
Presència i influència del sexisme a la UOC
*Anàlisi multidimensional a través de la mirada de
l'alumnat*



Autora: González Aran, Maria

Tutora: Guzmán Valverde, Nieves

Juny 2020

Treball Final de Grau

Grau de Psicologia

"van ser els altres els qui, a poc a poc, em van anar recordant que jo era una dona"

Montserrat Roig

*A la Lluïsa per la brúixola,
al Pau per l'equilibri en turbulències,
y a Papá, por enseñarme a galopar...*

Resum: *El caràcter normalitzat del sexisme és un dels principals obstacles a l'hora de lluitar per la igualtat de gènere, actuant des d'un marc cultural androcèntric que naturalitza les seves manifestacions a diferents esferes de forma sistemàtica. El present treball fa un recorregut entorn a la presència del sexisme a l'educació superior, assenyalant-ne el seu caràcter estructural i incidint en les diverses àrees en les que deixa empremta. A través d'una primera revisió bibliogràfica, s'aborden els diferents marcs teòrics que justifiquen el caràcter discriminatori de l'androcentrisme cultural al mon de la universitat, centrant-los en el cas concret de la Universitat Oberta de Catalunya. Alhora, es desenvolupa un estudi descriptiu de creences, percepcions i experiències de l'alumnat del Grau de Psicologia de la UOC, donant centralitat al col·lectiu estudiant com a protagonista de la comunitat universitària. Amb això, es pretén assenyalat l'estat de la qüestió actual, apuntant mancances i potencialitats per a la implementació òptima de la transversalitat de gènere a la UOC.*

Paraules clau: *Sexisme, universitat, androcentrisme cultural, perspectiva de gènere*

Abstract: *The normalized nature of sexism is one of the main obstacles to the fight for gender equality, acting from an androcentric cultural framework that systematically naturalizes its manifestations in different spheres. This paper examines the presence of sexism in higher education, pointing out its structural nature and focusing on the different areas in which it leaves its mark. Through a first bibliographic review, the different theoretical frameworks that justify the discriminatory nature of cultural androcentrism in the world of the university are addressed, concentrating on the specific case of the Universitat Oberta de Catalunya. At the same time, a descriptive study of the beliefs, perceptions and experiences of the UOC's Degree in Psychology students is developed, giving centrality to the student group as protagonists of the university community. The aim is to point out the state of the current issue, pointing out shortcomings and potentialities for the optimal implementation of gender mainstreaming at the UOC.*

Key words: *Sexism, university, androcentric culture, gender studies*

Índex

1. INTRODUCCIÓ.....	1
2. OBJECTIUS	2
3. MARC TEÒRIC.....	3
3.1. MARC SOCIAL: D'ON PARTIM?	3
3.2. MARC CONCEPTUAL: DE QUÈ PARLEM?	6
3.3. MARC JURÍDIC: QUÈ DIU LA LLEI?	8
3.4. ANTECEDENTS: QUÈ S'HA INVESTIGAT FINS AL MOMENT?	10
4. METODOLOGIA	18
4.1. DELIMITACIÓ DE LA RECERCA EMPÍRICA	18
4.2. MATERIAL.....	19
4.3. PERSONES PARTICIPANTS	20
4.4. PROCEDIMENT.....	22
4.5. ANÀLISI DE DADES	22
5. RESULTATS I DISCUSSIÓ.....	23
EIX 1. LA UOC COM A INSTITUCIÓ	25
EIX 2. CONTINGUT I DOCÈNCIA	28
EIX 3. PROFESSORAT.....	31
EIX 4. ALUMNAT.....	35
6. CONCLUSIONS	40
7. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES	43
8. ANNEXOS	46
ANNEX 1. QÜESTIONARI	46
ANNEX 2. CORREU ELECTRÒNIC ENVIAT.....	54

1. INTRODUCCIÓ

El 8 de març de 2018, una vaga general i una gran mobilització als carrers permet visibilitzar unes proclames que ja feia anys que - de forma incòmoda - s'escolaven per les escales d'un sistema fet pels i per als homes (blancs, heterossexuals, cisgènere, de classe alta i amb capacitats normatives). Aquestes mobilitzacions semblen marcar un punt d'inflexió a nivell d'agenda sociopolítica. Es qüestiona la centralitat masculina a totes les esferes de la vida pública i privada, a través d'un sistema de privilegis que situa les dones en una condició d'*alteritat*, generant desigualtat, discriminació, opressió i explotació. Cal tenir en compte, però, que aquest esclat reivindicatiu no és més que una passa endavant dins d'un gran recorregut de lluites concretes i diverses a favor de la igualtat de gènere.

Es reclama la igualtat entre homes i dones, però també la (re)apropiació de tots els espais que –malgrat estar camuflats d'una falsa igualtat – parteixen de la normalitat masculina. Es parla de la bretxa salarial, dels sostres de vidre i de la manca de referents femenines, però també de la divisió sexual del treball, la feminització de la pobresa i les violències masculines. En definitiva, es defensa la transformació de totes les esferes de la vida que han estat expropiades a les dones: la llar, l'espai públic, la feina... i perquè no, també de l'educació. Si bé aquesta ha restat fonamental per tal d'articular teories i coneixements entorn a aquestes lluites pels drets i les igualtats, no queda exempta de l'androcentrisme cultural imperant a les societats patriarcals.

Així doncs, es considera important analitzar de quina manera i en quina forma podem trobar el sexisme a l'educació superior, entenent la seva identificació com a pas imprescindible per a la transformació d'aquests espais i la seva reconstrucció amb perspectiva de gènere i lliures de relacions de poder.

Però, perquè tanta importància al món universitari? Cal començar aquesta exposició entenent que les universitats agrupen una sèrie d'elements multidimensionals que li atorguen un fort poder d'incidència social. En aquest sentit, es fuig d'una concepció de les universitats com escenaris de meres relacions d'ensenyament-aprenentatge unidireccionals, en els que es transmet de forma objectiva una sèrie de coneixements.

Contràriament, es parteix d'una mirada polièdrica cap al món universitari, entenent-lo com a espais de generació de coneixement però també de reproducció d'estructures socioculturals. Per aquests motius, no només cal donar importància a allò que s'hi estudia, sinó també a com s'estudia, quines perspectives es contemplen i sota quines relacions de poder s'estructuren.

Identificar i assenyalar les manifestacions del sexisme no és una tasca fàcil tant per la seva multiplicitat de manifestacions subtils, com pel seu alt grau de normalització. Així doncs, caldrà partir de la seva capacitat d'adaptació a cada esfera de la universitat per tal de poder tenir-ne una visió en tota la seva complexitat. La institució universitària com a marc, escenari i context, la docència com a contingut i forma, el professorat com a canal allhora que com a ens propi i les relacions entre l'alumnat, són algunes de les múltiples

cares que podem analitzar sobre el món universitari. Només a través d'una mirada transversal es pot aconseguir una diagnosi real dels marcs culturals que imperen a la universitat, entenent la interrelació de cada esfera amb totes les altres.

La Universitat Oberta de Catalunya, com a universitat virtual, mostra unes característiques concretes poc estudiades en la matèria, amb un probable risc superior a presentar situacions de sexisme de forma més invisibilitzada. Tanmateix, és evident la seva predisposició i iniciativa en la implementació de mesures institucionals a favor de la igualtat de gènere, que caldrà analitzar de quina manera són articulades i percebudes.

En aquest sentit, es parteix de la mirada de l'alumnat, entès com el col·lectiu que pren centralitat en el món de l'educació superior, i al voltant del qual s'estructuren les diferents esferes. A través de les seves percepcions, posicionaments i experiències, es busca arribar a entendre i explicar l'estat actual del sexisme a la UOC.

El present estudi desenvolupa una anàlisi transversal a través de la percepció de l'alumnat de les diverses esferes de la UOC, tractant d'entendre-la i radiografiar-la a nivell global, partint d'una perspectiva de gènere. Si bé no és més que un petit apropament a la matèria, pretén esdevenir una eina útil per a obrir camí cap a futures immersions en la temàtica, tant a nivell d'avaluació com de transformació de les estructures existents.

2. OBJECTIUS

La present recerca es centra en el desenvolupament del sexisme al món universitari, a través de cas concret de la UOC, entenent la seva especificitat i característiques concretes. A través d'una revisió bibliogràfica que pretén presentar la complexitat de la presència del sexisme i les relacions de desigualtat a l'educació, es plantegen una sèrie d'elements a contemplar a l'hora de poder establir un abordatge adient per a considerar la presència i forma d'aquest fenomen a una universitat com és la UOC. Posteriorment, a través d'un qüestionari i anàlisi documental, es pretén entendre les característiques d'aquest cas concret.

Així doncs, el principal objectiu és la realització d'una **diagnosi multidimensional del sexisme a la Universitat Oberta de Catalunya, a través de la mirada de l'alumnat del Grau de Psicologia**, amb l'objectiu de determinar la presència del sexisme en aquesta universitat.

Per tal de poder estructurar i abordar de forma òptima aquesta diagnosi, s'han establert uns objectius específics que permeten delimitar la tasca en aspectes més concrets:

- Avaluació del sexisme de forma diferencial a diferents esferes: institució, docència, professorat i alumnat.
- Coneixement de les percepcions de l'alumnat entorn a la presència del sexisme a la UOC.
- Anàlisi dels posicionaments de l'alumnat respecte el sexisme a la UOC i els mecanismes que aquesta desenvolupa per combatre'l.

- Apropament a les possibles experiències de l'alumnat en les que s'hagin donat situacions de discriminació o assetjament per raó de gènere, opció sexual o identitat o expressió de gènere.

A través d'aquests objectius específics es vol poder abastar les múltiples cares i manifestacions que pot presentar el sexisme a la universitat, amb la intenció d'integrar-les en una anàlisi global. Cal entendre doncs el caràcter estructural del sexisme, la seva capacitat d'expansió i mutació, així com la naturalització sociocultural del fenomen. En aquest sentit, els objectius específics no volen atomitzar l'anàlisi de cada àmbit per separat, sinó entendre'l de forma concreta per a tenir-ne una visió global i complementària.

3. MARC TEÒRIC

3.1. Marc social: D'on partim?

“Todo lo que hacemos en la vida tiene una base teórica. Si exploramos de manera consciente las razones que hay detrás de una perspectiva particular o para llevar a cabo una determinada acción, también encontraremos un sistema subyacente que conforma los pensamientos y las prácticas. En sus inicios, la meta fundamental de la teoría feminista era explicar a mujeres y hombres cómo funciona el pensamiento sexista y cómo podríamos cuestionarlo y cambiarlo.” (Hooks, 2017, p. 41)

Igual que assenyala Hooks en aquest fragment, són múltiples i creixents les alarmes al voltant de la pretesa neutralitat de discurs, teories i pràctiques en múltiples àmbits. Autores com Zaidman (2006), Ballarín (2015) o Subirats (2016) s'imbriquen en la discussió de la naturalització d'un discurs hegemònic a nivell social, cultural, polític i educatiu que perpetua i augmenta desigualtats i relacions de poder. Allò que s'entén com a *normal*, no deixa d'estar emmarcat en un sistema concret, una teoria i una pràctica que treballen conjuntament per a *naturalitzar* una sèrie d'estructures de privilegis socials al voltant de la classe, el gènere, l'ètnia, la identitat de gènere, i un llarg etcètera de categories. El problema doncs, no és només el control discursiu i teòric, sinó la seva invisibilització. En la transmissió d'una cultura d'un model cultural hegemònic (masculí, blanc, heterosexual, productiu,...) s'obvien tots aquells subjectes que no encaixen amb aquestes categories, situant-les en un pla d'alteritat i subordinació. Subirats (2016) parla d'aquest model com a “saber universal” en tant que es (re)produeix com quelcom inqüestionable i el seu biaix esdevé imperceptible sota el fals tel de la *neutralitat*, deixant en un paper secundari dones, persones racialitzades, preferències sexuals no heterosexuales, etc.

Ni el sistema educatiu en termes generals ni les universitats o l'educació superior en concret, queden exemptes d'aquestes discriminacions ideològiques, teòriques i pràctiques en diferents esferes. Així, acaben sent espais de reproducció no només de coneixement sinó també de pràctiques, relacions de poder i dominació. La problemàtica rau en el moment en el que no només no són espais de superació de desigualtats, sinó quan els nous coneixements adquirits no fan més que reforçar estereotips i imaginaris a nivell ideològic; i discriminacions i rols de poder a nivell pràctic. El procés d'adquisició de nous

coneixements s'acaba definint com un (re)aprenentatge de la subordinació (Subirats, 2016) que aprofita per a legitimar-la.

Entendre quins són els mecanismes a través dels quals es construeixen i reproduïxen els marcs culturals hegemònics en general, i la cultura androcèntrica – aspecte que s'abordarà més endavant - en particular és prou complex. En l'àmbit de l'educació universitària, a més, es dona un fenomen paradoxal en tant que és concebut com l'espai alliberador per excel·lència, de pensament crític i d'igualtat d'oportunitats. Per això, és interessant fer un breu recull d'alguns plantejaments i estudis que han aprofundit en aquesta temàtica, analitzant d'on surt la preocupació i com s'estructura la defensa d'aquests postulats.

A finals dels anys 60, en els que ja s'ha instaurat l'educació universal com a paradigma d'igualtat d'oportunitats, alguns autors comencen a estudiar la manca d'homogeneïtat d'*èxit* en l'àmbit educatiu, a través de les diferències en classes socials. Amb gran ressò alhora que discussió, James Coleman presenta *Equality of Educational Opportunity* (1966) conegut popularment com a "Informe Coleman". Si bé és cert que en aquell moment pretén abordar les diferències de recursos entre centres educatius, observa com aquests no mantenen una relació de causalitat amb el fracàs escolar dels alumnes de classe baixa o racialitzats, obrint la porta a noves interpretacions vinculades a les categories socials que ocupaven aquests infants a nivell jeràrquic.

Pràcticament de forma simultània Bourdieu i Passeron (1967 i 1977) desenvolupen els seus estudis al voltant del contingut ideològic de la cultura transmesa a través del sistema educatiu i la seva manca de neutralitat. Els autors, a través de la teoria de la reproducció social del sistema educatiu, assenyalen com la cultura, en contingut i en forma, parteix del model cultural de les classes altes o classes dominants. D'aquesta manera, totes aquelles persones que no formen part d'aquest grup social partiran d'una situació desfavorable respecte la seva adquisició, degut a que no els són familiars. Per contra, l'alumnat que pertany a les classes altes veuran referenciats els marcs culturals que els són propis i familiars, de manera que la seva comprensió i adquisició serà molt més fàcil. En conclusió, el sistema educatiu, de forma estructural, reproduïx les jerarquies socials preestablertes, dificultant enormement la transgressió d'aquestes.

No podem oblidar Bernstein (1971), que va estudiar de forma similar el mateix fenomen, afegint certa complexitat a la teoria de la reproducció social plantejada per Bourdieu. Bernstein no només parla de la distància dels infants de classe treballadora respecte els continguts culturals transmesos, sinó també de la disposició de la qual parteixen (Subirats, 2016). Amb això, posa sobre la taula que no només es duu a terme una reproducció de continguts i significats, sinó de posicions socials des de les quals adquirir-los, fet que encara obstaculitza més aquest procés per part dels fills de classes baixes.

A partir de les diverses teories treballades a la segona meitat del s. XX, veiem com s'aborden les desigualtats socials en les esferes d'educació primària i secundària, en tant que universals i obligatòries, però no deixa de ser un anàlisi fàcilment extrapolable a l'educació universitària. A banda d'extrapolar-ho a nivell d'etapa d'ensenyament, també ens podem permetre de fer-ho a nivell d'altres categories socials. En aquest sentit veiem

com una sèrie de resultats que socialment poden atribuir-se a característiques individuals, no són més que reproduccions i transmissions de sistemàtiques de les jerarquies socials.

En el cas del gènere, a diferència de l'abordatge de la classe social estudiada pels autors que s'han treballat, es desenvolupa en altres esferes i a través de canals i mecanismes diversos, probablement ja adquirits en les relacions socials quotidianes pròpies d'una societat patriarcal (a la llar, a l'entorn familiar i grup d'iguals) en tant que s'hi dona una convivència natural des del naixement. Al sistema educatiu, doncs, s'hi arriba amb un paper de subordinació ja apresada que no fa més que reafirmar-se i reforçar-se a través de la cultura androcèntrica com a marc cultural inqüestionable.

Per suposat, sota aquesta anàlisi, és imprescindible incloure una mirada interseccional, entenent que la suma de condicions vinculades a discriminacions concretes, augmenta exponencialment en la situació d'opressió i desigualtat. Malgrat és una idea en la que cal seguir treballant i aprofundint, no es desenvoluparà específicament en aquest treball per manca de capacitat.

És important destacar, però, que aquesta discriminació pot prendre formes diferents també en la seva expressió. Així com en els casos vinculats a la classe social s'observava una clara relació de causalitat amb el rendiment escolar, en el cas del gènere presenta altres relacions. Subirats (2016) destaca les múltiples i subtils formes de discriminació que, a través de diferents mecanismes, afecta a diversos grups socials. Malgrat de vegades tinguin una aparença contradictòria, sempre acaben reproduint l'estatus d'inferioritat del col·lectiu o individu discriminat. Observem com els resultats acadèmics en les etapes de primària i secundària, i fins i tot en els graus universitaris, els resultats acadèmics de les dones són superiors. Tanmateix, la seva agència i capacitat d'incisió en l'entorn segueix essent secundària, tant en el contingut com en la forma. Així doncs, la presència de les dones en el sistema educatiu també cal analitzar-la sota lupa, per tal de veure sota quines premisses es dona i en quin marc social.

