



**Universitat Autònoma
de Barcelona**

Pla local antiestigma de la UAB

Lluitant contra l'estigma en salut mental

Març de 2020

(Acord del Consell de Govern d'11 de març de 2020)

1. Introducció	3
1. Context	3
1.1. Marc normatiu	4
1.2. Salut mental, estigma, discriminació i exclusió social	5
1.3. Estigma i discriminació a Catalunya	7
1.4. Marc metodològic de la lluita contra l'estigma	8
2. Els plans locals antiestigma	11
2.1 La lluita contra l'estigma des del món local	11
2.2 Què és un pla local antiestigma (PLA)	11
2.3 Objectius i principals actuacions	11
2.4 El procés d'elaboració d'un pla: visió general	12
3. PLA Antiestigma de la Universitat Autònoma de Barcelona	13
3.1. Procés previ	13
3.2. Diagnosi	13
3.3. Disseny	21
3.4. Avaluació	31
Bibliografia	32
Annexos	33

1. Introducció

1. Context

Les persones amb problemes de salut mental pateixen les conseqüències dels prejudicis socials. El terme *estigma* fa referència a una atribució de qualitats desacreditadores i negatives sobre la persona, la qual passa a ser vista, pensada i tractada com a inferior. Les persones estigmatitzades viuen els efectes del descrèdit, la discriminació i l'exclusió social davant la resta de persones.

L'estigma és el *handicap* més debilitant que envolta els trastorns mentals i constitueix el principal impediment per tal que la persona afectada pugui recuperar el seu projecte de vida (més dificultats per trobar feina, per adquirir habitatge, per participar en la comunitat, per adquirir assegurances assistencials, etc.). Per a les persones amb problemes de salut mental l'estigma és la principal barrera per a la salut, el benestar i la qualitat de vida.

L'estigma pot tenir efectes negatius en el benestar i la recuperació en molts sentits:

- Genera barreres a la recuperació del projecte de vida perquè redueix les oportunitats de feina, educació, participació a la comunitat, etc.
- Actua com un fort mecanisme d'exclusió que pot tenir efectes d'aïllament social.
- Dificulta a les persones poder parlar obertament amb l'entorn sobre la seva salut mental, incrementa el secretisme i afavoreix haver d'amagar el diagnòstic per evitar la discriminació. No demanar ajuda empitjora la salut i, al mateix temps, aquest tabú que es genera contribueix a enfortir mites i prejudicis socialment arrelats.

L'estigma que envolta els problemes de salut mental es deu principalment a les idees falses esteses sobre les seves causes i naturalesa. Arreu del món, en moltes societats, sovint són vistos com manifestacions de debilitat personal o de forces sobrenaturals. Les persones amb problemes de salut mental són considerades mandroses, febles, poc intel·ligents, difícils i incapaces de prendre decisions. També es creu que són violentes, malgrat el fet que són molt més propenses a ser víctimes que no pas perpetradores de violència.

Les persones amb problemes de salut mental estan sotmeses a l'estigma i la discriminació sobre una base diària, cosa que els pot afectar en tots els aspectes de la vida. La discriminació i l'exclusió de la vida de la comunitat són comunes i passen en àmbits com l'habitatge, l'educació o l'ocupació, així com en les relacions socials i familiars. Les persones amb problemes de salut mental experimenten taxes altes de victimització física i sexual. Arreu del món, i amb freqüència, es troben amb restriccions en l'exercici dels seus drets polítics i civils, i en la seva capacitat de participar en els assumptes públics. També veuen restringida la capacitat per accedir a atenció sanitària i social essencial. La majoria de les persones amb problemes de salut mental s'enfronten a obstacles desproporcionats a l'hora d'obtenir un rendiment escolar i formatiu adequat i per poder trobar una feina. Les conseqüències són importants: com a resultat de tots aquests factors, moltes persones amb problemes de salut mental són excloses socialment.

