans, etc.)?

15. Per part de qui es produeix?

(Escull una de les respostes següents. Multiresposta)

- Per una persona docent cap a l'alumnat
- De docent a docent
- Entre l'alumnat
- Per una persona contractada per la UDG (no docent) cap a l'alumnat

- De l'alumnat a una persona docent
- De l'alumnat a una persona contractada per la UDG
- Entre persones contractades (no docents)
- Altres

16. Pel que fa a l'espai físic de la facultat de Dret, estàs d'acord amb que la UDG...

(per cadascuna triar: molt d'acord, bastant d'acord, poc d'acord, gens d'acord, ns/nc)

- Ha d'il·luminar millor algunes zones dels equipaments
- Ha de fer més accessibles els equipaments a persones amb mobilitat reduïda
- Ha de fer més inclusius els WC a les persones trans o no binàries
- Ha de millorar els WC facilitant l'ús de productes menstruals reutilitzables, p.e habilitant aixetes funcionals i papereres al mateix compartiment individual del vàter
- Ha d'habilitar espais de cures, p.e posar més canviadors, disposar d'espais de lactància, habilitar un servei de canguratge, etc.

17. Per finalitzar, vols afegir algun comentari?

(espai lliure)