La divisió sexual del treball, entesa com a mecanisme d'acumulació capitalista (Federici, 2004), és el repartiment de la feina productiva (assalariada) i reproductiva (no assalariada/gratuïta) de forma desigual entre gèneres: a homes i dones respectivament tant en l'espai públic com privat. Si bé veiem que a partir l'accés igualitari al sistema educatiu i el progressiu augment de la participació de les dones en les diferents esferes fora de la llar s'han anat consolidant, no hi ha una presència homogènia en quant a sexes en aquests espais. A nivell econòmic i de reconeixement social es segueixen premiant aquelles aportacions a la societat basades fonamentalment en la producció, aquelles activitats vinculades directament amb la masculinitat. Així, no és casual les dades observades a les matriculacions als graus universitaris segons l'informe publicat pel Ministeri de Ciència, Innovació i Universitats l'any 2019 "Datos y cifras del sistema universitario español": Malgrat durant el curs 2017-2018 les matriculacions de dones a graus de les universitats espanyoles són del 55,1%, la distribució per àrees d'estudi no és homogènia, observant com en l'àmbit d'enginyeries i arquitectura hi ha un 75% d'homes mentre que a les àrees de ciències de la salut els homes només representen un 30% del total de persones matriculades. Sense entrar en més detall, veiem com es segueixen reproduint els rols de

gènere en els que les dones tendim a assumir tasques feminitzades entorn a les cures i la salut, associades a l'àmbit privat; mentre que els homes assumeixen tasques associades a la masculinitat, l'espai públic i la producció.

L'entrada al sistema educatiu per part de les dones és contundent i clara, alhora que esbiaixada en quant a forma i caràcter. En aquest context, Ballarín (2010) assenyala la gran diferència entre *ocupar* les universitats però no *habitar-les*. Tot i la creixent presència de les dones a les universitats, aquesta presència no és real fins que no es dona una producció de coneixement ideològic i teòric de la seva ma. La cultura androcèntrica hegemònica, com hem vist construeix discursos, relacions socials i identitats que no seran revertides fins que les estructures de poder que les sustenten no puguin ser qüestionades i deconstruïdes (Pérez, Nogueroles i Méndez, 2017).

En conclusió, veiem com la normativitat de la cultura androcèntrica és present en les societats occidentals a tots els nivells i esferes, incloent el sistema educatiu. El caràcter sistemàtic i legitimador que pren a les universitats és preocupant des d'una òptica de drets i igualtats, de manera que és necessària no només una estratègia de resistència sinó també de canvi estructural per tal de subvertir el marc hegemònic i neutral que ostenta. Així doncs, diversos autors com Donoso-Vázquez i Velasco-Martínez (2013) o Buquet (2016) assenyalen la perspectiva de gènere com a únic mitjà de canvi.

Per acabar, no podem oblidar que gran part dels avenços realitzats en matèria de gènere han estat capitalitzats per moviments populars i auto-organitzats, posant el feminisme i la perspectiva de gènere al centre del debat sociopolític per tal de seguir avançant cap a societats més igualitàries i lliures.

3.2. Marc conceptual: De què parlem?

Quan parlem d'incorporar una perspectiva de gènere al nostre anàlisi, es defensa la incorporació d'un posicionament crític davant de la cultura normativitzada androcèntrica, patriarcal i heterosexual. Però abans d'avançar en el que implica l'aplicació d'aquesta perspectiva, cal fer un recorregut a través d'alguns conceptes per a situar el llenguatge com eina no només descriptiva sinó també transformadora. Així, ens centrarem en alguns dels termes que prendran protagonisme en la tasca d'investigació d'aquest treball, clarificant-los i fent-los propis per a facilitar-ne l'ús i la comprensió.

Assenyalem i identifiquem la cultura i el pensament androcèntric com a esbiaixat i nociu en termes d'igualtat entre homes i dones, però de què estem parlant? **L'androcentrisme** és el supòsit segons el qual l'home – i tot allò que li és propi i característic - és el centre i unitat d'anàlisi social, entenent-lo doncs com a norma i referent de tot el que passa a l'espècie humana. Així, és un pensament que invisibilitza les dones i tot el que les pot caracteritzar – o les relega a simples agents secundaris en la vida i experiència de l'home -, tant a nivell global com específic. En aquest sentit, el pensament i la cultura androcèntriques, sovint son invisibles per la seva construcció social normalitzada.

Un dels fenòmens que permet l'androcentrisme és l'anomenada **ceguesa al gènere**, essent la manca de reconeixement de que rols i mandats de gènere s'imposen en els diferents marcs socials, polítics, econòmics i culturals, abocant a una sèrie de conductes, interessos

i expectatives segons el gènere al que es pertany. Aquí, però, obrim una nova qüestió ja que no sempre existeix un coneixement clar entre els significats del concepte gènere (construcció social) i del concepte sexe (atribució biològica). Per això, parlem de **sistema sexe-gènere**, entenent-lo com el sistema sociocultural que associa un gènere concret al sexe biològic, amb totes les càrregues socioculturals esmentades anteriorment.

Tenint en compte el marc teòric plantejat a partir d'aquestes construccions socioculturals, podem passar a analitzar també les relacions d'opressió i discriminació que s'hi vinculen. Les desigualtats estructurals al sistema són de vegades evidents i fàcilment assenyalables però en la seva majoria tenen una gran capacitat d'adaptació als canvis socioculturals, prenent formes subtils i mecanismes diversos.

La Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes (2007) parla de tres tipus de mecanismes de discriminació per raó de gènere, diferenciant-ne la seva forma. En primer lloc, cal parlar de **discriminació directa** quan existeix una situació desfavorable per a una persona pel fet de ser dona. En aquesta definició hi podrien entrar diferències salarials, diferència de tracte per estar embarassada o assetjament o violència sexual, entre d'altres. D'altra banda, parlem de **discriminació indirecta** en aquelles situacions en les que darrere una falsa igualtat, es dona les mateixes condicions a ambdós sexes, generant una situació desfavorable per a les dones. Es tracta de situacions d'anàlisi més complex, però hi podem descriure la falsa igualtat al sistema educatiu o bé els convenis salarials que no contempen diferències categorials entre homes i dones però les posicions de poder sempre són assumides pels primers, fet que comporta sous més baixos per les dones de forma sistemàtica. Per acabar, es parla de la **discriminació múltiple**, quan fem referència a les situacions en les que hi ha interseccionalitat entre diverses opressions, és a dir, que hi ha diferents eixos de discriminació en una mateixa persona. Per exemple, una discriminació per raó de gènere però també per classe social, lloc de procedència, religió, etc.

A aquestes definicions hi podem afegir d'altres que ens permeten identificar mecanismes concrets de discriminació (generalment categoritzables com a discriminació indirecta) que ens poden ajudar a assenyalar relacions concretes en el mateix marc de relacions de poder en un sistema patriarcal.

Seguint amb la idea de la divisió sexual del treball (i l'educació) abans esmentada, veiem com hi ha àmbits als quals difícilment hi poden accedir dones degut al seu component masculinitzat a nivell social. En aquests casos estariem parlant de **discriminacions horitzontals**, en les que malgrat no ser fàcilment identificables en els casos individuals, es poden identificar a nivell social i es poden veure manifestades a nivell laboral però també educatiu. En relació amb aquest concepte, trobem el que anomenem **discriminació vertical** o bé "sostre de vidre", exemplificant la limitació invisible de l'ascens social o laboral de les dones. Aquests fenòmens de discriminació per la seva condició d'invisibilitat són difícils de provar, podent-se donar fàcilment en contextos o societats presumptament igualitàries i amb mesures legislatives i socials per a combatre desigualtats.

Cal tenir clar que aquests termes fan referència a discriminacions en termes generals, més enllà de el(s) eix(os) específic(s) a què es refereixi. Tot i això, en el cas d'aquesta recerca ens centrarem en la discriminació pel fet de ser dona, parlarem específicament de **sexisme**. El Diccionari d'Estudis Catalans defineix el concepte com a “Conjunt d'actituds que es caracteritza pel menyspreu o la desvaloració de tot el que són o fan les dones.”.

Dels diferents eixos de discriminació, en tant que es construeixen relacions de dominació i subordinació, també s'hi vinculen violències específiques, més o menys explícites. En el nostre cas, sense entrar en detall sobre la conformació i desenvolupament de cada violència, podem parlar de les **violències masclistes**. Aquestes poden prendre diverses formes: Física, psicològica, sexual i econòmica; alhora que donar-se en diversos àmbits: familiar, laboral, comunitari, educatiu o virtual, entre d'altres. Alhora, cal contemplar totes aquelles violències sexistes per raó d'orientació sexual, expressió de gènere o identitat de gènere, vinculades al mateix sistema d'opressió que aquelles exercides cap a les dones.

Per acabar, no podem deixar d'esmentar de forma específica l'**assetjament** per raó de gènere o bé d'orientació sexual, expressió de gènere o identitat. Aquest terme fa referència a qualsevol actitud sexista de caràcter verbal, no verbal o física, que no sigui desitjada i que incomodi, violenti o no agradi a la persona qui la pateix. Si bé es tracta d'una forma de violència masclista de les que hem anomenat anteriorment, és important assenyalar-la de forma específica per la seva alta presència a través de l'entorn digital, en el que es centra aquesta investigació.

3.3. Marc jurídic: Què diu la llei?

Si bé els motius de caràcter educatiu, social i conceptual són fonamentals, com s'ha assenyalat anteriorment, en moltes ocasions no són suficient perquè les mesures entorn a la igualtat de gènere esdevinguin prioritats a administracions, empreses, organismes o universitats. El prestigi, l'excel·lència o la competitivitat solen ser els mòbils que aparentment governen a les universitats del s. XXI (Subirats, 2012), de manera que ha calgut posar al centre del discurs social i polític les necessitats en clau d'igualtat per tal de que adquireixin valor i fomentar-ne la seva incorporació. No podem oblidar, però que fins i tot així ha estat necessari un marc legislatiu, a nivell internacional, estatal i català, per a fer reals unes mesures - mínimes en la seva majoria – d'abordatge de les desigualtats entre homes i dones i LGTBI+.

És important, doncs, fer un repàs d'algunes de les legislacions i normatives que han pogut marcar certes passes endavant en aquest àmbit. No es tracta d'un resum cronològic i històric de les tots els moviments realitzats – que no pertoca per llargada ni per adequació a la temàtica – però considerem interessant marcar alguns punts d'inflexió que permetin assenyalar quins són els mínims legislatius dels quals cal partir en la temàtica que abordem.

Començant per l'àmbit intergovernamental i internacional podem assenyalar algunes fites destacables. A partir de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW, 1979) es posa sobre la taula dels estats

participants de les Nacions Unides, la necessitat de vetllar per la promoció de la igualtat entre homes i dones. En l'àmbit que ens pertoca, podem assenyalar l'article 10 que indica "L'eliminació de tot concepte estereotipat dels papers masculins i femenins en tots els nivells i en totes les formes d'ensenyament, mitjançant l'estímul de l'educació mixta i d'altres tipus d'educació que contribueixin a aconseguir aquests objectiu i, particularment, mitjançant la modificació dels llibres i els programes escolars i l'adaptació dels mètodes d'ensenyament" (Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona, 1979). El seu compliment ve supervisat per la *Commission on the Status of Women* (CSW), òrgan intergovernamental que vetlla per la implementació dels acords presos. Un altre moment cabdal a nivell internacional és la Quarta Conferència Mundial sobre de Dona, (Beijing, 1995) abordant la igualtat de gènere, l'empoderament de la dona, la interseccionalitat, o el caràcter estructural de la violència contra la dona. A la *Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing* (1995) s'aproven per unanimitat - per 189 països - una sèrie de mesures i estratègies a desenvolupar en 12 àrees clau, una de les quals seria l'educació i la capacitació de la dona, incloent accions com ara la no discriminació de l'accés de la dona a l'educació en cap etapa vital, el treball per a la superació del biaix de gènere en els continguts o la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques per tal de subvertir les desigualtats estructurals, entre d'altres. A nivell Europeu, el Tractat d'Amsterdam (1997) planteja que dins la Unió Europea és necessària la "consecució de la igualtat entre homes i dones, com un dels objectius prioritaris (article 2).

A nivell de l'Estat Espanyol, podem trobar diverses lleis orgàniques que han forjat certes bases legislatives durant els darrers anys. En primer lloc, la *Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere* recull la importància del sistema educatiu en l'eradicació de la violència de gènere. Veiem com assenyala que "Les universitats han d'incloure i fomentar en tots els àmbits acadèmics la formació, la docència i la recerca en igualtat de gènere i no-discriminació de forma transversal" (article 4). Posteriorment, *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes*, obre diferents aspectes pertinents a l'objecte d'estudi d'aquest treball. En primer lloc, pel que fa a l'àmbit d'ensenyament universitari, l'article 25 aborda "La igualtat en l'àmbit de l'educació superior" incloent el foment de l'ensenyament i recerca sobre la igualtat entre homes i dones, la inclusió d'aquest contingut en els plans d'estudi, la creació de postgraus específics i la realització d'estudis especialitzats en la matèria. Aquesta mateixa llei, també coneguda popularment com a "Llei d'Igualtat", contempla mesures per a les empreses, element a tenir en compte en tant que entenem que la UOC es pot considerar empresa a més d'universitat. Així, a l'article 45 assenyala la necessitat de la creació i implantació d'un Pla d'Igualtat, i una sèrie de mesures per al seu desenvolupament. Per últim, i lleugerament allunyat de l'àmbit educatiu en forma però no en context, ens interessa destacar l'article 7, en el que es defineix l'assetjament sexual i per raó de gènere com "qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu." Si bé no forma part d'ordenances específiques entorn a l'ensenyament universitari o posicionaments de la

institució, es considera important en tant que conductes observables als espais d'interrelació universitaris (tant presencials com en línia) i per tant, el considerarem com a possible part intrínseca de les relacions discriminatòries a la universitat.

D'altra banda, assenyalar que la *Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril*, que modifica la *Llei Orgànica 6/2001 de 21 de desembre, d'Universitats*, assenyalant la necessitat del respecte de la igualtat entre homes i dones i recomanant la creació de programes específics en la matèria.

Per últim, la *Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació* inclou que “La perspectiva de gènere s'instaura com una categoria transversal a la investigació científica i tècnica, que ha de ser tinguda en compte en tots els aspectes del procés per a garantir la igualtat efectiva entre homes i dones.”

A nivell de Lleis Catalanes, ens interessa destacar la *Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*, en la que, entre d'altres, es destaca “la introducció de la perspectiva de gènere d'una manera transversal i dels estudis sobre la contribució de les dones al llarg de la història”, “L'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge” o “donar informació i assessorament per a prevenir qualsevol tipus de discriminació, d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i altres formes de violència masclista.” (article 28).

Per acabar, afegir la *Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia* que incorpora mesures en contra de discriminacions LGTBIfòbiques a les universitats com “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” (article 13).

El present recull, no busca ser una selecció absoluta ni complerta, sinó fer una selecció d'aquells àmbits que es desenvolupen en el present estudi, a través dels quals poder guiar-nos sobre les legislacions i recomanacions presents a diferents nivells, sense entrar a fer valoracions de la seva capacitat real de resolució de la problemàtica.

3.4. Antecedents: Què s'ha investigat fins al moment?

Abans de situar-nos en el desenvolupament específic de la nostra recerca, és important també veure quins àmbits s'han pogut abordar fins al moment. La immersió en la literatura que aborda el món de la igualtat de gènere en l'educació superior és àmplia i diversa, aportant radiografies de l'estat actual, la història, les necessitats i els àmbits en els que es manifesta.

A partir d'una recerca bibliogràfica, s'han triat alguns exemples, tant a nivell teòric com pràctic, d'abordatge de les diferents situacions potencialment problemàtiques per poder delimitar-les, analitzar-les i treballar a partir de resultats anteriors interessants.

La història de l'arribada del gènere a l'educació superior és abordada per diferents autores (Subirats, Ballarín o Pérez, 2017), definint el procés lent alhora que dur per inserir-se en un terreny que ni en contingut ni en forma els era propi. Ara bé, és destacat com a punt d'inflexió la capacitat d'introduir els Estudis de Gènere com a espai – si bé moltes

vegades aïllat de la resta – reconegut i consolidat com a intrínsec al sistema universitari. Amb això, la generació de coneixement amb perspectiva de gènere, la seva interrelació i presència (física i simbòlica) a les universitats ha pogut augmentar. Tanmateix, es fa difícil de quantificar de quina manera i en quin grau es desenvolupa aquest canvi durant les darreres dècades. Diversos articles, incorporant aquesta mirada cronològica en el temps, incorporen una radiografia de l'estat actual, remarcant diverses línies de treball. Busquet (2011), assenyala com malgrat la presència de les dones a l'educació superior és un fet palpable, la segregació segueix donant-se a nivell multidimensional: es dona segregació disciplinària i per nivell d'estudis, alhora que laboral pel que fa a l'estructura professional (acadèmica i administrativa). L'autora, aposta per la transversalització del gènere – també anomenat *mainstreaming* de gènere - a l'educació superior, entenent-la com a mesura estructural a la comunitat educativa.

Paral·lelament, podem trobar múltiples articles que es centren en aspectes específics en l'amplitud de la temàtica. Alguns es fixen en els continguts, d'altres en les interrelacions entre els membres de la comunitat universitària, mentre que d'altres situen al centre la institució.

Per tal d'ordenar lleugerament els continguts, delimitarem quatre grans blocs, diferenciant els diferents àmbits en els que es pot manifestar i desenvolupar el sexisme en una universitat de caràcter virtual com ho és la UOC. Així doncs, s'anirà des d'allò més general a àmbits més concrets, intentant cobrir les diferents esferes en les que es poden donar situacions de discriminació lligada al gènere, anàlisis, necessitats i propostes.

En primer lloc, partirem de l'àmbit més ampli, el que podríem entendre com a escenari i estructura: **La institució universitària**. L'estudi de les accions institucionals en aquest marc es centren principalment, des dels 2000, en la creació de les Unitats d'Igualtat emmarcades en l'estructura de les institucions, l'elaboració de plans d'igualtat i la seva revisió, fortament lligats al marc legislatiu resumit anteriorment. Pastor et al. (2020) i Pastor i Acosta (2016) fan un detallat recorregut i estudi de les implementacions d'aquests instruments i estructures. D'una banda, assenyalen com la obligatorietat legislativa de l'aplicació d'aquestes mesures, no en garanteix la seva aplicació real i volguda, relegant-la al compromís de l'estructura i la conjuntura política de la universitat. Així doncs, exemplifiquen com se'n deriva la manca de poder de decisió de les unitats d'igualtat i la incapacitat d'aplicació de certes mesures en clau positiva que puguin no només esmenar sinó subvertir certes dinàmiques de dominació instaurades, encara arrelades a la mentalitat androcèntrica de la comunitat acadèmica. D'altra banda, posen sobre la taula la necessitat de realitzar diagnòstics reals de les situacions, a diferents nivells, incorporant la recollida de dades desagregada per poder obtenir una informació real sense la qual es fa impossible dissenyar estratègies i mecanismes en consonància. Per acabar, cal destacar la seva aposta per la creació d'indicadors i mecanismes d'avaluació dels plans d'igualtat i el seu impacte sobre la institució.