1.1. Marc normatiu

La lluita contra l'estigma, la discriminació i l'exclusió social és una part important de totes les iniciatives de millora de qualitat de vida en salut mental, des del *Mental Health Action Plan* de l'Organització Mundial de la Salut¹ fins al Pacte Europeu per la Salut Mental i el Benestar de 2008 o fins i tot la Plataforma Europea contra la Pobresa i l'Exclusió Social dins de l'Estratègia Europa 2020, que identifica el col·lectiu de persones amb problemes de salut mental entre els grups més exclosos de la societat.

A Catalunya, el Departament de Salut, en el marc del Pla de salut de Catalunya² per al període 2016-2020, ha prioritzat l'atenció a la salut mental en la línia de les polítiques europees, amb l'objectiu d'avançar cap a una societat més inclusiva, compromesa amb la justícia social, els drets de les persones i l'atenció als col·lectius més vulnerables. En aquest sentit, la línia estratègica 2, que preveu millorar les pràctiques assistencials en relació amb els drets de les persones i potenciar noves capacitats de participació i apoderament de les persones usuàries dels serveis, té com una de les seves línies d'acció centrals, el desenvolupament d'accions de lluita contra l'estigma.

¹ WHO (2013) Mental health Action Plan 2013-2020. http://www.who.int/mental_health/publications/action_plan/en

² Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya (2017) Estratègies 2017-2020 Pla director de salut mental i addiccions. http://salutweb.gencat.cat/web/.content/home/ambits_tematics/linies_dactuacio/salut_i_qualitat/plans_directors/salut_mental_i_addiccions/que_es/document/estrategies2017_2020.pdf

Així mateix, el Pla integral de Salut mental i addiccions 2017-2020 de la Generalitat de Catalunya³ recull en la primera línia estratègica l'impuls de les accions necessàries per al desplegament del programa de lluita contra l'estigma. Dins d'aquesta té, entre d'altres objectius específics, els de lluitar contra l'estigma, i específicament el desenvolupament de plans locals antiestigma.

1.2. Salut mental, estigma, discriminació i exclusió social

Tot i que hi ha múltiples definicions, podríem entendre que l'estigma és com una marca o atribut que vincula una persona o un col·lectiu amb una sèrie de característiques o comportaments, siguin reals o ficticis, que s'aparten de la norma i que, per tant, són considerats com a indesitjables.

Aquesta marca, aquest etiquetatge, implica una separació entre “nosaltres” i “ells”. A la vegada, aquesta separació implica que “ells” són fonamentalment diferents a “nosaltres”. Segons els principals investigadors d'aquest tipus de processos, l'estigma es manifesta en tres aspectes diferents: els estereotips, els prejudicis i la discriminació.

Els **estereotips** són el conjunt de creences, en gran part errònies, que la majoria de la població té en relació amb un determinat grup de persones i que condicionen la percepció i valoració del grup. En el cas concret dels problemes de salut mental, els estereotips més freqüents es relacionen amb la perillositat i la violència, la incompetència i incapacitat per a desenvolupar tasques bàsiques de la vida, la dificultat de relació, la impredictibilitat i manca de control, així com un grau variable d'atribució de responsabilitat d'allò que els passa. Els estereotips representen un problema de manca de coneixements acurats per part de la població general.

Aquestes creences poden donar lloc als **prejudicis**. Aquests reflecteixen la disposició de la població general per actuar d'una manera habitualment negativa cap als membres del col·lectiu estereotipat, sense analitzar si hi ha alguna raó que ho justifiqui. Els problemes de salut mental provoquen reaccions emocionals de por, rebuig i desconfiança a la població general, que respon aïllant o evitant les persones afectades per un problema de salut mental. Els prejudicis representen un problema d'actituds negatives de la població general.

³ Generalitat de Catalunya (2017) Pla integral d'atenció a les persones amb trastorn mental i addiccions. presidencia.gencat.cat/pla_integral_trastorn_mental_addiccions

Finalment, una conseqüència particularment negativa dels prejudicis és la **discriminació**, per la qual els membres d'un col·lectiu estereotipat són privats dels seus drets. En el cas de les persones amb problemes de salut mental, això es manifesta en les dificultats d'accés a una feina o un habitatge independents, la limitació en les seves relacions socials i de parella, la limitació de l'àmbit social a altres persones del seu mateix col·lectiu, les dificultats de l'accés als sistemes judicial i de salut, etc. La discriminació és un problema de comportament negatiu de la població general.

Són necessàries diferents tipus d'accions per desafiar cadascun d'aquests problemes. No es pot donar per fet, per exemple, que informar a la gent sobre els problemes de salut mental necessàriament farà canviar les seves actituds o comportaments.

Tot i que el procés que porta de l'estigmatització a l'exclusió social és molt més complex, esquemàticament podríem entendre que funciona de la següent manera: les persones que tenen actituds estigmatitzats poden acabar discriminant (intencionadament o no) les persones amb problemàtica de salut mental; aquesta discriminació malmet la igualtat d'oportunitats de la persona afectada i pot conduir-la a l'exclusió social.

En aquest context entenen per exclusió social la manca d'oportunitats que té una persona de participar en la societat i contribuir-hi de la mateixa manera que la resta. Per a una persona amb problemes de salut mental, l'exclusió social es veu reflectida en una varietat de fets, com ara la manca d'estatus, la desocupació, unes xarxes socials minses, la manca d'oportunitats d'establir família o l'accés limitat a habitatges o a l'educació.

1.3. Estigma i discriminació a Catalunya

L'any 2017, es va presentar el primer estudi d'àmbit català per detectar el nivell d'estigma i discriminació que perceben les persones que tenen o han passat per algun problema de salut mental: *L'estigma i la discriminació en salut mental a Catalunya 2016*⁴. Aquest estudi, encarregat per Obertament i dut a terme per personal investigador de la UAB i la consultora Spora Sinergies, aporta una informació valuosa, perquè per primer cop coneixem no tan sols les actituds i comportaments de les persones vers aquelles amb un trastorn de salut mental, sinó quina és la vivència d'aquestes. L'informe ha aportat dades dures i clares, que resumim en els aspectes següents:

- A Catalunya la discriminació per raons de salut mental està molt estesa: un 80,1 % de les persones amb trastorn ha estat discriminada per raó de salut mental, i un 54,9 % són discriminades bastant o molt freqüentment.
- El tracte discriminatori afecta els principals àmbits de la vida: existeix a l'entorn laboral, l'educatiu, en l'atenció sanitària, en les relacions familiars, d'amistat i de parella.
- Per fer front a l'estigma i el tracte discriminatori, l'opció majoritària de les persones (un 82,4 %) és ocultar que tenen un trastorn.
- La por a ser discriminades o vexades fa que les el 88,8 % de persones amb trastorn mental deixin de fer activitats bàsiques en la vida, com ara treballar, estudiar, fer esport o socialitzar-se.

D'aquest treball d'investigació s'extreuen, a més, diverses dades relacionades amb la discriminació i l'estigma que es viuen a diversos àmbits i entorns de la vida. Destaquem a continuació les principals dades per àmbit vital:

Àmbit laboral

- La taxa d'atur de les persones amb trastorns mentals és del 61,9 %, 44,2 punts més elevada que la població general.
- El 48,5 % han ocultat a la feina el seu trastorn per evitar un tracte discriminatori.

⁴ Balasch, M.; Causa, A.; Faucha, M.; Casado, J. (2016). *L'estigma i la discriminació en salut mental a Catalunya*. Barcelona: Obertament.

Àmbit educatiu

- El 18,9 % han estat discriminades per part del professorat.
- El 51,3 % decideixen ocultar-ho al professorat i el 53 % als companys i companyes.