D'altra banda, Castaño (2016) fa una revisió de la gestió de les universitats en matèria de gènere, tenint en compte diversos escenaris internacionals, en el marc de cultures occidentals. L'autora aporta la seva visió entorn a l'entrada de les universitats a la lògica

del mercat capitalista, sobretot pel que fa a la gestió. A partir d'aquí, analitza com aquesta gestió acaba influint en quant a prioritats i consegüentment en les mesures que es desenvolupen. A mode de resum assenyala com la incorporació de mesures per la igualtat de gènere a les institucions passa per la recerca d'una excel·lència acadèmica com a atribut al mercat (que no parteix d'un marc d'igualtat de gènere). Així, aquesta es mesurarà en quant a valors quantitatius sense qüestionar la jerarquia imperant a l'estructura i les desigualtats de base que se'n desprenen.

Veiem com s'apunta de forma global cap a la presència d'estàndards, l·lindars i criteris que segueixen mantenint la lògica androcèntrica, obstaculitzant frontalment la possibilitat de superació de discriminacions específiques en tant que les emmarquen estructuralment.

No podem oblidar incloure la perspectiva dels col·lectius LGTBIQ+, en present lluita per la incorporació de mesures a les institucions d'educació superior que permetin superar el marc de l'heterosexualitat normativa, vinculada a la cultura androcèntrica assenyalada. Biglia i Cagliero (2019) fan una revisió de l'abordatge pres per institucions universitàries catalanes davant la LGTBIQ+fòbia institucional. Malgrat parteixen del reconeixement de les institucions d'educació superior catalanes en la incorporació de mesures específiques lligades al marc normatiu vigent, consideren que aquests són encara insuficients, deixant les persones LGTBIQ+ desprotegides, tant a nivell de col·lectiu com individual. Remarquen sobretot les fortes resistències per part de les institucions en apostar per estructures multidisciplinars per a poder dur a terme un abordatge integral. Coll-Planas et al. (2018) fan una sèrie de recomanacions a institucions catalanes a través de la "Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014", de les quals sembla interessant destacar algunes mesures com l'enfortiment de coordinació interuniversitària en projectes amb perspectiva de gènere i diversitat sexual; dur a terme activitats de sensibilització; vetllar perquè el llenguatge i la imatge no reproduïxin estereotips de gènere ni normativitat sexual o bé fomentar l'empoderament dels membres LGTBIQ+ de la comunitat universitària.

Seguint amb el sentit propositiu, l'Agència per la Qualitat del Sistema Universitari Català (AQU) al seu "Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària" proposa alguns indicadors per a la diagnosi de les institucions. Alguns aspectes destacables serien el compromís institucional i la realització de diagnòstics, la innovació docent en la matèria i elaboració de materials, l'existència d'oferta formativa d'estudis especialitzats en gènere així com càtedres específiques o la participació en projectes interuniversitaris de promoció de la igualtat de gènere.

Per acabar, a través de la revisió global i pràctica de Pastor et al. (2020) realitzada dels diversos plans d'igualtat a les universitats de l'Estat Espanyol, podem observar quines són les mesures més comuns actualment. Les mesures de sensibilització són aquelles més prioritzades, seguides per docència i formació i posteriorment aquelles a nivell dels membres de la comunitat: igualtat laboral (professionals) i violència (alumnat i professionals). Així, veiem com la prioritat és aquella que es desenvolupa en fases força preliminars i a nivell simbòlic-discursiu (sensibilització), mentre que les mesures més específiques de moment no prenen protagonisme.

En conclusió, veiem com hi ha un gran acord en reconèixer i visibilitzar els avanços lligats a les noves normatives aplicades a nivell internacional i nacional, així com la necessitat de seguir revisant i implantant mesures transversals que qüestionin les jerarquies actuals. A banda, es posa sobre la taula la necessitat de que aquestes siguin d'obligat compliment i revisió per a assegurar-ne el seu desenvolupament arreu.

Veient aquestes prioritats desglossades, podem passar a abordar el següent bloc d'anàlisi, referent a la **docència universitària**. En aquest àmbit, ens centrarem en aquells estudis que analitzen el currículum, és a dir: discurs, contingut i perspectiva, tant a nivell general en els estudis superiors com a nivell específic en l'àrea de la Psicologia. La tasca específica del professorat, si bé està altament lligada amb aquest àmbit, la desenvoluparem més endavant.

Hi ha un ampli consens en que l'aplicació de la perspectiva de gènere és l'estratègia a seguir per a garantir una docència que superi les discriminacions per raó de gènere (Bosch i Montero, 2018; Buquet, 2011; AQU, 2018) amb incorporacions dels darrers anys en la mateixa línia afegint-hi la perspectiva LGTBIQ+ (Coll-Planas et al., 2018), basada en la deconstrucció de la centralitat cisheteronormativa. Els beneficis d'aquesta mirada indiquen una millora de la qualitat acadèmica i la comprensió dels fenòmens globals a nivell social, un incentiu en el desenvolupament del pensament crític de l'alumnat així com la identificació i deconstrucció de diversos eixos de discriminació estructurals.

Els articles esmentats també semblen coincidir amb certs pilars bàsics en el seu desenvolupament, més enllà de la disciplina acadèmica en la que s'adscriu. D'una banda, cal destacar la preparació de l'alumnat a nivell teòric i metodològic en clau de gènere, superant la ceguesa al gènere, incorporant la variable sexe-gènere com a unitat d'anàlisi i incloent competències vinculades al desenvolupament del gènere a les diferents àrees de coneixement i assignatures. D'altra banda, i de forma molt relacionada, es busca una revisió de l'androcentrisme imperant en continguts i formes, analitzant estereotips, incloent el paper de les dones en la història, promovent l'equilibri d'autors i autores a la bibliografia o avaluant el nivell d'aprenentatge de l'alumnat en competències de gènere.

Pel que fa a l'àmbit específic del Grau de Psicologia, podem trobar material entorn a propostes força desenvolupades, com la col·lecció de guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere de la Xarxa Vives d'Universitats, en la que hi trobem l'exemplar dedicat al Grau de Psicologia (Bosch i Mantero, 2018). Aquesta guia aposta per la transversalització del gènere als continguts - *mainstreaming* de gènere – a partir de quatre estratègies bàsiques: la incorporació de la variable sexe-gènere; la mirada crítica cap a teories i biaixos de gènere, ceguesa al gènere o d'altres teories fonamentades en mites o estereotips; visibilitzar les dones com a generadores de coneixement i com a subjectes d'estudi; i l'ús d'un llenguatge no sexista. En aquesta línia, cada cop són més les veus que reclamen un anàlisi dels mètodes i classificacions diagnòstiques en la psicologia i psiquiatria amb perspectiva de gènere, assenyalant els discursos androcèntrics imperants. Benedicto (2018) proposa un canvi de paradigma, assenyalant com els mandats de gènere condicionen l'experiència individual i col·lectiva i com alhora aquestes desigualtats acaben generant malestars que només poden analitzar-se en clau de

gènere. Sense aprofundir en la temàtica – degut a la seva complexitat i extensió – es considera una clara línia de treball pendent a incorporar en la docència en el grau de psicologia.

A banda, recuperant la guia de Bosch i Mantero, (2018) incorporen la proposta de creació d'assignatures al grau específiques en la matèria per aprofundir en el seu coneixement més enllà de la incorporació de la mirada de forma transversal. La guia incorpora continguts, recursos i metodologia per a desenvolupar-les, obrint les portes a que les diferents facultats de psicologia hi accedeixin fàcilment.

Tanmateix, no s'han trobat revisions actuals de la incorporació de la perspectiva de gènere als graus de Psicologia actualment. Aquest fet podria ser un indicador de que es tracta d'una matèria encara poc incipient, en tant que no ha existit un interès específic en avaluar-la. Si bé les revisions a nivell institucional no apareixen fins que les institucions universitàries comencen a implementar unitats i plans d'igualtat, és d'esperar que fins que els graus no incorporin de forma sistemàtica aquesta matèria en els seus continguts, no hi haurà un estudi de com s'està duent a terme.

A banda del contingut i discurs que pren la docència, és interessant analitzar específicament el col·lectiu que representa la difusió d'aquesta docència: el **professorat**. Si bé es podria haver inclòs en l'àmbit de la docència, per la seva condició de col·lectiu transmissor d'una sèrie de continguts, es pretén anar més enllà, en tant que part de la comunitat i per tant de les interrelacions personals que s'hi donen. Així, es tindrà en compte d'una banda la seva capacitat d'incorporació de la perspectiva de gènere, com el rol que juguen en les relacions amb alumnat i la gestió de la seva posició de poder. Fins al moment, malgrat que implícites en les diferents anàlisis que s'han anat realitzant, no s'ha posat el focus en les relacions personals que es poden donar en els espais universitaris, tant si aquests són físics com virtuals.

Quan entenem el professorat com a canal de comunicació d'una sèrie de continguts, podem qüestionar-nos la capacitat i recursos que tenen per tal de realitzar aquesta tasca. A banda, no podem obviar que el professorat està emmarcat en un context sociocultural concret, de manera que no parteix d'una posició de neutralitat com s'ha justificat anteriorment. Així cal analitzar també la seva voluntat i/o capacitat de subvertir les estructures hegemòniques de poder i dominació, tant pel que fa al gènere com per la pròpia jerarquia de la institució universitària.

La formació en matèria de gènere és considerada un punt fonamental en el procés d'assoliment d'un professorat preparat per a desenvolupar uns continguts i una docència amb perspectiva de gènere (Ballarín, 2013; Donoso-Vazquez, 2013; Subirats 2016), en consonància amb les apostes a nivell de continguts de la docència. Tanmateix, no sempre es tracta d'una aposta fàcilment aplicable, observant-se resistències per part del col·lectiu. Ballarín (2013) fa un estudi de cas per tal de detectar possibles resistències, creences i prejudicis en el professorat d'una universitat, en referència a la incorporació de la perspectiva de gènere. D'entre els resultats cal destacar un discurs imperant entorn al no reconeixement d'un saber específic en la matèria i com a conseqüència la no valoració de

necessitat de formació específica (ni cap al professorat ni cap a l'alumnat). D'altra banda, López-Francés et al. (2016) estudien la percepció de l'alumnat sobre la predisposició del seu professorat en la matèria. La gran majoria del col·lectiu estudiant considera que és responsabilitat del professorat d'incorporar la perspectiva de gènere com de vetllar per la igualtat entre homes i dones i evitar la violència de gènere. Ara bé, la gran majoria considera que no s'estan assumint aquestes responsabilitats en els diversos àmbits. D'altra banda, hi ha discrepància entorn al tracte diferenciat o discriminatori en funció del gènere, fet sobre el qual caldria seguir aprofundint.

Des de l'AQU (2018) també es manté com a recomanació el desenvolupament d'una metodologia docent i una forma d'avaluació que pugui ser inclusiva, sense biaixos i que atengui a la diversitat de l'alumnat. Tot i això, aquests plantejaments són difícilment assolibles sense una deconstrucció prèvia de les estructures de poder imperants assenyalades.

Es posa de manifest, doncs, una mancança present en el col·lectiu per a identificar l'androcentrisme imperant actualment, així com voluntat d'engagar iniciatives o mesures en primera persona per a subvertir-lo.

Per acabar, no podem oblidar el caràcter individual dels membres del professorat com a individus en interrelació amb la resta de la comunitat universitària. Així doncs, cal analitzar també aquestes relacions amb una perspectiva de gènere, entenent la possibilitat que es donin abusos de poder per raó de gènere així com amb altres afegidors com pot ser la condició de subordinació afegida entre alumne-professor. Tanmateix, no s'han trobat estudis específics al respecte per poder avaluar-ne l'estat actual, més enllà dels protocols contra l'assetjament sexual per raó de gènere o orientació sexual, en els quals aprofundirem al darrer bloc.

Per abordar el darrer bloc temàtic, ens situem en la unitat més petita de l'educació universitària: **l'alumnat**. Les persones estudiants en el marc de l'educació superior són, en última instància, la centralitat d'aquests sistemes, de forma que no poden ser oblidats en l'anàlisi d'aquest àmbit. Analitzarem de quina manera aquest col·lectiu, més enllà del seu caràcter receptor de continguts i discursos emmarcats en l'educació, estableix interrelacions, i fins a quin punt aquestes presenten un caràcter sexista o discriminatori lligat al gènere.

Dins d'aquest àmbit, veiem com podem trobar investigacions que pretenen analitzar les percepcions, actituds i posicionaments de l'alumnat universitari envers el sexisme i la violència de gènere, i per l'altre, d'altres estudis que busquen assenyalat dades concretes de la incidència d'aquest fenomen a l'educació superior.

León i Aizpúrua (2020) han realitzat un dels més recents estudis sobre creences sexistes, centrat en població universitària. Malgrat no es centren en les dinàmiques pròpies en l'espai educatiu, permet analitzar les creences i percepcions d'aquesta població entorn al gènere i avaluar-ne el grau de sexisme present. Les investigadores utilitzen l'Escala de Sexisme Ambivalent, *Ambivalent Sexism Scale* (ASI, Expósito, Moya, & Glick, 1998) per tal de determinar els nivells de sexisme en la població. Es tracta d'un qüestionari que

parteix de la diferenciació de dues escales de sexisme, introduint les manifestacions subtils i encobertes que pot presentar: el sexisme hostil i el sexisme benevolent. El primer és aquell que fa referència a aquelles creences més tradicionals, situant en una posició d'inferioritat la dona respecte l'home, amb connotacions negatives; mentre que el sexisme benevolent és aquell que – a través de connotacions aparentment positives - idealitza els rols tradicionals de les dones, assenyalant una debilitat i necessitat de protecció. Els resultats de l'estudi assenyalen que els homes presenten una puntuació més alta en ambdues escales respecte les dones, i les dones puntuen més alt en sexisme benevolent que en sexisme hostil. A banda, estableixen una sèrie de correlacions entre les actituds sexistes i altres variables sociodemogràfiques com ara edat, orientació sexual, o ideologia política, per tal d'entendre millor la relació entre les creences sexistes i altres determinants. És remarcable l'ús d'aquest qüestionari ASI ja que malgrat es realitzés fa més de 20 anys, permet analitzar les creences sexistes en la seva complexitat, entenent les seves diferents manifestacions i podent-les identificar.

Altres estudis, estudien quina és la percepció de certes conductes o actituds discriminatòries o d'assetjament, per part de persones estudiants universitàries. Aquestes són diverses i fins i tot contradictòries, conclouent que moltes dones no identifiquen agressions sexuals com a violacions – només quan hi havia penetració o violència física – (Gross et al., 2006), mentre que d'altres consideren les violacions com a accions d'un nivell alt de violència per raó de gènere (Bondurant, 2001). Valls et al. (2008) conclou que hi ha una problemàtica en la identificació de les situacions de violència de gènere, trobant també incongruències en les diverses respostes plantejades en el seu qüestionari, entre quan es refereix al terme de forma nominal, a quan aquest s'exemplifica.

A través de l'estudi de les creences sexistes s'ha intentat predir el grau d'actituds sexistes, discriminatòries o d'assetjament, però són molts els estudis que ho han considerat esbiaixat i han volgut analitzar aquestes situacions de forma directa. Un dels estudis més destacables en aquest sentit és el de Straus (2004) amb una mostra de 8.666 estudiants de 31 universitats i 16 països d'arreu del planeta, analitzant la violència en cites entre persones estudiants universitàries. L'estudi conclou que hi ha una mitjana d'un 29% d'estudiants que havien comès agressions físiques durant l'últim mig any. D'altra banda, un estudi realitzat entre el 2005-2006 per CREA (Community of Research for Excellence for All) indica que un 65% de les persones entrevistades havien viscut o coneixien almenys una situació de violència sexual a la universitat (Duque et al., 2013). A partir d'aquests resultats entenem, doncs, que les conductes sexistes i específicament l'assetjament per raó de gènere és present a dia d'avui a la població universitària.

Un altre element que sembla comú en diversos estudis, com assenyala Valls et al. (2008) és el fet de mantenir la culpabilització de les persones que han patit assetjament, situant la responsabilitat dels fets en elles. Aquest fet acaba influint en la no denúncia i en un augment de l'autopercepció com a culpables, fet que reforça els mites i creences sexistes a nivell individual i col·lectiu. Les mateixes autores identifiquen que a banda de les conseqüències a nivell personal i psicològic, existeixen una sèrie de conseqüències comuns a nivell acadèmic com pot ser deixar d'anar a classe, modificació de la trajectòria

acadèmica prevista, abandonar la universitat o aquelles àrees on hi ha presència masculina, entre d'altres. A banda, sembla rellevant destacar allò anomenat “segon ordre de les víctimes d'assetjament” - *second order of sexual harassment victims* – referit a les conseqüències a les persones que donen suport a aquelles que han viscut situacions d'assetjament, posant de manifest com l'estructura patriarcal tanca files en contra del seu qüestionament.

Cal afegir que no s'han trobat estudis que explorin les possibles situacions discriminatòries o d'assetjament a les universitats virtuals, fet que obre un gran camp de discussió. Si bé és evident que el tipus de relacions que es donen són diferents, és inqüestionable l'existència de violències i assetjament *online* en ple segle XXI. Tanmateix, les aportacions dels estudis d'universitats presencials són àmpliament equiparables si no en forma, en continguts.

Pel que fa a les necessitats manifestes per l'alumnat en la matèria, Valls et al. (2008) conclouen que el 95% de les estudiants catalanes consideren que és necessari un servei a la universitat on acudir en cas de viure una situació de violència de gènere, entenent que s'inclouen discriminacions, actituds sexistes i assetjament sexual. Entenem doncs, que remet altra vegada al nivell institucional per on hem començat l'anàlisi. En aquesta esfera és on apareixen els protocols cada vegada més presents a les universitats catalanes en contra de violències masculistes, sexuals, per raó de gènere o orientació sexual. Les especificitats són diverses en cada universitat, així com els mecanismes d'abordatge i els organismes implicats. És cert que aquests elements podrien haver estat analitzats en el primer bloc, però per la seva relació directa amb les situacions viscudes per l'alumnat, s'ha decidit incorporar en aquest bloc.

Cagliero i Biglia (2019) fan una revisió d'aquesta mesura a nivell de les universitats catalanes, posant alguns aspectes importants sobre la taula. L'article fa una revisió acurada de les diferents especificitats de cada protocol, posant sobre la taula algunes mancances que poden observar tant a nivell específic com global. No totes les universitats coincideixen en el tipus de situacions a abordar, alguns englobant tot tipus de situacions lligades al gènere i l'heterodissidència, mentre que altres es limiten a les situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere o orientació sexual (com és el cas de la UOC). L'estudi considera que els protocols són una eina necessària però de caràcter executiu, amb força mancances a abordar com pot ser la manca de recursos reals, la manca de mesures cautelars en cas de denúncia o la limitació d'activació del protocol a un sector distingit de les universitats. En aquest sentit, si bé es recull una demanda real de donar resposta a situacions concretes, és insuficient, i cal ampliar les mesures amb perspectiva de gènere a tots els àmbits de la comunitat universitària i la institució, assumint-ne totes les responsabilitats.

Aquest darrer punt, assenyalant altre cop a la necessitat de transversalitzar el gènere a l'educació superior, ens permet veure aquest caràcter global i interrelacionat del sistema universitari com una figura amb múltiples cares. Així doncs, calen revisions multidimensionals per tal d'abordar la complexitat de la temàtica i l'entramat d'influències que presenta.

Cal afegir que no s'ha contemplat de forma específica les persones treballadores de la universitat més enllà del professorat, degut a la centralitat que es dona en aquest treball a l'alumnat, analitzant a partir d'aquest la resta d'elements. No obstant, és evident que és un altre sector que no pot ser oblidat en un anàlisi acurat de la comunitat universitària i tot el que l'envolta.

4. METODOLOGIA

4.1. Delimitació de la recerca empírica

Com s'ha descrit anteriorment, s'estableixen 4 grans eixos a través dels quals estudiar i entendre les desigualtats per raó de gènere en el món universitari, de manera que es parteix de la mateixa estructura per tal de delimitar objectius específics de coneixement. Per tal d'acotar i aprofundir l'anàlisi s'han assenyalat diversos ítems concrets per cadascun dels eixos a abordar:

Eix 1. La UOC com a institució

Ítem 1.1. Igualtat en termes generals a la UOC.

Ítem 1.2. Comunicació inclusiva i no sexista.

Ítem 1.3. Unitat d'igualtat i tasques que desenvolupa.

Eix 2. Contingut i docència

Ítem 2.1. Incorporació d'assignatures centrades en l'àmbit del gènere al grau.

Ítem 2.2. Incorporació de la variable sexe-gènere com a construcció social.

Ítem 2.3. Posicionament crític enfront dels biaixos de gènere en continguts, teories o recerques.

Ítem 2.4. Visibilitat de les dones i el seu paper en el món de la Psicologia.

Eix 3. Professorat

Ítem 3.1. Distribució segons el gènere del professorat al Grau de Psicologia de la UOC.

Ítem 3.2. Percepció de l'ús del llenguatge inclusiu.

Ítem 3.3. Percepció del tracte igualitari entre homes i dones.

Ítem 3.4. Situacions de discriminació per part del professorat per raó de gènere, opció sexual o expressió o identitat de gènere.

Ítem 3.5. Situacions d'assetjament per part del professorat per raó de gènere, opció sexual o expressió o identitat de gènere.

Ítem 3.6. Percepció del professorat com a garants de la igualtat per raó de gènere, opció sexual o expressió o identitat de gènere.

Eix 4. Alumnat

Ítem 4.1. Distribució segons gènere de les persones estudiants del grau.

Ítem 4.2. Percepció de sexisme en les relacions entre l'alumnat.

Ítem 4.3. Participació als espais comuns d'interrelació (aules, taulells, fòrums, etc.)

Ítem 4.4. Situacions de discriminació entre l'alumnat per raó de gènere, opció sexual o expressió o identitat de gènere.

Ítem 4.5. Situacions d'assetjament entre l'alumnat per raó de gènere, opció sexual o expressió o identitat de gènere.

Ítem 4.6. Existència de mecanismes de prevenció, detecció i actuació davant de l'assetjament sexual, raó de gènere o orientació sexual.

Desplegant aquests ítems s'analitza la informació obtinguda de l'alumnat, establint una base per tal de conèixer quina és la realitat des de la mirada del col·lectiu protagonista del món educatiu. En cada eix, s'ha treballat en base a les diverses recomanacions assenyalades al marc teòric per cada esfera de la universitat, amb la voluntat d'assenyalar aquells punts clau sobre els que fixar la recerca en la matèria.

4.2. Material

A nivell de material, es du a terme un estudi observacional descriptiu-correlacional a través d'un qüestionari elaborat *ad hoc* per a la present recerca. Així doncs, es pretén conèixer la descripció de com l'alumnat del Grau de Psicologia de la UOC percep el sexisme, les relacions de gènere i les desigualtats i discriminacions vinculades, a les diferents esferes i àmbits delimitats, així com les seves experiències directes en possibles situacions de discriminació. Paral·lelament, es realitza un anàlisi documental de material publicat per la mateixa Unitat d'Igualtat de la UOC per a complementar la informació i comparar percepció, vivències i coneixements de l'alumnat, amb recursos, plans i dades de la mateixa UOC. D'aquesta manera, com veurem a continuació es du a terme un anàlisi quantitatiu i qualitatiu de la informació obtinguda.

Qüestionari:

En l'elaboració del qüestionari, s'han inclòs quatre grans blocs en relació amb els quatre eixos delimitats anteriorment, representant el cos de l'estudi i desenvolupament els diferents ítems en relació amb els objectius d'estudi establerts: "Alumnat i relacions", "Professorat", "Continguts i docència" i "La UOC com a institució".

Abans, s'ha dut a terme un primer bloc de preguntes sociodemogràfiques que, segons l'interès de l'estudi només contemplen el gènere i el temps d'antiguitat a la UOC, per tal de poder conèixer més informació entorn a les persones que han participat i així poder-la relacionar amb els resultats obtinguts, si s'escau. Seguidament, s'ha inclòs un apartat de "Preguntes generals" amb l'objectiu de dur a terme preguntes de control i conèixer les creences preestablertes sobre el sexisme. Aquestes preguntes formen part de L'Escala de Sexisme Ambivalent - *Ambivalent Sexism Inventory* (ASI) - elaborat per Glick y Fiske

(1996) i verificat en la seva versió espanyola per Expósito, Moya i Glick (1998). Malgrat aquesta escala compta amb un total de 22 ítems, se n'han seleccionat només quatre per tal de no allargar el temps de resposta i fomentar la obtenció d'una mostra major. D'aquests quatre ítems seleccionats, dos representen l'escala de sexisme hostil i els altres 2 l'escala de sexisme benevolent, buscant que fossin els ítems més relacionats amb el sexisme en l'àmbit comunitari, que és el més proper al treballat en aquest estudi.

En total compta amb 39 ítems, 8 de les quals són de resposta opcional, referents a situacions específiques en cas d'haver-les viscut. Tots els ítems del qüestionari són preguntes tancades, variant el seu tipus en funció de l'àmbit: escala nominal - incloent escales tipus *likert* - dicotòmiques o multiresposta.

Cal afegir que per tal de poder entendre la complexitat de la temàtica seria adient dur a terme entrevistes en profunditat o inclús grups focals, i poder realitzar un anàlisi qualitatiu més exhaust tant sobre la percepció com sobre experiències viscudes per part de l'alumnat.

Anàlisi documental:

Pel que fa a l'anàlisi documental, s'ha realitzat una recerca a través de la pàgina web de la UOC i xarxes socials, per tal d'estudiar i desglossar les diferents mesures desenvolupades. S'han trobat i utilitzat els següents documents:

- Pla d'igualtat de la UOC 2015-2019
- Diagnosi de la igualtat de gènere a la Universitat Oberta de Catalunya (2019)
- Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual (2013)

Per acabar, es coneix l'elaboració d'un nou Pla d'Igualtat de la UOC 2020-2025, però encara no s'ha trobat publicat de forma pública i per tant no se n'ha fet ús.

4.3. Persones participants

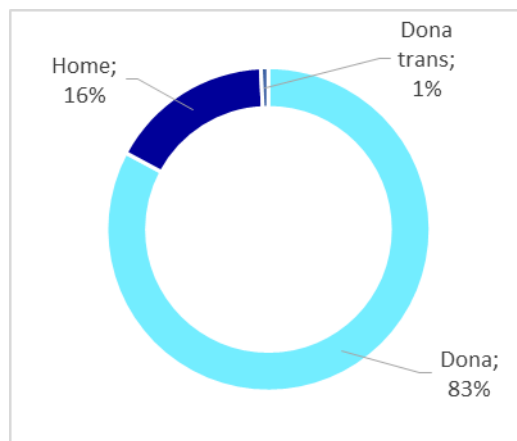
La participació en aquesta recerca ha estat de caràcter voluntari, anònim i informat. Degut als canals de distribució disponibles, exposats a l'apartat de procediment, la mostra no compta amb un procés d'aleatorització, i la participació pot estar fortament influïda per l'interès sobre la temàtica. És a dir que aquelles persones que hagin participat poden ser les més interessades en la matèria i per tant no ser representativa de la població general, en tant que hi hauria una visió esbiaixada.

A nivell de criteris per a la participació, l'únic criteri d'inclusió establert per a participar era el de ser estudiant del Grau de Psicologia de la UOC, mentre que no existia cap criteri d'exclusió ni d'eliminació.

S'ha obtingut un total de 134 respostes ($n=134$) al qüestionari. Es desconeix el grau de representativitat estadística de la mostra en tant que no s'ha pogut accedir als nombres de matriculacions oficials al Grau de Psicologia a la UOC. Malgrat ser un estudi concret

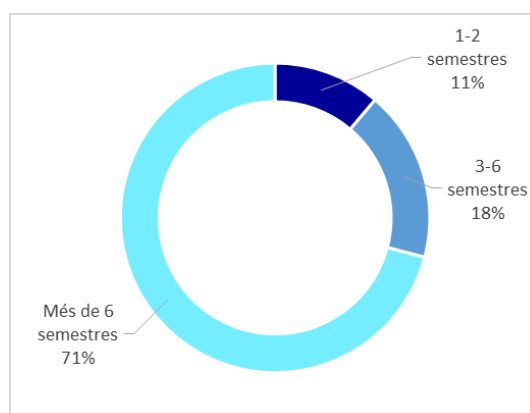
entorn als estudiants d'un únic grau de la universitat, seria interessant tenir capacitat de generalitzar els resultats a través d'una mostra representativa i desenvolupar un enfocament nomotètic.

La mostra, com podem veure al Gràfic 1, està representada per 111 persones que s'identifiquen com a dona (82'8%), 22 com a home (16'2%) i 1 com a dona transsexual (0'7%). Aquesta distribució, pot ser atribuïble per una banda a la proporció de la població general en el Grau (a l'any 2017-2018 era d'un 76% de dones i un 24% d'homes) i per l'altra, a un interès superior en la matèria en tant que col·lectiu afectat de forma negativa pel sexisme.



Gràfic 1: Distribució del gènere de les persones participants

En la mostra també podem diferenciar la distribució segons antiguitat a la UOC (Gràfic 2), 95 persones porten 6 semestres o més (70'9%), 24 porten entre 3 i 6 semestres (17'9%) i 15 persones porten un o 2 semestres (11'2%). Aquests resultats també semblen ser representatius al nombre total de la població, augmentant en nombre alhora que l'antiguitat, entenent que es tracta de dades acumulatives.



Gràfic 2: Distribució de la mostra segons antiguitat a la UOC

4.4. Procediment

El procediment per a dur a terme la recollida d'informació sobre les percepcions de l'alumnat sobre el sexisme a la UOC, s'ha dut a terme únicament a través del qüestionari assenyalat anteriorment, a través de la plataforma de Google Forms. Degut a la *Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals*, la difusió d'aquest ha estat a través de canals no formals de l'àmbit universitari, sinó que s'han cercat altres opcions per a fer-lo arribar al major nombre d'alumnes. Aquests canals han estat:

- Correus electrònics a alumnes amb qui s'ha compartit aula i per tant es pot accedir a la seva adreça.
- Correus electrònics a grups de treball presents o passats amb qui s'ha establert una relació.
- Missatge de Whatsapp a través de grups informals creats al voltant d'assignatures del Grau de Psicologia de la UOC.

En darrera instància, cal afegir que la distribució del qüestionari ha estat acompanyada d'informació sobre el seu ús, la seva privacitat i la seva participació voluntària.

4.5. Anàlisi de dades

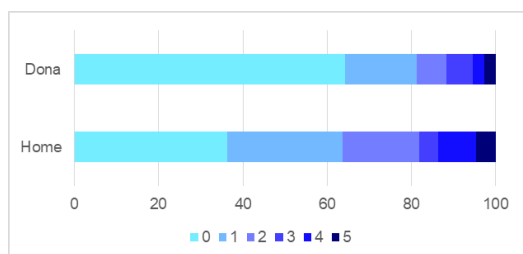
Els resultats obtinguts a través de l'administració dels qüestionaris es presenten distribuïts en els diferents ítems definits, per tal de poder retratar cada àrea de l'àmbit universitari per separat. Així, s'analitza cada esfera, relacionant les informacions aportades per l'alumnat amb les dades objectivables extretes de l'anàlisi documental, fomentant la seva anàlisi tant quantitativa com qualitativa.

Aquestes dades han estat tractades a nivell estadístic per tal de poder observar les distribucions de les respostes en cada variable, per veure'n les tendències més generalitzades. La voluntat de l'estudi és descriptiva, de manera que es presenten les dades en percentatges, desagregant els resultats per gènere. Si bé en certs ítems no s'observen diferències marcades lligades al gènere, s'ha apostat per mostrar i donar rellevància aquells en els que sí que es donen. Partint de les desigualtats estructurals lligades al gènere, entenem que no només les experiències directes poden ser diferents, sinó també les necessitats i percepcions. Així doncs, en l'anàlisi de dades s'aposta per dur a terme un anàlisi comparat entre els resultats entre homes i dones i identitats de gènere no binàries o dones trans, en tant que identitats oprimides pel mateix sistema de poder. Aquest fet no vol obviar les opressions específiques cap a les dones trans, sinó que, havent fet una revisió dels resultats i detectant una coherència interna entre les tendències de les dones i la dona trans, s'ha considerat útil per a facilitar la interpretació de les dades. Tanmateix, cal destacar que s'ha fet una tasca analítica específica, per tal de detectar, en cas necessari, desigualtats o discriminacions específiques que es poguessin destriar dels resultats.

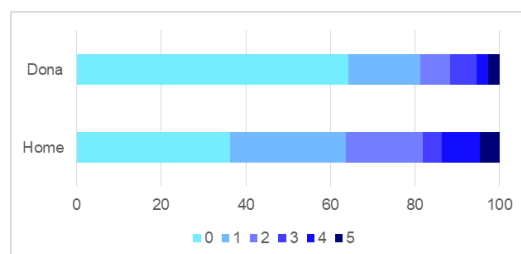
Cal destacar que degut a la diferència de respostes (en nombres absoluts) entre homes i dones i identitats de gènere no binàries o dones trans, tots els resultats es treballen en forma de percentatge, i així poder dur a terme una comparació més acurada, malgrat la seva probable manca de representativitat.

5. RESULTATS I DISCUSSIÓ

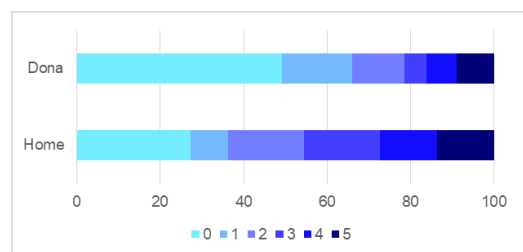
Abans d'entrar en l'anàlisi dels resultats obtinguts respecte als ítems establerts, es considera interessant fer un primer abordatge dels resultats de les preguntes control. L'avaluació per eixos i ítems es centrarà en desglossar percepcions, experiències i creences específiques entorn a la UOC relacionant-les amb mesures objectives. Tanmateix, cal contextualitzar les opinions manifestades per part de l'alumnat tenint en compte les seves creences preestablertes entorn al sexisme, a partir dels ítems extrets de l'Escala de Sexisme Ambivalent (1996). L'anàlisi d'aquests resultats no està realitzat sota mesures psicomètriques en tant que s'han extret aquest ítems per tal de fer un apropament simbòlic a través de l'escala esmentada. Així doncs, aquest anàlisi també partirà d'aquest simbolisme, acceptant els probables biaixos que puguin donar-se en els resultats sense dur a terme un anàlisi acurat segons els criteris de la pròpia escala original. Als següents gràfics (3, 4, 5 i 6) veiem la distribució de les respostes de forma desagregada per gèneres, assenyalant també les diferències entre els ítems relatius al sexisme hostil i als referents al sexisme benevolent. Cal destacar que ambdues escales de resposta van des del 0 (totalment en desacord) al 5 (totalment d'acord).



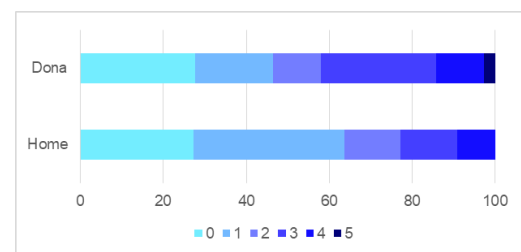
Gràfic 3: Sexisme hostil 1



Gràfic 4: Sexisme hostil 2



Gràfic 5: Sexisme benevolent 1

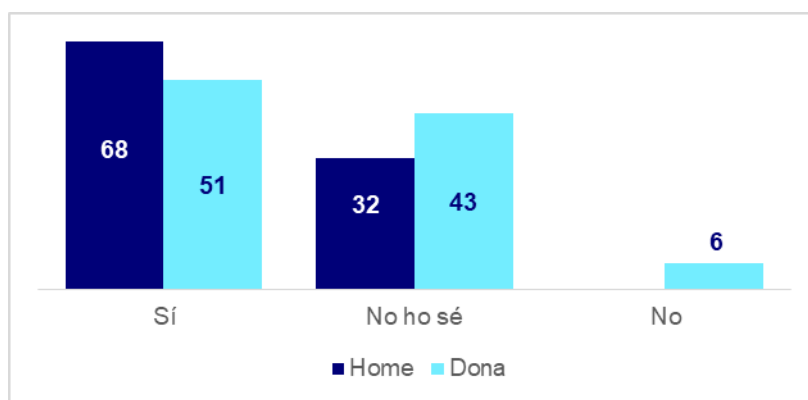


Gràfic 6: Sexisme benevolent 2

Observem com en el sexisme hostil, malgrat mostrar un gradient més ampli en les respostes, les dones tenen un posicionament molt més en desacord que els homes. Tanmateix, en el sexisme benevolent, en una de les preguntes es manté aquest patró

mentre que en l'altra, referent a la possible sensibilitat moral de les dones, els homes mostren un major desacord que les dones. Així doncs, podríem afirmar que la població presenta un nivell mig-baix de sexisme, mostrant diferències significatives entre homes i dones, destacant uns valors clarament inferiors en les últimes.