Àmbit de l'atenció sanitària

- El 26,1 % han estat discriminades en un centre hospitalari en alguna ocasió pel fet de tenir un trastorn mental.
- El 40,6 % han estat discriminades en un servei de la Xarxa de Salut Mental.

Relacions familiars, de parella i amics

- El 50,4 % ha patit un tracte injust per part de la família nuclear, el 38,6 % per part de la família extensa, el 40 % per part de la parella i el 53,1 % pel grup d'amistats.
- El 23 % ha rebut pressió per no tenir descendència per part de la família i professionals sanitaris, i també, en menor mesura, de la pròpia parella.

1.4. Marc metodològic de la lluita contra l'estigma

El marc metodològic principal que orienta els plans locals antiestigma està imbricat totalment amb els principis de la lluita contra l'estigma, que van ser consensuats en el marc de la Global Alliance Against Stigma, i que els situen en el marc d'una lluita efectiva, continuada i basada en l'evidència. Tots ells impregnen i defineixen els principis rectors de tota activitat que vulgui canviar veritablement actituds i comportaments:

En primera persona

La lluita contra l'estigma únicament és eficaç si la desenvolupen persones amb experiència viscuda de trastorn mental que estan en procés de recuperació o recuperades.

Contacte social

Els projectes més efectius són experiencials i actius, basats en històries personals de recuperació i el contacte personal continu.

Històries de recuperació

No totes les històries en primera persona funcionen. Han de ser històries de recuperació i han de ser de gent “normal i corrent”.

Adreçada a col·lectius diana

No existeix el “públic general”. Totes les actuacions, incloses les campanyes i el contacte social han d'estar destinades a un col·lectiu concret: per exemple, persones joves, periodistes, caps de recursos humans, amistosats i familiars, etc.

Enfocada a comportaments

És més efectiu enfocar-se a canviar comportaments discriminatoris concrets de públics objectius concrets i abandonar la idea que s'han de canviar les actituds perquè aquestes canviïn comportaments.

Treball continuat

Les iniciatives contra l'estigma no poden ser activitats puntuals, han de ser continuades.

Local

La lluita contra l'estigma és local i s'ha de fer implicant els agents locals. El paper d'organitzacions com la nostra és ser catalitzadores de la lluita, generadores de coneixement i proporcionar acompanyament i recursos al teixit local.

Mesura d'èxit

A banda de mesurar actituds i intencions de conducta de la població s'ha de mesurar l'experiència viscuda de discriminació, així com els indicadors d'inclusió social.

A l'hora de definir l'estratègia més adequada per abordar la lluita contra l'estigma i la discriminació, la literatura científica ens aporta unes bases a partir de les quals orientar tots els projectes que cal desenvolupar per tal de garantir-ne la rellevància i l'impacte. Tal com apunta Patrick W. Corrigan, “we achieve the greatest impact when contact is targeted, local, credible and continuous”.

Targeted: públic objectiu

Les accions de sensibilització que busquin un impacte en les poblacions diana han d'estar centrades i definides en funció d'aquest públic objectiu, per tal d'identificar no tan sols com s'ha de produir el contacte estratègicament, sinó també quins són els aspectes claus que convé abordar.

Local: les especificitats del territori

Malgrat les diverses implicacions que podem establir, ens centrarem en dos aspectes fonamentals que han d'ajudar a definir el projecte en aquest aspecte. En primer lloc, malgrat que una part dels materials puguin ésser totalment extrapolables, és imprescindible que el treball acompanyat sobre aquests es faci de la mà dels actors principals on es desenvolupi aquesta intervenció. I en segon terme, cal comptar sempre, especialment per aquells elements relatius al contacte social, amb els representants, entitats o actius del propi entorn, per tal de desenvolupar un ajustament molt més acurat a la realitat del públic a qui ens dirigim.