Per acabar de complementar aquesta anàlisi inicial, s'inclou els resultats desagregats referents a la percepció d'igualtat a la UOC, en el sentit ampli del concepte i sense especificar-ne l'àmbit o esfera (Gràfic 7).



Gràfic 7: Percepció d'igualtat entre homes i dones a la UOC.

En el cas dels homes veiem que hi ha un posicionament ferm cap a la consideració d'existència d'igualtat de gènere, malgrat un percentatge afirma no saber-ho. D'altra banda, veiem que les dones presenten uns resultats més complexes. Si bé les respostes negatives són molt baixes (6% en les dones), podem considerar significativa la suma entre les respostes de "No" i de "No ho sé" (49%), essent pràcticament iguals als que afirmen l'existència d'igualtat (51%), de manera que podem considerar que el qüestionament per part d'aquest gènere és notable, malgrat predomina la manca de posicionament clar. En aquest sentit, els resultats van en la mateixa direcció que el que s'assenyalava amb els resultats de les primeres preguntes de control, observant un major qüestionament de la igualtat de gènere per part de les dones que per part dels homes.

En termes generals, un 53'7% de la mostra afirma considerar que la UOC és una universitat on la igualtat entre homes i dones és present, mentre que un 41% no ho té clar i un 5'2% considera que no és així. D'aquesta manera, partim de la consideració de que gairebé la meitat de la mostra no està del tot convençuda de l'eradicació del sexisme a la UOC, fet que analitzem de forma desglossada a les preguntes relatives a cada eix.

Havent realitzat aquest primer apropament a la població estudiada, podem passar a centrar-nos en els diferents eixos i ítems desenvolupats, per tal d'analitzar detingudament cada esfera i àmbit de la UOC en la seva plenitud. Cal destacar que aquesta recerca no és més que un primer apropament als diferents àmbits, assenyalant els punts clau que es consideren essencials en una revisió d'aquest tipus. En aquest sentit, es tracta d'un anàlisi insuficient i en alguns casos de caràcter superficial per manca d'informació i/o recursos.

Eix 1. La UOC com a institució

Aquest primer eix abasta tot allò que compren la UOC com a context i sistema però també estructura. En aquest sentit, els diferents ítems fan referència a alguns dels punts claus identificats en aquest àmbit. En base a la informació recollida a través de la pàgina web de la UOC, i el material bibliogràfic que s'hi troba, s'ha realitzat un apropament a mesures i mecanismes desplegats de forma orgànica.

L'any 2008 a la UOC neix la Unitat d'Igualtat, dependent del Vicerectorat de Globalització i Cooperació de la UOC, esdevenint un punt d'inflexió en la incorporació de la perspectiva de gènere en la institució. Des d'aquest moment es comencen a desenvolupar plans d'igualtat d'oportunitats en matèria de gènere, havent-ne conclòs ja 4 (2008-2010; 2011-2013 prorrogat un any més i 2015-2019). Durant l'elaboració d'aquesta recerca s'ha presentat el Pla d'igualtat 2020-2025 al qual no s'hi ha pogut accedir i per tant no s'ha inclòs en la valoració. És així com actualment aquest òrgan recull i impulsa la majoria d'iniciatives en matèria d'igualtat de gènere a la UOC com a institució. Tanmateix, s'ha considerat interessant poder desglossar en ítems específics per tal de realitzar un apropament acurat a alguns aspectes.

Les fonts d'informació per a aquest eix són les d'anàlisi documental així com la comparació amb les percepcions i consideracions de l'alumnat, posant-les al centre de l'anàlisi.

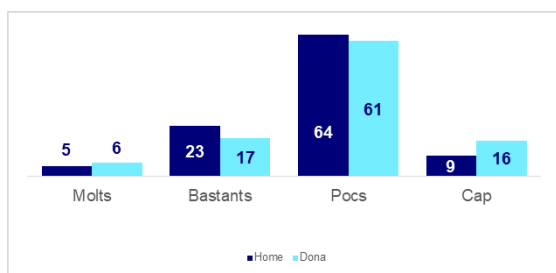
Ítem 1.1. Igualtat en termes generals a la UOC.

A través de l'anàlisi bibliogràfic de la Diagnosi de la igualtat de gènere a la Universitat Oberta de Catalunya (2019), observem com - en termes generals - existeix una cultura organitzativa amb una creixent presència de la perspectiva de gènere, malgrat tenir certes mancances identificades. Es destaquen diverses iniciatives per a la incorporació de la perspectiva de gènere i una cultura no androcèntrica de forma sistemàtica, en alguns àmbits de la UOC, així com en la seva imatge institucional. Tanmateix, es destaca també una segregació tant vertical com horitzontal a nivell professional com d'alumnat, deixant força marge de millora. Cal afegir que existeix un extens anàlisi en les relacions laborals i socials entre professionals en les quals no incidirem en aquesta recerca per manca de capacitat, malgrat la seva clara importància en la matèria.

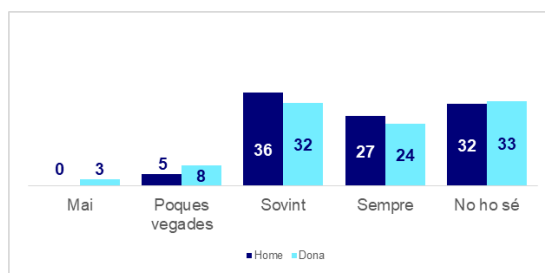
A banda de l'anàlisi realitzada a través de mesures aplicades i percepció dels professionals, es considera fonamental estudiar quins elements d'aquestes mesures arriben a l'alumnat i quines consideracions en fan.

Com veiem a les següents gràfiques, quan es pregunta per la consideració de la UOC com a universitat igualitària (Gràfic 8) hi ha uns resultats pràcticament similars entre gèneres pel que fa a la percepció de la UOC com a universitat igualitària. Una gran majoria de l'alumnat en té una percepció positiva, mentre que la negativa és pràcticament inexistent. Tot i això, cal destacar un percentatge prou representatiu que no té un posicionament clar al respecte. En la mateixa línia, al Gràfic 9 veiem com més d'un 60% de les respostes indiquen que sempre o sovint la UOC vetlla per la igualtat de gènere entre les persones

que formen part de la seva comunitat, malgrat es segueix veient representada aquesta posició de dubte al voltant del 30% de les respostes.



Gràfic 8: Creus que la UOC és una universitat igualitària en clau de gènere? (percentatges)

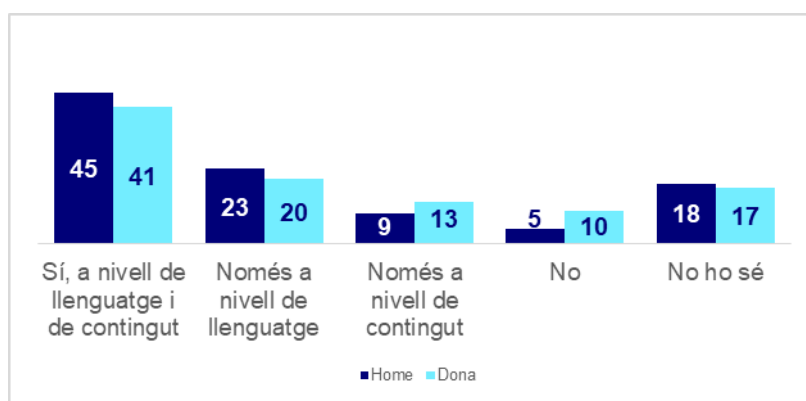


Gràfic 9: Consideres que la UOC vetlla a per la igualtat de gènere? (percentatges)

Ítem 1.2. Comunicació inclusiva i no sexista.

A la Diagnosi de la igualtat de gènere a la Universitat Oberta de Catalunya (2019) s'assenyala la comunicació i la imatge com a aspectes específicament treballats des de la institució per a manifestar i reivindicar la igualtat de gènere. Es considera que es duu a terme una comunicació no sexista, visibilitzant les dones i s'incorpora el llenguatge no sexista i no androcèntric en l'estratègia comunicativa. Tanmateix es considera que són mesures no desenvolupades de forma sistemàtica i que existeix un clar marge de millora per tal d'implementar-les de forma estructurada i a tots els nivells.

Al següent gràfic (Gràfic 10) podem observar com existeix una percepció majoritària en considerar que la UOC desenvolupa una comunicació inclusiva i no sexista, malgrat hi ha petites discrepàncies en si les mancances poden trobar-se a nivell de llenguatge o de contingut, observant un percentatge al voltant del 20% que afirma que aquesta comunicació només s'expressa en el llenguatge mentre que al voltant d'un 10% considera que només ho fa a nivell de contingut. En aquest cas tampoc veiem cap diferència rellevant entre gèneres, mostrant una tendència similar en els percentatges de resposta. Per acabar cal assenyalar que es manté, si bé de forma més baixa, un percentatge prou alt que afirma no tenir una opinió clara al respecte d'aquesta temàtica.

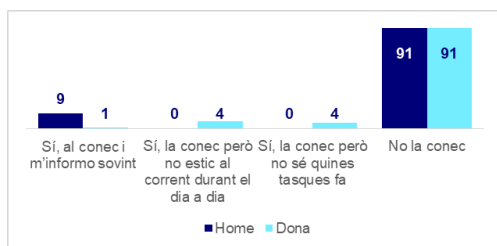


Gràfic 10: Consideres que la UOC du a terme una comunicació inclusiva i no sexista?

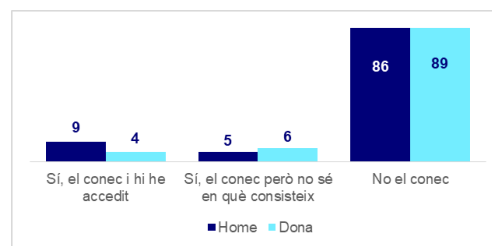
Ítem 1.3. Unitat d'igualtat i tasques que desenvolupa.

Les tasques prioritàries de la Unitat d'Igualtat, entenent les diverses esferes en les que planteja la seva actuació i incidència, són les de desenvolupar el Pla d'igualtat ja esmentat, dur a terme diagnosi de forma periòdica de la situació a les diverses esferes de la universitat, publicar les dades desglossades per sexe, difondre informació i activitats, desenvolupar el protocol contra l'assetjament sexual, col·laborar amb xarxes interuniversitàries en la matèria i dur a terme una comunicació respectuosa (Carta de Serveis de la Unitat d'Igualtat). Les diferents iniciatives podran ser valorades en diversos ítems abordats als diferents eixos establerts en el marc d'aquesta recerca, en tant que varia la seva àrea i espai de desenvolupament. Tot i això, podem dur a terme un reconeixement global d'incorporació de diferents mecanismes i mesures desenvolupades en pro de la transversalització de la perspectiva de gènere. La Diagnosi de la igualtat de gènere a la Universitat Oberta de Catalunya (2019) valora positivament l'augment de pressupost de la Unitat així com la incorporació de professionals de forma assalariada com a elements que possibiliten la implementació i desenvolupament d'aquestes tasques.

Ara bé, cal tenir present que la importància d'aquestes mesures no rau només en la seva ideació i disseny sinó en l'aplicació i capacitat real de transformar la cultura androcèntrica imperant a la UOC. Així doncs, el coneixement d'aquests espais orgànics i de les seves mesures per part de l'alumnat - si bé no n'és el seu objectiu principal – pot ajudar o facilitar la seva feina, així com ser símptoma de la seva efectivitat real. Tanmateix, als resultats del qüestionari veiem com una forta majoria de la mostra desconeix aquests espais i mecanismes: Només un 9% afirma conèixer l'existència de la Unitat d'Igualtat de la UOC, i només un 2% confirma conèixer la feina que desenvolupa i estar al dia de la seva activitat (Gràfic 11). Paral·lelament, un 88'8% nega el coneixement de la existència del Pla d'Igualtat, contraposat a un 5'2% que afirma conèixer-lo i saber en què consisteix i un 6% que diu que el coneix però no sap en què es materialitza (Gràfic 12). És difícil de dir en quin grau l'eficàcia d'aquests mecanismes es pot inferir a través del coneixement de la seva existència per part de l'alumnat, però en qualsevol cas és indicador d'una problemàtica a nivell comunicatiu de les mesures que es desenvolupen. Entenem doncs que el rebuig al sexisme i a les actituds discriminatòries de forma institucional i els esforços dirigits a la difusió d'aquestes iniciatives no es veuen recollides en aquests resultats i deixen un clar marge de millora de cara al futur.



Gràfic 11: Coneixes la Unitat d'Igualtat de la UOC i la feina que fa?



Gràfic 12: Coneixes l'existència del Pla d'Igualtat de la UOC?

Eix 2. Contingut i docència

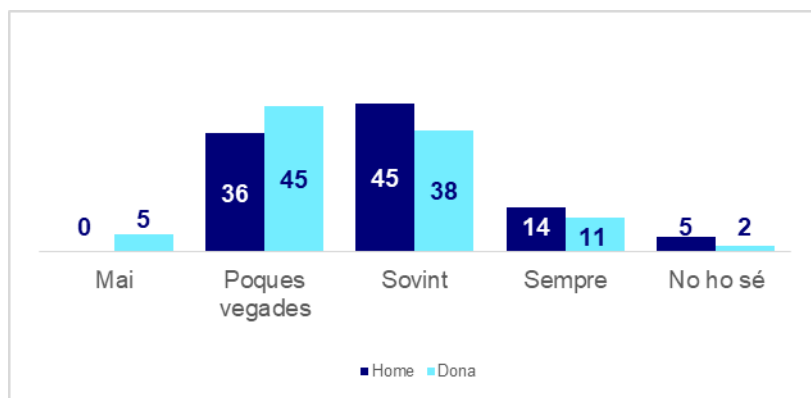
La incorporació de la perspectiva de gènere en el contingut dels graus, com s'ha exposat anteriorment, és una de les mesures més recomanades i reivindicades per tal de trencar amb la cultura androcèntrica i superar la reproducció de discursos sexistes. Aquestes mesures poden donar-se, al seu torn, a diferents nivells: creació d'estudis de gènere específics, desenvolupament de recerca centrada en les desigualtats de gènere, incorporació d'assignatures que abordin la matèria o canviant l'abordatge i materials del contingut de les assignatures ja existents. Els primers aspectes, malgrat tenir una importància cabdal, no seran abordats en aquesta recerca degut a la centralitat específica del Grau de Psicologia.

Els diversos ítems s'aborden des de la recerca bibliogràfica de la informació assenyalada i el qüestionari administrat a l'alumnat. Tot i això, els qüestionaris són la única font dels ítems 2.2, 2.3 i 2.4, bastant-se per tant en la percepció de l'alumnat en els aspectes plantejats. Aquest fet es deu a la manca d'especificació en els Plans docents de les assignatures sobre la incorporació d'aspectes específics en perspectiva de gènere. És cert que, de forma puntual, algunes assignatures esmenten al Pla docent alguns elements que indicarien aquestes incorporacions, però no és així de forma generalitzada de forma que no se'n pot realitzar una recerca sistemàtica. Tanmateix, de cara a futures revisions seria interessant poder dur a terme un recull específic de la forma en la que incorporen – o com a mínim el fet de si ho fan – les diferents assignatures una perspectiva de gènere.

Ítem 2.1. Incorporació d'assignatures centrades en l'àmbit del gènere al grau.

A partir d'una revisió del Pla d'Estudis del Grau de Psicologia de la UOC, es pot observar com no existeix cap assignatura específica centrada en les desigualtats per raó de gènere, en la promoció de la igualtat ni cap aspecte relacionat amb la matèria que ens ocupa.

Més enllà d'assignatures específiques, es pregunta a l'alumnat per la percepció de la incorporació de la perspectiva de gènere en les assignatures existents, obtenint uns resultats força diferents (Gràfic 13). Si bé el percentatge de dubte baixa dràsticament, les respostes es mostren força dividides entre la percepció de que els continguts inclouen sovint la perspectiva de gènere (amb una lleugera resposta superior en homes) i la percepció de que això passa poques vegades (amb una resposta superior en dones). Així doncs, veiem que un 10% de les dones respecte els homes té una percepció més negativa entorn a aquest ítem.

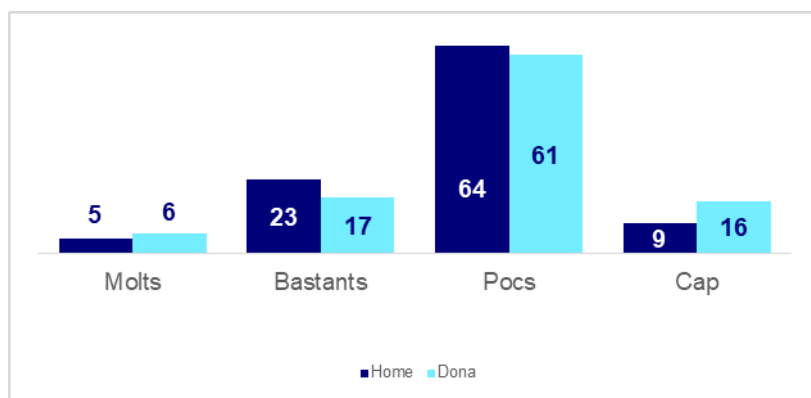


Gràfic 13: Consideres que els continguts que es treballen al Grau de Psicologia incorporen la perspectiva de gènere?

Queda oberta, doncs, la possibilitat d'incorporació de noves propostes, tant pel que fa a assignatures específiques en la matèria, com en una revisió de les assignatures ja existents.