Credible: la primera persona

El contacte personal amb afectats en primera persona s'ha demostrat particularment essencial en estratègies antiestigma enfocades a canviar actituds, comportaments i dificultats de comprensió entre persones.

Continuous: la implantació

Per secundari que pugui semblar, la clau per a un assoliment exitós d'un projecte d'aquestes característiques és generar prou massa autònoma de persones, entitats i institucions que pugui, en el futur i sense una intervenció directa, continuar treballant en els aspectes introduïts, amb la qual cosa es converteixen en garants i assoleixen el discurs com a propi, no destriable de les dinàmiques pròpies del territori.

2. Els plans locals antiestigma

2.1 La lluita contra l'estigma des del món local

Per tot això, és indispensable en la consolidació de la lluita contra l'estigma la promoció de lideratges compartits i avançats al nostre territori. En aquest sentit, cal desplegar, descentralitzar i fer protagonistes de la lluita contra l'estigma i la discriminació els actors i elements que es conjuren en un entorn concret amb els objectius principals següents:

- Generar sentiment de pertinença i voluntat d'unir-se activament a la lluita contra l'estigma.
- Treballar per un model participatiu, autogestionat i relacional de lluita contra l'estigma des dels propis territoris.
- Construir un moviment fort i cohesionat de lluita contra l'estigma, que defineixi les seves accions sobre la base d'una metodologia clara, basada en l'evidència, amb impacte i amb cultura d'avaluació.

2.2 Què és un pla local antiestigma (PLA)

Un pla local antiestigma (PLA) és un partenariat entre organitzacions i institucions d'un mateix territori, decidides a acabar amb l'estigma i la discriminació per raons de salut mental, que inicien col·lectivament una feina regular per tal de definir, planificar i executar accions, activitats i projectes efectius de lluita contra l'estigma amb continuïtat en el seu territori.

2.3 Objectius i principals actuacions

Els objectius operatius dels plans es defineixen i es prioritzen en funció de cada realitat territorial, però tots comparteixen quatre objectius estratègics:

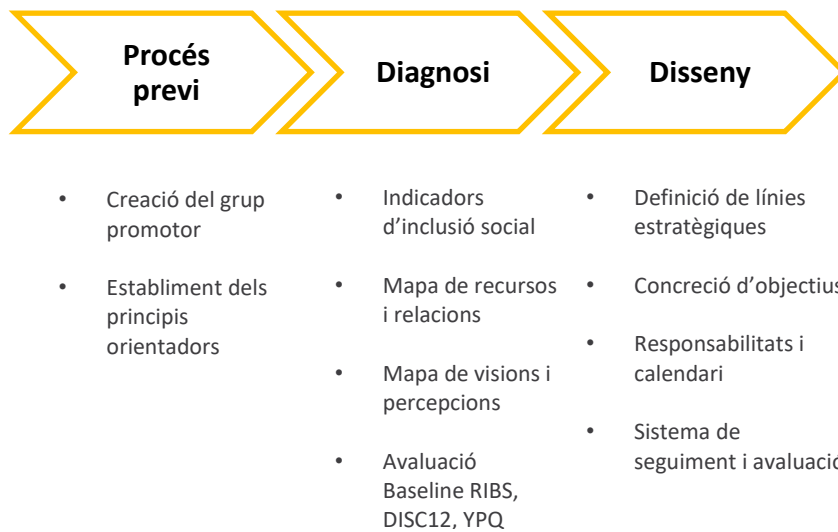
- Canviar actituds i comportaments en relació amb les persones que tenen un problema de salut mental a la seva realitat territorial.
- Reduir els nivells d'estigma i discriminació percebuts.
- Apoderar la primera persona com a garant del canvi social.
- Millorar els indicadors d'inclusió social relatius als problemes de salut mental.

2.4 El procés d'elaboració d'un pla: visió general

El PLA ha d'esdevenir una eina facilitadora per a definir una intervenció global, transversal, integrada i participativa, amb un lideratge clar que compti amb la implicació real de tots els agents socials del territori, especialment la primera persona.