Ítem 2.2. Incorporació de la variable sexe-gènere com a construcció social.

La percepció de l'alumnat respecte a la consideració de les variables que influeixen socialment en el gènere, i així el sistema sexe-gènere, mostra poca variabilitat a les respostes (Gràfic 14). En aquest sentit, podem destacar una tendència certament contradictòria, en la que una majoria dels homes (64%) consideren que sovint o sempre es tenen en compte les variables sexe-gènere, davant d'un percentatge prou elevat però inferior (32%) que considera que això és així en poques ocasions. Amb una tendència a la inversa, les dones mostren opinions contradictòries, en les que un 47% considera que s'incorpora sempre o sovint davant de la mateixa xifra que considera que no es fa mai o poques vegades. Així, veiem com un cop més les dones semblen tenir una opinió més desfavorable que els homes sobre la incorporació d'aquestes mesures amb perspectiva de gènere en el contingut de la docència.



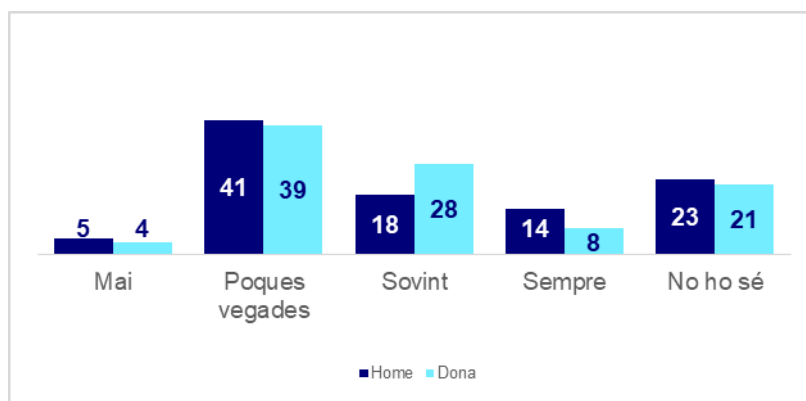
Gràfic 14: Consideres que el contingut que es treballa a les assignatures del Grau de Psicologia té en compte les variables que influeixen socialment en el gènere? (variables sexe-gènere)

Ítem 2.3. Posicionament crític enfront dels biaixos de gènere en continguts, teories o recerques.

La necessitat de l'estudi de teories que han estat claus en el desenvolupament de la psicologia, no les exigeix de poder contenir biaixos de gènere o fins i tot clares vulneracions i discriminacions per raó de gènere, opció sexual o identitat o expressió de gènere.

Al Gràfic 15 observem com les diferències entre homes i dones són força baixes, mostrant un percentatge pràcticament igual en considerar que mai o poques vegades s'adopta un posicionament crític davant de teories o recerques amb biaixos de gènere (46% homes i 43% dones). D'altra banda, un 32% dels homes i un 36% de les dones consideren que sovint o sempre s'inclou aquesta mirada crítica. En aquest cas, però, cal destacar que l'alumnat manifesta una opinió amb molta més tendència al dubte que a altres ítems.

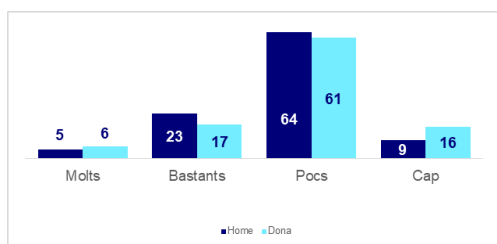
La naturalització de la cultura androcèntrica, però fa que moltes vegades no s'arribi a identificar el biaix i podria ser el motiu pel qual s'observa un increment de la incapacitat d'identificar si es desenvolupa aquesta perspectiva als continguts i docència de les assignatures.



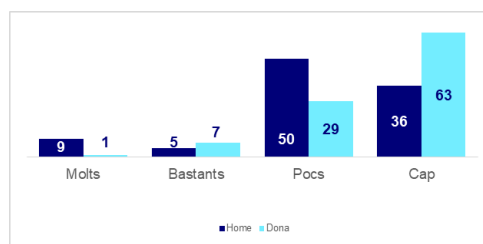
Gràfic 15: Consideres que als continguts del Grau de Psicologia de la UOC hi ha un posicionament crític davant de teories o recerques en els que hi ha biaixos de gènere?

Ítem 2.4. Visibilitat de les dones i col·lectius LGTBI+ i el seu paper en el món de la Psicologia.

L'estudi de teories o recerques formulades per figures que no siguin homes heterossexuals és molt baix en tots els àmbits, com s'ha vist anteriorment. El terreny de la psicologia, segons la percepció dels estudiants, veiem com segueix la mateixa tendència. La visibilitat de les dones al Grau de Psicologia de la UOC sembla ser inexistent o petita segons un 76,1% de les persones enquestades. Com veiem al gràfic 16, les dades desagregades indiquen que un 73% dels homes i un 77% de les dones consideren que no han estudiat cap o poques referents dones al grau. En el cas de les persones LGTBI+ (Gràfic 17) encara s'incrementa més aquesta tendència, arribant al 91,1% del total de la mostra que diuen que la seva visibilitat als continguts és nul·la o poca (Dones 92% i homes 86%).



Gràfic 16: A les assignatures del Grau de Psicologia has treballat i estudiat referents femenines?



Gràfic 17: A les assignatures del Grau de Psicologia has treballat i estudiat referents LGBTI+?

Eix 3. Professorat

Partint, com s'ha fet fins ara, de la perspectiva de l'alumnat, el professorat és analitzat en aquells aspectes que influeixen de manera directa o indirecta en el col·lectiu estudiant. Queden fora de l'anàlisi aquells aspectes referents a les relacions en el si del col·lectiu docent, drets i desigualtats laborals o altres aspectes que no puguin revertir en certa mesura en l'alumet. Tanmateix, no es limita només als aspectes de la transmissió de discurs sinó també a aquells elements que tenen a veure amb la forma en que es du a terme aquesta, i les relacions que s'hi donen. Les fonts tornen a ser a través de l'anàlisi documental de la Diagnosi de la igualtat de gènere a la Universitat Oberta de Catalunya (2019) d'una banda, i de l'altra l'experiència directa de les persones enquestades, tant pel que fa a percepcions de dinàmiques generalitzades, com pel que fa a vivències específiques.

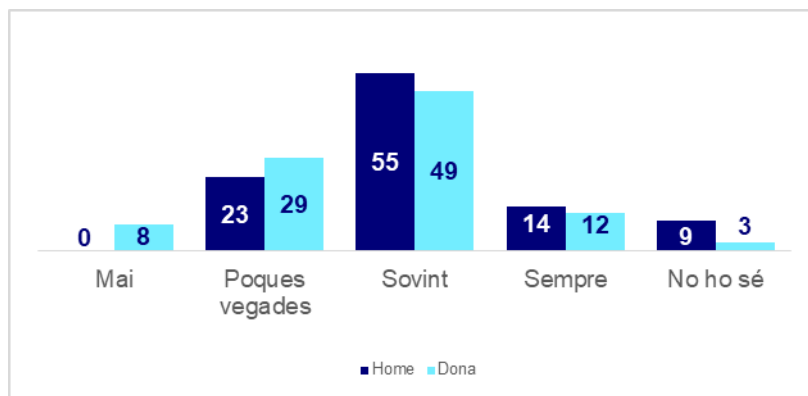
Ítem 3.1. Distribució segons el gènere del professorat al Grau de Psicologia de la UOC.

El professorat és un altre espai que, com s'ha assenyalat està força feminitzat en el Grau de Psicologia, malgrat s'hi observa segregació horitzontal respecte el total d'estudis de la UOC. Malgrat no tenir dades actualitzades i en nombres absoluts, segons la Diagnosi de la igualtat de gènere a la Universitat Oberta de Catalunya (2019) podem observar les tendències generals. Les tutories en estudis de Psicologia i ciències de l'Educació, serien de poc més de 90 dones i una mica per sota de 40 homes, és a dir que les dones ocupen gairebé un 70% dels càrrecs. Pel que fa al Personal Docent Col·laborador, sembla que un 61'2% de les places estarien assumides per dones i un 38'8% per homes. Així doncs, es confirmen els resultats esperats, referint una clara diferència de gènere en les categories professionals més bàsiques, mentre que caldria poder-les comparar amb aquelles de més responsabilitat per poder analitzar si existeix segregació o discriminació vertical.

Ítem 3.2. Percepció de l'ús del llenguatge inclusiu.

Segons assenjala la Diagnosi de la igualtat de gènere a la Universitat Oberta de Catalunya (2019), la UOC disposa d'una guia per a un ús no sexista i no androcèntric del llenguatge, tanmateix aquesta està pendent de revisió i no té caràcter normatiu. Aquests poden ser algun dels motius pels quals el personal docent afirma que de vegades fa ús del llenguatge inclusiu però no de manera sistemàtica.

Tot i així, veiem que la percepció de l'alumnat és força positiva en aquest aspecte, tenint en compte que un 61'9% dels enquestats consideren que sovint o sempre es fa un ús inclusiu del llenguatge (Gràfic 18). Tot i això, veiem certes diferències entre homes i dones, observant un 62% en dones i 69% en homes que defensen aquesta posició. Alhora, un 8% de les dones davant d'un 0% dels homes consideren que mai es fa ús del llenguatge inclusiu per part del professorat, alhora que aquests darrers també mostren més dubte.

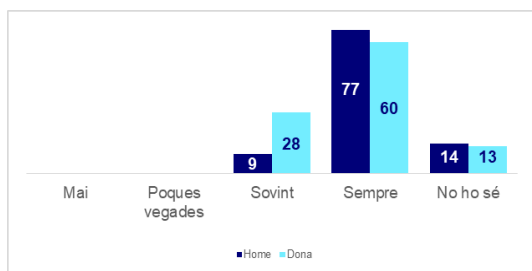


Gràfic 18: Consideres que el professorat del grau fa ús d'un llenguatge inclusiu?

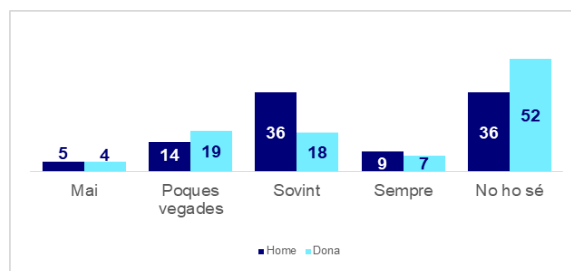
El resultat tot i ser força optimista, però en la línia que assenyalaven les diagnòstics ja realitzades, manca la sistematització en la incorporació d'aquest llenguatge per part del col·lectiu docent. Com en d'altres ocasions, el fet que les dones mostrin una percepció més negativa en la seva valoració, podria vincular-se a una major atenció i sensibilitat a la qüestió que els homes.

Ítem 3.3. Percepció del tracte igualitari entre homes i dones.

El tracte igualitari entre homes i dones és un concepte que pot referir-se a un ampli ventall de conductes, mecanismes i pràctiques per part del professorat. Si bé no s'entra en forma concreta a cadascuna d'elles, s'intenta conèixer la seva pràctica de manera directa i de manera indirecta. Així doncs, la percepció de l'alumnat respecte al tracte igualitari de forma directa és clarament favorable, observant que 88% de dones i un 86% d'homes (Gràfic 19), malgrat observem més tendència cap al "sempre" en els homes. A banda, hi ha un percentatge al voltant del 13% que manté dubtes sobre la temàtica. Tanmateix, com veiem al Gràfic 20, quan es pregunta per si el professorat té en compte les desigualtats socials o estructurals entre homes i dones o gèneres no binaris, les respostes presenten uns resultats molt més dispersos. Al cap i a la fi, aquesta pregunta fa referència a responsabilitzar-se – de forma indirecta – de la igualtat d'oportunitats en clau de gènere, i per tant té un sentit molt similar a l'anterior. Alhora, també observem força diferències entre gèneres, veient com un 45% d'homes afirmen que sovint o sempre el professorat té en compte aquestes desigualtats en front d'un 25% de les dones, que tendeixen – en la seva majoria – cap al dubte sobre la qüestió. Veiem com és gran percentatge del total (49'3% dels enquestats) diu no saber respondre aquesta pregunta, malgrat cal veure les dades desagregades en les que tenim un 52% de dones davant d'un 36% d'homes.



Gràfic 19: Consideres que el professorat fa un tracte igualitari entre homes i dones estudiants?



Gràfic 20: Consideres que el professorat té en compte les desigualtats socials entre homes i dones o gèneres no binaris?

Ítem 3.4. Situacions de discriminació per part del professorat per raó de gènere, opció sexual o expressió o identitat de gènere.

Les situacions de discriminació per part del professorat poden ser prou conegudes i estudiades en l'educació superior presencial – com s'ha vist al marc teòric – mentre que a les universitats virtuals és un fenomen més desconegut. No s'ha pogut accedir a les denúncies de la Unitat d'Igualtat de manera que no es té constància de cap tipus de denúncia realitzada, ni del tipus de gestió que se'n fa d'aquestes.

A través del qüestionari virtual s'ha intentat detectar possibles situacions viscudes en primera persona, així com motius i mecanismes de resposta emprats. De les persones enquestades, 2 dones afirmen haver patit situacions de discriminació per part del professorat, 1 de les quals considera que va ser per raó de gènere i l'altra per altres motius no relacionats amb el gènere, opció sexual o expressió o identitat de gènere. Aquesta darrera diu haver afrontat la situació demanant ajuda a altres persones estudiants i a altres membres pel professorat, mentre que la primera afirma haver-ho afrontat de forma individual (Taula 1). L'instrument d'investigació emprat no permet aprofundir en més aspectes de la situació viscuda, malgrat seria interessant que fossin situacions que poguessin arribar a la Unitat d'Igualtat i fer-ne un seguiment acurat.

		Estratègia de resolució				
		Individual	Ignorar	Unitat Igualtat UOC	Professorat	Alumnat
Motiu discriminació	Raó de gènere	1	0	0	0	0
	Expressió o identitat de gènere	0	0	0	0	0
	Altres	0	0	0	1	1

Taula 1: Relació entre motius i estratègies de resolució referides a les situacions de discriminació per part del professorat

Cal destacar que hi ha 2 dones més que responen no saber si han patit alguna situació de discriminació per part del professorat, sense especificar-ne més detalls.

Ítem 3.5. Situacions d'assetjament per part del professorat per raó de gènere, opció sexual o expressió o identitat de gènere.

Per tal d'avaluar les possibles situacions d'assetjament per part del professorat per raó de gènere, opció sexual o identitat de gènere, es parteix de la mateixa reflexió que a l'ítem anterior. No s'entrarà en detalls de les dificultats d'accés a la informació per part de la Unitat d'Igualtat tant pel respecte a la intimitat de les persones que hagin pogut viure aquestes situacions com per la manca de recerca prèvia en aquest àmbit.

A través de les preguntes del qüestionari, s'ha recollit una situació de denúncia d'assetjament a una dona per part d'un professional docent, atribuïda a altres factors diferents al gènere, opció sexual o expressió o identitat de gènere. Aquesta va ser afrontada amb l'ajuda d'altres persones de l'alumnat i professorat (Taula 2).

Observem com, en aquest cas la resolució tampoc passa per l'estructura organitzativa de la UOC sinó que es resol a través de canals "informals" que semblen presentar-se més propers de cara a l'alumnat.

		Estratègia de resolució				
		Individual	Ignorar	Unitat Igualtat UOC	Professorat	Alumnat
Motiu assetjament	Raó de gènere	0	0	0	0	0
	Expressió o identitat de gènere	0	0	0	0	0
	Altres	0	0	0	1	1

Taula 3: Relació entre motius i estratègies de resolució referides a les situacions d'assetjament per part del professorat

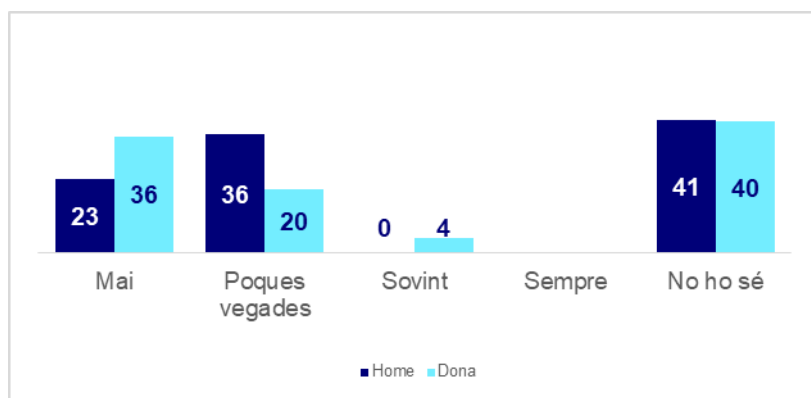
Si bé és evident la importància de preservar la privacitat i intimitat en aquestes situacions, seria interessant poder comptar amb un recompte per part de la Unitat d'Igualtat de situacions recollides, per poder visibilitzar-les a nivell col·lectiu, així com servir de referent cap a altres persones que puguin haver viscut situacions similars i desconeguin la opció de denúncia i els mecanismes existents de cara a la resolució.

Ítem 3.6. Percepció del professorat com a garants de la igualtat per raó de gènere, opció sexual o expressió o identitat de gènere.

L'ítem anterior ens mostra com en ocasions el professorat pot ser el responsable directe de situacions de discriminació o assetjament, mentre que en d'altres passa per esdevenir-ne el referent amb qui comptar per a la resolució d'aquestes situacions. Si bé és cert que en el Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual es

contemplen mecanismes de resolució de situacions d'aquest estil, aquestes no passen directament per l'acció del professorat. Tot i això, és aquella vessant més propera a l'alumnat de la organització de la UOC i per tant és interessant veure si l'alumnat percep el col·lectiu docent com a garants de la igualtat de gènere.

Al Gràfic 21, observem com hi ha una gran disparitat d'opinions i diferència entre homes i dones. Els primers semblen tenir la certesa de que el professorat vetlla per la igualtat en clau de gènere, en la seva majoria, incloent un 23% que té dubtes en respondre. D'altra banda, les dones presenten un percentatge majoritari (del 51%) de dubte respecte a aquesta funció del professorat. Aquestes dades respecte al dubte podrien indicar, doncs una falta de confiança clara en aquestes figures com a referents en cas de viure situacions de discriminació o assetjament, malgrat ser els seus contactes més propers.