El Pla local antiestigma de la UAB, doncs, planteja un procés participat, interdisciplinari i multinivell en què un conjunt de persones amb coneixement de la institució i de la realitat de la comunitat universitària han dut a terme un treball d'anàlisi i de processament de les circumstàncies concretes de la UAB per tal de formular conjuntament un pla d'acció amb una orientació determinada.

El procés, doncs, està basat en el consens i la construcció amb perspectiva comunitària, d'una estratègia a mitjà-llarg termini, per tal d'abordar l'estigma i la discriminació a la UAB. Aquest procés ha constatat de les següents fases:



Aquest document és el recull dels resultats de la fase de diagnosi i disseny i permetrà la implementació del PLA.

3. Pla local antiestigma de la Universitat Autònoma de Barcelona

3.1. Procés previ

Constitució del grup motor

El Grup Motor encarregat de dur a terme l'elaboració del PLA es va conformar a la UAB el febrer del 2019. Es va nomenar un grup motor integrat per persones en representació de l'Equip de Govern (Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat), del personal docent i investigador (PDI), del personal d'administració i serveis (PAS), de l'alumnat i dels serveis i unitats de la Universitat vinculats a aquestes qüestions, així com de la primera persona. Una vegada conformat el Grup Motor (GM), aquest assumeix els compromisos següents:

- Es compromet a dedicar hores de feina a les tasques que es vagin assignant, vetllant perquè es facin de manera col·lectiva i sempre amb el lideratge de la primera persona.
- Supervisa i aprova les diverses funcions i responsabilitats dels membres, tant del Grup Motor com dels agents implicats de manera secundària.
- Actua com a representant i cara visible del procés davant dels mitjans de comunicació.
- Són les persones interlocutores vàlides per als agents secundaris.
- Col·laboren en la identificació de necessitats, el diagnosi i el mapa d'actors i són garantia que la primera persona sempre està al centre de l'activitat.
- Assisteixen a les reunions periòdiques que s'estableixen en cada moment.
- Vetllen pels principis de lluita contra l'estigma i en fan seguiment, com a orientació de tot el procés.

Aquest Grup Motor, durant 14 sessions, ha fet tots els passos del procés previ, la diagnosi i el disseny del PLA.

3.2. Diagnosi

Durant aquesta fase s'ha cercat la construcció d'un marc de coneixement comú des de la realitat territorial i amb els actors implicats, tot aprofitant el coneixement situacional que tenen. Així doncs, d'una banda s'ha recollit la informació necessària per a elaborar un disseny adaptat a la realitat local de la Universitat Autònoma de Barcelona, i de l'altra s'ha capacitat de manera col·lectiva el Grup Motor, com a garant dels principis de lluita contra l'estigma.

Revisió crítica de les activitats desenvolupades

La revisió crítica de les activitats té com a objectiu recollir l'experiència prèvia de la UAB en relació amb la lluita contra l'estigma, i valorar de manera conjunta si s'ha produït, en quin grau i amb quins agents implicats.

En aquest sentit, el Grup Motor ha recollit i exposat les accions i experiències prèvies que abordaven la temàtica de la salut mental i la lluita contra l'estigma a la UAB. La revisió col·lectiva d'aquestes ha permès no tan sols dibuixar un primer mapa sobre les accions que es fan de lluita contra l'estigma, sinó també una primera identificació de les accions duplicades o d'aquelles que no contribueixen a la lluita contra l'estigma en si, o bé que no segueixen els principis de lluita contra l'estigma. En aquest punt, ha estat clau el fet que el Grup Motor reflexionés de manera crítica en les accions descrites. Si bé la sensibilització (visibilització, alfabetització, aportació de coneixement) en relació amb la Salut Mental és clau per a treballar contra l'estigma, sabem que aquesta per si sola no contribueix a acabar amb aquesta dimensió social i cultural de la discriminació.