Gràfic 21: Consideres que el professorat vetlla la igualtat entre homes, dones i persones LGTBI+?

Eix 4. Alumnat

Per acabar, abordem l'eix del col·lectiu que dona veu i centralitat a la recerca: l'alumnat. El context virtual de la UOC no l'eximeix de les relacions directes entre l'alumnat, tant en els canals formals – en els espais del campus, aules, taulells, etc. – com en aquells espais informals a través de grups externs de treball, estudi o altres relacions que puguin desenvolupar-se. Així doncs, com a espai de relacions socials i educatives, cal analitzar de quina manera i en quin grau pot entrar-hi el sexisme, tant a nivell de percepcions com d'experiències directes.

Com s'ha dit anteriorment, no existeixen estudis previs entorn al sexisme imperant en aquest col·lectiu, ni a nivell de la Universitat Oberta de Catalunya, ni a nivell global en aquest àmbit específic. Per aquest motiu, les fonts d'anàlisi seran les pròpies manifestacions de l'alumnat a través del qüestionari administrat. En el cas de les experiències específiques de casos de discriminació o assetjament sí que existeix un recull per part de la Unitat d'Igualtat, malgrat no s'hi ha pogut accedir, com ja s'ha exposat anteriorment.

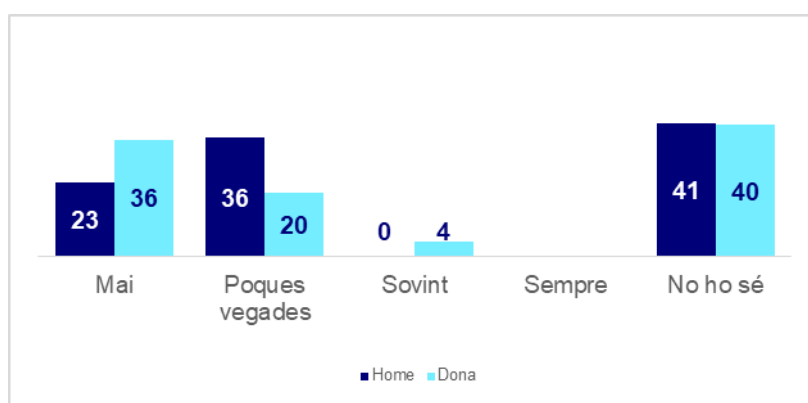
Ítem 4.1. Distribució segons gènere de les persones estudiants del grau.

Segons la Diagnosi de la igualtat de gènere a la Universitat Oberta de Catalunya (2019), en el curs 2017-2018, l'alumnat del Grau de Psicologia estava compost per un 76% de dones i un 24% d'homes, només superada en proporció de dones pel Grau d'Educació

Social (78% dones i 22% homes). Observem com es confirmen, doncs, la segregació horitzontal respecte altres graus més tècnics com Enginyeria informàtica (10% dones i 90% homes) o bé Tecnologies de la Telecomunicació (12% homes i 88% dones), agafant els casos més polaritzats.

Ítem 4.2. Percepció de sexisme en les relacions entre l'alumnat.

De la mateixa manera que es tracta d'un tema poc estudiat a nivell acadèmic, també sembla ser-ho a nivell reflexiu per part de l'alumnat. Als resultats del qüestionari (Gràfic 22) observem com un 59% d'homes i 56% de dones considera que mai o poques vegades hi ha relacions de sexisme a la UOC, mentre que les respostes que consideren la seva existència són pràcticament inexistentes. Tanmateix, com ja s'apuntava, cal destacar un 40% de respostes (iguals en ambdós gèneres) que afirmen no saber respondre.



Gràfic 22: Consideres que hi ha sexisme en les relacions entre l'alumnat de la UOC?

Aquests resultats ens condueixen a pensar que cal una reflexió profunda des de la comunitat educativa entorn a la necessitat de posar sobre la taula les possibles situacions de sexisme que poden desenvolupar-se en aquest marc d'interrelacions. Com a espai social, i per tant no exempt de les relacions que s'hi donen a tota la resta d'espais, és més que probable que s'hi reproduïxin les relacions de desigualtat i discriminació estructurals, i és necessari que les persones que conformen aquest espai siguin capaces d'analitzar-les i identificar-les.

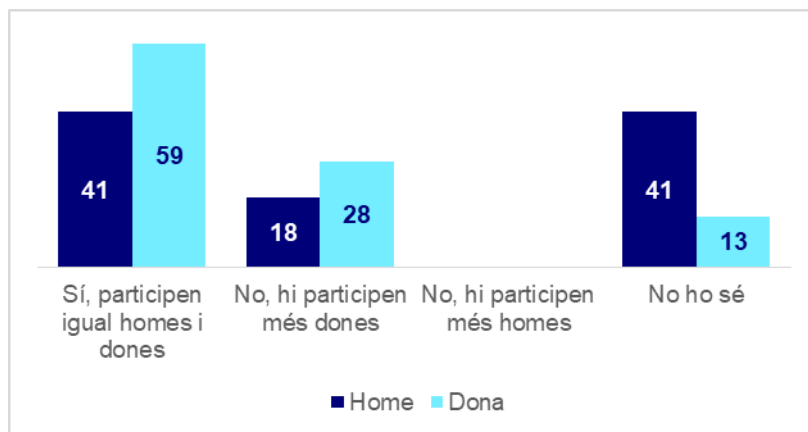
Ítem 4.3. Participació als espais comuns d'interrelació (aules, taulells, fòrums, etc.)

La participació en espais comuns és un dels elements on es donen desigualtats per raó de gènere de forma més normalitzada. La posició de privilegi dels homes sol implicar una apropiació del dret a paraula i opinió, en detriment de les oportunitats de les dones per a fer-ho de forma igualitària, sense qüestionaments. Tot i això, ens tornem a trobar amb un fenomen força estudiat en les relacions físiques però no tant en aquelles virtuals. És interessant doncs analitzar com es dona la participació en els espais comuns, trobant equivalències entre allò que passa als espais físics i els espais virtuals: aules, taulells, fòrums, etc.

Centrant-nos en la percepció que té el propi alumnat (Gràfic 23), veiem com aquesta es centra principalment en considerar que existeix una participació igualitària, sobretot en la

resposta de les dones. Hi ha un percentatge prou representatiu que considera que hi ha una major participació de dones respecte homes (també superior en les dones) i per acabar, un alt percentatge d'homes que assenyalen no tenir clara la resposta.

Cal destacar que es tracta d'un ítem força complex degut a les atribucions que poden vincular-se al voltant del que entenem per "major participació". Sota aquest concepte poden considerar-se molts elements difícilment destriables com el nombre d'intervencions, contingut, nivell de qüestionament o seguretat en l'exposició davant del grup d'iguals.



Gràfic 23: Consideres que hi ha una participació igualitària entre homes i dones als espais d'interrelació de l'alumnat?

Es considera interessant poder analitzar de forma quantitativa als espais de la UOC com es donen aquestes dinàmiques, més enllà de la percepció que en té l'alumnat. Cal afegir que la diferència de proporció d'alumnes homes amb alumnes dones al Grau de Psicologia, dificulta la tasca de fer aquesta anàlisi a nivell purament perceptiu. En termes quantitatius caldria poder ponderar les intervencions d'uns i altres en relació als percentatges de cada grup, per tal d'analitzar el fenomen de forma acurada.

Ítem 4.4. Situacions de discriminació entre l'alumnat per raó de gènere, opció sexual o expressió o identitat de gènere.

La discriminació per raó de gènere, opció sexual o identitat o expressió de gènere, com a fenomen vinculat a desigualtats estructurals, pot reproduir-se – amb manifestacions diferents – en tots els espais de relacions socials. Com s'ha comentat i justificat en altres apartats no tenim dades directes de possibles situacions registrades de forma oficial, de manera que analitzarem les experiències referides a través del qüestionari.

Del total de les respostes obtingudes al qüestionari, 10 persones afirmen haver viscut una situació de discriminació per part d'alguna altra persona estudiant, totes elles dones. Els motius pels quals atribueixen la situació de la discriminació són: 5 per raó de gènere (fet de ser dona), 1 per identitat de gènere i 4 per altres opcions no vinculades al gènere i l'heteronorma. A la Taula 3, podem veure les estratègies de resolució emprades en cadascun dels casos. Aquelles que assenyalen el gènere com a motiu de discriminació, apunten haver ignorat la situació (2 persones), haver intentat resoldre-la de forma

individual (1), haver demanat ajuda al professorat (1) i haver contactat amb la Unitat d'Igualtat de la UOC (1). La persona que assenyalava els motius d'expressió o identitat de gènere explica haver-ho afrontat de forma individual i les que assenyalen altres refereixen haver-la ignorat (1), haver demanat ajuda al professorat (1) i haver-la resolt de forma individual (2).

		Estratègia de resolució			
		Individual	Ignorar	Unitat Igualtat UOC	Professorat
Motiu discriminació	Raó de gènere	1	1	1	1
	Expressió o identitat de gènere	1	0	0	0
	Altres	2	1	0	1

Taula 3: Relació entre motius i estratègies de resolució referides a les situacions de discriminació entre l'alumnat

Veiem, doncs, com no s'ha consolidat una tendència de resolució de les situacions de discriminació a través dels canals i mecanismes generats i treballats per a l'abordatge específic d'aquest tipus de situacions. Desconeixem, en aquest cas, els motius pels quals s'opta per una estratègia de resposta o una altra, fet que seria interessant seguir estudiant. Tanmateix, queda palès que és necessari un reforçament dels mecanismes generats per afavorir-ne un ús més generalitzat.

Ítem 4.5. Situacions d'assetjament entre l'alumnat per raó de gènere, opció sexual o expressió o identitat de gènere.

Aquest ítem respon als mateixos processos que l'anterior, referint a unes expressions diferents i específiques de les desigualtats i discriminacions per raó de gènere, opció sexual o expressió o identitat de gènere.

El qüestionari recull una persona que no sap si ha viscut alguna situació d'assetjament, ara que altres 8 manifesten haver-lo viscut, totes elles dones. D'aquestes - com veiem a la Taula 4 - 4 refereixen altres motius no vinculats al gènere o l'heteronorma, 3 al gènere (fet de ser dona) i 2 a l'expressió o identitat de gènere. Cal destacar que cap d'elles refereix com a resposta haver contactat amb la Unitat d'Igualtat de la UOC, optant per mecanismes com la resolució individual, ignorar la situació o demanar ajuda al professorat.

		Estratègia de resolució			
		Individual	Ignorar	Unitat Igualtat UOC	Professorat
Motiu discriminació	Raó de gènere	2	0	0	1
	Expressió o identitat de gènere	0	0	0	1
	Altres	2	1	0	1

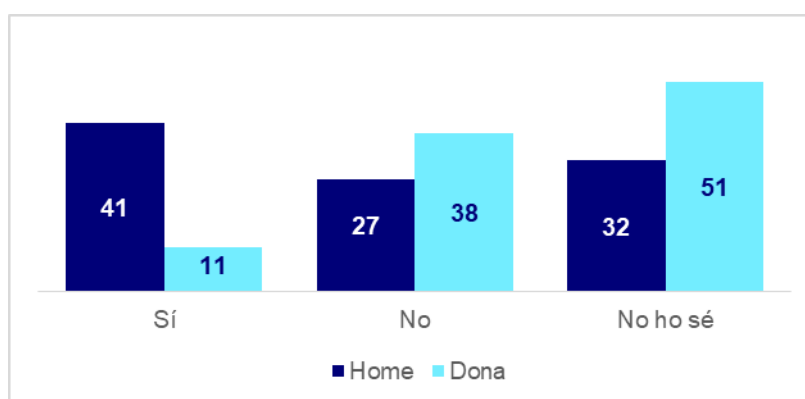
Taula 4: Relació entre motius i estratègies de resolució referides a les situacions d'assetjament entre alumnat

Ítem 4.6. Existència de mecanismes de prevenció, detecció i actuació davant de l'assetjament sexual, raó de gènere o orientació sexual.

Un dels documents principals elaborats per part de la Unitat d'Igualtat de la UOC és el Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual, l'any 2013. Amb aquest document es pretén poder tenir unes directrius concretes alhora d'abordar situacions de violència masclista i/o assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual. Si bé està escrit i dirigit específicament per al col·lectiu de les persones que treballen a aquesta universitat, segons la Unitat d'Igualtat també pot ser emprat en cas de situacions concretes viscudes per l'alumnat.

Tenint en compte els resultats obtinguts sobre les estratègies utilitzades per a resoldre les situacions de discriminació o assetjament - tant dins del propi col·lectiu com per part del professorat - no són aquelles previstes segons els mecanismes establerts de la UOC, cal aprofundir més en la temàtica. És interessant analitzar les percepcions entorn a aquests per intentar inferir quins són els motius pels quals s'utilitzen només de forma puntual, provocant, una infra-representació en els registres oficials.

Quan preguntem a l'alumnat sobre l'existència de mecanismes de detecció i abordatge de les situacions d'assetjament o discriminació, observem uns curiosos resultats (Gràfic 24). Mentre que un 51% de les dones diu no saber-ho - resposta que pot assimilar-se al "no", en tant que assenyalava desconeixement d'aquests mecanismes - observem com un 41% dels homes afirma que sí que existeixen.



Gràfic 24: Creus que a les aules i espais comunitaris de la UOC existeixen mecanismes de detecció d'assetjament o discriminació en les relacions entre l'alumnat?

Entrant una mica més en la temàtica, quan es pregunta sobre el coneixement de l'existència del Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual, tan sols 16 persones del total (12%) afirmen conèixer-lo, observant una representació similar entre homes i dones). És evident, doncs la manca de capacitat d'ús d'aquests mecanismes si se'n desconeix la seva existència, i el marge de millora – com a mínim – a nivell comunicatiu.

A l'hora de fer-ne valoracions, veiem que una gran majoria (61'9%) afirma veure utilitat en aquests en aquest protocol (en front d'un 35% que no ho sap), fet que confirma el biaix informatiu existent, essent un element ben valorat però poc conegut. En aquesta línia, es demana sobre àmbits en els que és necessari traçar noves estratègies i mecanismes de millora, apostant per la prevenció (41% del total), la detecció (35'8% del total), l'actuació (30'6% del total) i per acabar la recuperació i reparació (22'4% del total).

Queda palesa la manifestació clara per part de l'alumnat en millorar i seguir avançant en les línies de treball ja traçades a l'hora d'abordar aquestes situacions, incrementant la comunicació dels mecanismes d'abordatge i implementant noves propostes.

6. CONCLUSIONS

L'existència i incidència del sexisme a l'educació superior és un fet discutit, argumentat i demostrat teòricament i empíric a nivell global. Tant en l'àmbit cultural com en el relacional, són múltiples els estudis que posen sobre la taula la presència d'aquesta problemàtica en el món de les universitats, i la Universitat Oberta de Catalunya no sembla ser-ne una excepció. El present anàlisi multidimensional ha permès establir alguns dels punts estratègics per a l'abordatge d'aquest fenomen, entenent que l'estudi parteix de la interrelació de les diferents esferes delimitades. Així doncs, l'anàlisi diferenciat del sexisme en cadascun dels àmbits de la UOC, no només ha esdevingut una eina per assenyalar-lo de forma parcel·lada, sinó també per a establir les múltiples influències que es donen entre context, estructura i relacions. Tanmateix, ha quedat palès que el propi fet de la seva existència com a context dificulta la seva identificació, actuant des de la naturalització de la seva teoria i pràctica.

Si bé ja s'ha realitzat una reflexió de cadascun dels àmbits estudiats a la recerca empírica, resulta interessant poder apuntar algunes tendències generalitzades, per tal de destacar els punts sensibles al sexisme que sembla presentar la UOC.

Actualment, i durant la darrera dècada, la UOC està invertint clars esforços i recursos per a treballar vers la igualtat de gènere, sobretot a nivell institucional i en les relacions que es donen en aquest marc. Imatge, comunicació i drets laborals amb perspectiva de gènere semblen ser les mesures que encapçalen les apostes cap a una institució més inclusiva. Aquesta proactivitat i planificació és molt més minsa en l'àmbit de la docència, en el que la resistència al canvi sembla prendre més protagonisme. En aquest àmbit es presenten molt poques evidències d'implementació de mesures en la matèria, sense avançar

aparentment en la incorporació d'estudis de gènere ni perspectives crítiques en els continguts clàssics.

Pel que fa a les esferes que incumbeixen directament a col·lectius concrets de la comunitat universitària, el grau de sistematització de les mesures així com la recollida d'informació oficial, deixa molt de marge de millora. D'una banda, a nivell de professorat s'observa un grau pràcticament inexistent de propostes concretes d'incorporació de la perspectiva de gènere en les seves actuacions, de manera que sembla recaure en la voluntat i formació individual de cada membre d'aquest col·lectiu. D'altra banda, a nivell d'alumnat, no semblen existir dades ni mesures concretes a valorar, més enllà del coneixement de l'existència de gestió de casos particulars per part de la Unitat d'Igualtat.

En conclusió, malgrat una valoració molt positiva de la implementació de nous mecanismes a nivell global, existeix un gran marge de millora en quant a la incorporació de noves mesures concretes a les diverses esferes estudiades. Cal destacar que - partint de l'existència de l'androcentrisme cultural - la no regularització i sistematització de mecanismes en favor de la igualtat entre homes i dones deixa la porta oberta al manteniment i reproducció del marc cultural hegemònic. Així doncs, es perpetua un sistema on el sexisme és norma i s'obstaculitza la seva identificació, assenyalament i transformació, estant encara lluny d'una transversalitat de gènere a la UOC.

Més enllà d'aquests apunts fruit d'una revisió dels mecanismes i iniciatives desenvolupades, els resultats extrets de l'alumnat, semblen apuntar en altres direccions. En primer lloc cal destacar la clara percepció de la UOC com a universitat igualitària, tant pel que fa a nivell organitzatiu, com per les relacions que s'hi mantenen. Tanmateix, s'ha observat una tendència cap a la identificació de mancances força superior en dones que en homes, així com un qüestionament major en certs àmbits. Aquests resultats diferencials podrien ser atribuïts a una major consciència sobre la temàtica alhora que identificació de necessitats per part de les dones, com a gènere més afectat en aquest sistema. És destacable també, una tendència força generalitzada cap al desconeixement de les mesures, mecanismes i plans implementats per la UOC, fet que implica una important distància entre aquestes mesures i el seu aprofitament conscient. En aquest mateix sentit, s'observa una manca de posicionament de l'alumnat davant de la necessitat de certes mesures o iniciatives en totes les esferes. Aquest fet, malgrat no s'extreu directament de les respostes, podria ser atribuïble a una manca de reflexió entorn a les necessitats directes i indirectes de pal·liar o revertir aquesta problemàtica en el seu entorn proper, o en una universitat com la UOC.