L'anàlisi que ha fet col·lectivament el Grup Motor ha detectat l'existència d'un nombre elevat d'accions i estratègies de sensibilització i alfabetització sobre salut mental dirigides al públic general, però poca activitat amb accions clares encarades a la lluita contra l'estigma.

Així mateix, s'ha detectat una manca d'accions antiestigma orientades a un públic diana concret i que segueixin metodologia efectiva i amb voluntat de continuïtat. Alhora, s'identifica una manca de participació de la primera persona tant en l'execució de les accions com en totes les fases de disseny i d'implementació.

D'altra banda, destaca la bona voluntat de l'organització i el signe de canvi en el temps des de la Festa Major de la UAB de 2017, dedicada a la visibilització de la salut mental sense estigmes (Annex 1).

Construcció del mapa d'actors

El mapa d'actors permet detectar quins són els elements que han de configurar la matèria prima de l'anàlisi col·lectiva per definir una estratègia futura. El mapa d'actors de la UAB ens ha permès fer una radiografia dels agents i actors presents a la UAB i de com es posicionen en relació amb la lluita contra l'estigma i la discriminació per raons de salut mental.

En el procés de construcció del mapa d'actors s'han detectat força agents afins, que denoten interès i compromís d'una part de les organitzacions internes de la UAB. En destaquen estaments amb poder dins de la UAB, com l'Equip de Govern i el Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat, així com el Comitè d'Empresa i la Junta PDI-PAS, com a nuclis durs impulsors i afins. D'altra banda, s'han identificat organitzacions significatives de la lluita contra l'estigma diferents o alienes a aquesta que caldria incorporar. Es destaca positivament, també, la relativa facilitat d'implicació d'altres estaments a la lluita contra l'estigma, especialment vicedegans, delegades o serveis a la comunitat universitària, per la identificació d'aquesta lluita com a pròpia.

Cal remarcar que el gran gruix d'actors identificats es divideixen entre indiferents i oposats. Els primers agents requereixen una tasca de sensibilització, de transmissió i coneixement de la importància de la implicació dels seus espais en la lluita contra l'estigma. Dins dels actors indiferents, es constitueixen com a espais clau alguns d'aquests, com per exemple la Unitat de Formació i el Consell de Govern. Per últim, com a oposats a la lluita contra l'estigma s'han identificat sectors estratègics amb un gran volum poblacional, com el professorat, el PAS, l'alumnat, RRHH i els departaments.

El mapa per si sol no deixa de ser un instrument purament descriptiu, però a partir d'aquesta identificació bàsica, la tècnica ha permès derivar en un diagnòstic i una definició d'estratègies de relació amb la resta d'actors (Annex 2).

Construcció del mapa de visions i percepcions

El mapa de visions i percepcions té per objectiu recollir els temes més significatius per als membres del Grup Motor en relació amb la seva realitat organitzacional i territorial, i així complementar les dades "objectives" que proporcionen l'enquesta d'estigma i discriminació feta a la UAB i l'estudi de l'estigma a Catalunya. Aquest exercici diagnòstic ha propiciat la detecció dels punts forts i febles de la UAB pel que fa a la lluita contra l'estigma, i ha aportat més informació per a l'elaboració del pla d'acció (Annex 3).