Pel que fa a les experiències específiques, es veu com es donen situacions de discriminació i assetjament per raó de gènere, opció sexual o expressió o identitat de gènere a nivell d'interrelacions en l'alumnat, com per part del professorat. Tanmateix, aquestes poques vegades són resoltes a través dels mecanismes establerts per la UOC, sigui per desconeixement d'aquests o per altres motius no especificats. Així doncs, es pot suposar una infra-representació del coneixement que té la Unitat d'Igualtat d'aquest tipus de situacions, i per tant una baixa capacitat de resolució i reparació.

D'altra banda, cal tenir en compte com el caràcter virtual de la UOC pot ser una moneda de doble cara a l'hora d'analitzar aquest fenomen. D'una banda, l'entorn virtual pot fer clarament minvar certes relacions directes de discriminació o assetjament, tal i com està entès de forma clàssica en les relacions físiques i quotidianes. De l'altra, però, aquestes situacions poden donar-se a través de manifestacions més subtils i més difícilment identificables, en tant que no existeix un recorregut d'estudi, identificació i assenyalament en aquest àmbit i poden quedar més invisibilitzades.

D'aquestes conclusions podríem extreure que malgrat la bona valoració que es fa per part de l'alumnat, aquest no ha dut a terme una anàlisi i reflexió detingudes entorn a la temàtica, tenint en compte el grau de desconeixement i manca de posicionament en alguns aspectes. Aquest fet podria influir en un biaix en les seves valoracions, partint d'anàlisis emmarcats en l'androcentrisme cultural que dificultaria la identificació de certs aspectes de la problemàtica. Tot i això, caldria estudiar de forma més detinguda aquests posicionaments i reflexions per tal de poder treure unes conclusions més acurades i contrastables.

Els resultats i conclusions extrets en aquesta recerca es consideren una primera aproximació a la temàtica, facilitant futures recerques en profunditat i amb voluntat transformadora. Com a aportacions, es considera imprescindible la mirada multidimensional emprada en aquesta recerca, entenent el caràcter polièdric del món universitari i la necessitat d'estudiar-lo des de totes les seves perspectives, indistingibles les unes de les altres. Així mateix, també és fonamental incorporar la perspectiva de gènere per partir de l'anàlisi estructural del sexisme, sense el que no es podria contemplar una visió global capaç d'eliminar les estructures de poder subjacents a totes les esferes.

La present recerca però, ha estat de caràcter força superficial, fet que podria complementar-se amb la incorporació d'instruments d'investigació qualitativa com ara grups de discussió, grups focals o entrevistes en profunditat amb l'alumnat, a través dels quals entendre la complexitat dels seus posicionaments, creences i experiències.

En aquest sentit, es considera imprescindible donar centralitat a aquest col·lectiu, no només a nivell d'aportacions i recull d'informació, sinó com a agents participants en la implementació de noves mesures i estratègies o consolidació de les ja existents. Mentre aquestes segueixin en paral·lel a l'estudiantat, serà molt difícil de fer un canvi de paradigma, entenent la necessitat de transformació a nivell de marc cultural hegemònic. Així doncs, cal contemplar la capacitat real d'incidència de tota la comunitat universitària fomentant la seva participació, presa de decisions, formació i agència en el complex recorregut de la construcció de la igualtat de gènere a la UOC.

7. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Agència per la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) (2018) *Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària*. Disponible a: http://www.aqu.cat/doc/doc_19381922_1.pdf
- Aguaded Ramírez, E.M. (2017). Análisis de la presencia de sexismo en alumnado universitario. *ENSAYOS, Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 32(1)
- Associació Institut Quotidiana (2019) *Diagnosi de la igualtat de gènere a la Universitat Oberta de Catalunya*. Universitat Oberta de Catalunya.
- Ballarín, P. (2010) Entre ocupar y habitar. Una revisión historiográfica sobre mujeres y universidad en España. *Arenal*, 17(2), pp. 223-254.
- Ballarín, P. (2015). Los códigos de género en la universidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 68, pp. 19-38.
- Ballarín, P. (2017) ¿Se enseña coeducación en la Universidad? *ATLÁNTICAS – Revista Internacional de Estudios Feministas*, 2 (1), pp. 7-31.
- Ballarín, P., Iglesias, A. (2018) Feminismo y educación. Recorrido de un camino común. *Historia educativa*, 37, pp. 37-67.
- Benedicto, C. (2018) Malestares de género y socialización: el feminismo como grieta. *Revista Asociación Española Neuropsiquiatría*. 38(134), pp. 607-625.
- Biglia, B., Cagliero, S. (2019). Abordajes y ‘respuestas’ de las universidades catalanas frente a las violencias LGTBIQ+fóbicas. *Quaderns De Psicologia*, 21(2), e1532.
- Biglia, B., Cagliero, S. (2019). Políticas sobre violencias y abusos sexuales en las universidades catalanas. *Revista Española de Ciencia Política*, 50, 141-170.
- Bosch, E., Mantero, S. *PSICOLOGIA. Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere*. Xarxa Vives d'Universitats.
- Bourdieu, P. (1998). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Buqueto, A. G. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas*, (44), 27-43.
- Buquet Corleto, A. G. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos*, 33(SPE), 211-225.
- Collado, C. C. (2016). La nueva gestión pública y las políticas de igualdad de género en las universidades. *Investigaciones feministas: papeles de estudios de mujeres, feministas y de género*, 7(2), 225-245.
- CREA 2005-2008. Violencia de genero en las universidades españolas. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales.
- Cuenca, C. (2013) El acoso sexual en ámbito académico. Una aproximación. *Revista de Sociología de la Educación (RASE)*, 6(3), pp. 426-440.
- Dehesa, J.M. (2013). *Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual*. Universitat Oberta de Catalunya. Disponible a:

www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/persones/protocol-contra-assetjament-Sexual_ca.pdf

- Direcció General d'Igualtat, Generalitat de Catalunya (2018). *Guia per a la incorporació de la diversitat sexual i de gènere a les universitats catalanes a partir de la Llei 11/2014*. Disponible a: http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematicos/igualtat/Guiauniversitatsexualigènereuniversitats/Guia-diversitat-sexual-i-gènere-universitats_DEFINITIVA.pdf
- Donoso-Vázquez, T., Velasco-Martínez, A. (2013) ¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario? *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 17 (1), pp. 71-88.
- Duque, E., Vidu, A., Schubert, T. (2013). The Struggle: Violence Against Women in Spanish Universities. *International Review of Qualitative Research*, 6(2), 277–288.
- Esteban Ramiro, B., i Fernández Montaña, P. (2017). ¿Actitudes sexistas en jóvenes?: Exploración del sexismo ambivalente y neosexismo en población universitaria. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2(2), 137-153.
- Expósito, F., Moya, M. C., & Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. *Revista de Psicología social*, 13(2), 159-169.
- Federici, S. (2004) *Calibán y la Bruja*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Gosalbez, I. P., Sarmiento, A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos. *Investigaciones feministas*, 7(2), 247-272.
- Gosálbez, I. P., Sarmiento, A., Torres, T., Calvo, M. (2020). Equality plans at Spanish universities. Current situation and future goals. *Educación XXI*, 23(1), 147-172.
- Gross, A. et al. (2006) Research Note: An examination of sexual violence against college women. *Violence Against Women*, 12 (3), pp. 288-300.
- Hooks, B. (2017) *El feminismo es para todo el mundo*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- López-Francés, I., Viana-Orta, M.I., i Sánchez-Sánchez, B. (2016). La equidad de género en el ámbito universitario: ¿un reto resuelto? *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(2), 349-361.
- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2019). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2018-2019*. Madrid: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.
- Pérez, E. (2018). Conocimiento y Educación Superior desde la perspectiva de género: sociología, políticas públicas y epistemología. *ArtefaCToS. Revista De Estudios Sobre La Ciencia Y La Tecnología*, 7(1), 121-142.
- Pérez, A.I., Nogueroles, M., Méndez, A. (2017) Una Educación Feminista para Transformar el Mundo. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social (RIEJS)*, 6(2), 5-10.

- Straus, M. A. (2004). Prevalence of violence against dating partners by male and female university students worldwide. *Violence against women*, 10(7), 790-811.
- Subirats, Marina (2016). De los dispositivos selectivos en la educación: el caso del sexismo. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación (RASE)*, 9 (1), pp. 22-36.
- Universitat Oberta de Catalunya, Unitat d'Igualtat (2015). *Pla d'igualtat efectiva entre dones i homes a la UOC 2015-2019*. Disponible a: https://seu-electronica.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/seu-electronica/Pla_Igualtat_2015-2019.pdf
- Valls, R., Flecha, A., Melgar, P. (2008). Violència de gènere a les universitats catalanes: Mesures per a la prevenció i superació. *Temps d'Educació*, 35, 197–212.
- Xarxa Vives d'Universitats (2018). *Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere*. Disponibles en línia: <https://www.vives.org/>
- Zaidman, Claude (2006). Peut-on enseigner le féminisme à l'Université?. En Blanchard, Soline; Falquet, Jules y Fougeyrollas, Dominique *Transmisión: Savoirs féministes et pratiques pédagogiques*, pp. 35-51

8. ANNEXOS

Annex 1. Qüestionari

Igualtat de gènere a la UOC

Aquest qüestionari pretén avaluar la igualtat de gènere i les possibles situacions de sexisme al Grau de Psicologia de la UOC des d'una perspectiva de l'alumnat. Aquest és qui està al dia a dia a les aules, en relació amb els professors, així com treballant amb els diferents continguts. Per aquest motiu, ens interessa entendre i tenir en compte la vostra opinió i necessitats al respecte. Es garanteix el bon ús dels resultats i la seva publicació en conjunt, en el marc de l'elaboració d'un Treball Final de Grau.*

Té una durada de 3-4 minuts i és totalment ANÒNIM.

** Segons el DIEC, el sexisme és el “Conjunt d'actituds que es caracteritza pel menyspreu o la desvaloració de tot el que són o fan les dones”.*

BLOC 0 – Preguntes generals

Ens podries indicar quin és el teu gènere?

Home

Dona

No binari

Altres (opció oberta)

Quants anys portes estudiant a la UOC?

1-2 semestres

3-6 semestres

Més de 6 semestres

A continuació, et farem algunes preguntes genèriques per conèixer la teva opinió sobre la temàtica en general. Si us plau, indica el grau d'acord que tens amb les següents afirmacions, entenent que 0 és totalment en desacord, 1 és moderadament en desacord, 2 és lleument en desacord, 3 és lleument d'acord, 4 és moderadament d'acord i 5 és totalment d'acord.

Amb el pretext de demanar “igualtat”, moltes dones busquen privilegis especials, com condicions de treball que les afavoreixin respecte els homes.

0

1

2

3

4
5

Les dones han de ser estimades i protegides pels homes.

0
1
2
3
4
5

Les dones exageren els problemes que tenen a la feina.

0
1
2
3
4
5

Les dones, en comparació amb els homes, tenen una major sensibilitat moral.

0
1
2
3
4
5

Consideres que existeix igualtat entre homes i dones a la UOC en general?

Sí

No

No ho sé

BLOC 1 – Alumnat i relacions

1. Consideres que hi ha sexisme en les relacions entre l'alumnat de la UOC?

Sempre

Sovint

Poques vegades

Mai

No ho sé

2. Consideres que hi ha una participació igualitària entre homes i dones als espais d'interrelació de l'alumnat?

Sí, participen igual homes i dones

No, hi participen més dones

No, hi participen més homes

3. Has viscut alguna vegada una situació de discriminació en aquest àmbit per part d'alguna altra persona estudiant? (En cas negatiu, passa a la pregunta 4)

Sí

No

No ho sé

1.1. En cas afirmatiu, quina creus que era la causa de la discriminació?

Per raó de gènere (ser dona)

Per raó d'opció sexual

Per expressió o identitat de gènere

Altres

3.2. En aquesta situació de discriminació, quina va ser la teva resposta? (marca tantes opcions com vulguis)

Ignorar la situació

Intentar resoldre-la individualment

Demandar ajuda a altres persones estudiants

Demandar ajuda al professorat

Contactar amb la unitat d'igualtat de la UOC

Altres (opció oberta)

4. Has viscut alguna vegada una situació d'assetjament per part d'alguna altra persona estudiant? (en cas negatiu, passa a la pregunta 5)

Sí

No

No ho sé

4.1. En cas afirmatiu, quina creus que era la causa de l'assetjament?

Per raó de gènere (ser dona)

Per raó d'opció sexual

Per expressió o identitat de gènere

Altres

4.2. En aquesta situació de discriminació, quina va ser la teva resposta? (marca tantes opcions com vulguis)

Ignorar la situació

Intentar resoldre-la individualment

Demandar ajuda a altres persones estudiants

Demandar ajuda al professorat

Contactar amb la unitat d'igualtat de la UOC

Altres (opció oberta)

5. Creus que a les aules i espais comunitaris de la UOC existeixen mecanismes de detecció d'assetjament o discriminació en les relacions entre l'alumnat?

Sí

No

No ho sé

6. Saps que existeix un Protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual (Si t'interessa, hi pots accedir a través del següent link <https://www.vives.org/nou/files/2019/05/Protocol-contra-l%E2%80%99assetjament-sexual-i-per-ra%C3%B3-de-sexe-o-orientaci%C3%B3-sexual-de-la-Universitat-Oberta-de-Catalunya.pdf>)

Sí, ja ho sabia

No, no ho sabia

7. Creus que són útil el Protocol?

No

Sí

No ho sé

7.1. En cas negatiu, en quin àmbit creus que es podria millorar? (pregunta multiresposta)

Prevenició

Detecció

Actuació

Recuperació/Reparació

No ho sé

BLOC 2 - Professorat

8. Consideres que el professorat del grau fa ús d'un llenguatge inclusiu?

Sempre

Sovint

Poques vegades

Mai

No ho sé

9. Consideres que el professorat fa un tracte igualitari entre homes i dones estudiants?

Sempre

Sovint

Poques vegades

Mai

No ho sé

10. Consideres que el professorat té en compte les desigualtats socials entre homes i dones o gèneres no binaris?

Sempre

Sovint

Poques vegades

Mai

No ho sé

11. Has viscut alguna vegada una situació discriminació per part d'alguna persona del professorat? (En cas negatiu, passa a la pregunta 12)

Sí

No

No ho sé

11.1. En cas afirmatiu, quina creus que era la causa de la discriminació?

Per raó de gènere (ser dona)

Per raó d'opció sexual

Per expressió o identitat de gènere

Altres

11.2. En aquesta situació de discriminació, quina va ser la teva resposta? (marca tantes opcions com vulguis)

Ignorar la situació

Intentar resoldre-la individualment

Demandar ajuda a altres persones estudiants

Demandar ajuda a alguna altra persona del professorat

Contactar amb la unitat d'igualtat de la UOC

Altres (opció oberta)

12. Has viscut alguna vegada una situació d'assetjament per part d'alguna persona del professorat? (En cas negatiu, passa a la pregunta 13)

Sí

No

No ho sé

12.1. En cas afirmatiu, quina creus que era la causa de l'assetjament?

Per raó de gènere (ser dona)

Per raó d'opció sexual

Per expressió o identitat de gènere

Altres

12.2. En aquesta situació de discriminació, quina va ser la teva resposta? ? (marca tantes opcions com vulguis)

Ignorar la situació

Intentar resoldre-la individualment

Demandar ajuda a altres persones estudiants

Demandar ajuda a alguna altra persona del professorat

Contactar amb la unitat d'igualtat de la UOC

Altres

13. Consideres que el professorat vetlla la igualtat entre homes, dones i persones LGTBI+?

Mai

Poques vegades

Sovint

Sempre

No ho sé

BLOC 3 – Continguts i docència

14. Consideres que els continguts que es treballen al Grau de Psicologia incorporen la perspectiva de gènere?

Sempre

Sovint

Poques vegades

Mai

No ho sé

15. Consideres que el contingut que es treballa a les assignatures del Grau de Psicologia té en compte les variables que influeixen socialment en el gènere?

Sempre

Sovint

Poques vegades

Mai

No ho sé

16. Consideres que als continguts del Grau de Psicologia de la UOC hi ha un posicionament crític davant de teories o recerques en els que hi ha biaixos de gènere?

Sempre

Sovint

Poques vegades

Mai

No ho sé

17. A les assignatures del Grau de Psicologia has treballat i estudiat referents femenines?

Moltes

Bastants

Poques

Cap

18. A les assignatures del Grau de Psicologia has treballat i estudiat referents LGTBI+?

Molts

Bastants

Pocs

Cap

BLOC 4 – La UOC com a institució

19. Creus que la UOC és una universitat igualitària en clau de gènere?

Sí

No

No ho sé

20. Consideres que la UOC du a terme una comunicació inclusiva i no sexista?

Sí, a nivell de llenguatge i de contingut

Només a nivell de llenguatge

Només a nivell de contingut

No

No ho sé

21. Coneixes la Unitat d'Igualtat de la UOC i la feina que fa?

Sí, la conec i m'informo sovint

Sí, la conec però no estic al corrent durant el dia a dia

Sí, la conec però no sé quines tasques fa

No la conec

22. Coneixes l'existència del Pla d'Igualtat de la UOC?

Sí, el conec i hi he accedit

Sí, el conec però no sé en què consisteix

No el conec

23. Per acabar, diries que la UOC vetlla per la igualtat de gènere entre les persones que formen part de la seva comunitat?

Sempre

Sovint

Poques vegades

Mai

No ho sé

Annex 2. Correu electrònic enviat

Bona tarda,

Us escric per demanar-vos que em contesteu el qüestionari que he desenvolupat en el marc del meu TFG d'investigació.

No són més de 3 o 4 minuts, i he intentat que no sigui feixuc de respondre. Us deixo el link a continuació. A banda, us agrairia si podeu enviar-lo a d'altres contactes que tingueu que siguin estudiants de psicologia a la UOC.

Moltes gràcies,