Enquesta d'estigma i discriminació a la Universitat Autònoma de Barcelona

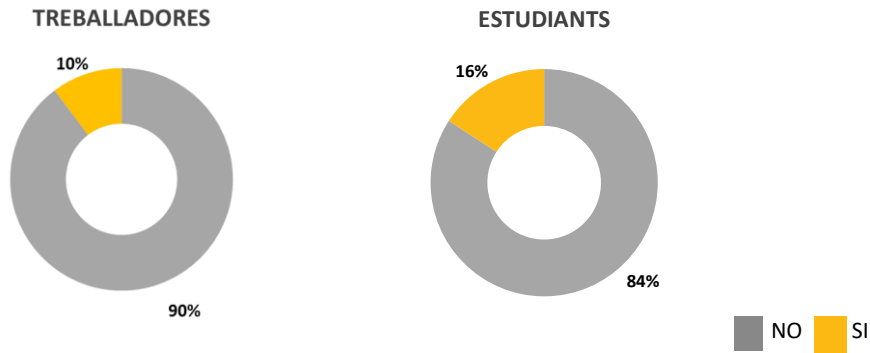
Un dels elements més particulars del diagnòstic que, com a territori, s'ha volgut iniciar, és conèixer quina és la condició prèvia en un tema tant concret com l'estigma i la discriminació per raons de salut mental a la UAB. Inicialment el Grup Motor ha cercat si hi havia dades prèvies sobre les quals contrastar o basar objectivament les propostes del disseny del Pla local antiestigma de la UAB. Les eines detectades responen molt als procediments interns dels serveis o departaments, on el focus principal és la satisfacció, i per tant s'han descartat com a font d'informació. En general, hi ha una manca d'eines de monitoratge d'estigma i discriminació, així com d'espais per donar a conèixer situacions de discriminació. Tot i així, s'ha valorat positivament la voluntat tant d'incorporació d'ítems sobre estigma i discriminació a les seves eines i escales amb certa facilitat com de realització d'una avaluació de tipus més qualitativa.

D'altra banda, s'ha elaborat una enquesta d'estigma i discriminació formada per l'escala RIBS (Reported and Intended Behaviour Scale), que mesura la intenció de conducta de la població general vers les persones que tenen una problemàtica de salut mental, l'escala DISC12 (Discrimination and Stigma Scale), que mesura la percepció de discriminació per a les persones amb experiència pròpia de trastorn, i l'escala YPQ (Youth Program Questionnaire), que avalua l'estigma cap a les persones amb problemes de salut mental entre la població jove.

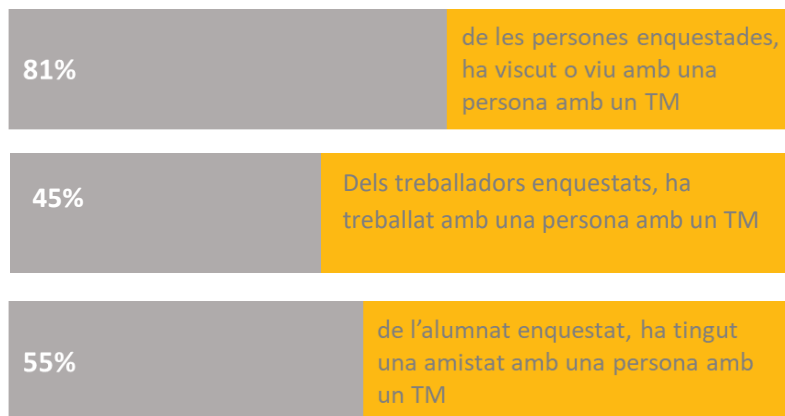
En l'enquesta duta a terme durant el mes d'abril de 2019 hi han participat 1942 persones que treballen o estudien a la Universitat Autònoma de Barcelona, de les quals el 66 % són alumnes. El 91 % d'aquests estudiants cursen un grau, un 6 % un màster i un 2 % està fent el doctorat. Del personal enquestat, un 59 % forma part del PAS i un 41 % del PDI.

De la totalitat de participants de l'enquesta, el 71 % són dones, i un 14 % del total tenen o han tingut una experiència amb una problemàtica de salut mental. Un 16 % de l'alumnat i un 10 % del personal tenen o han tingut una experiència en primera persona.

TENS O HAS TINGUT UNA EXPERIÈNCIA EN PRIMERA PERSONA AMB UN PROBLEMA DE SALUT MENTAL?

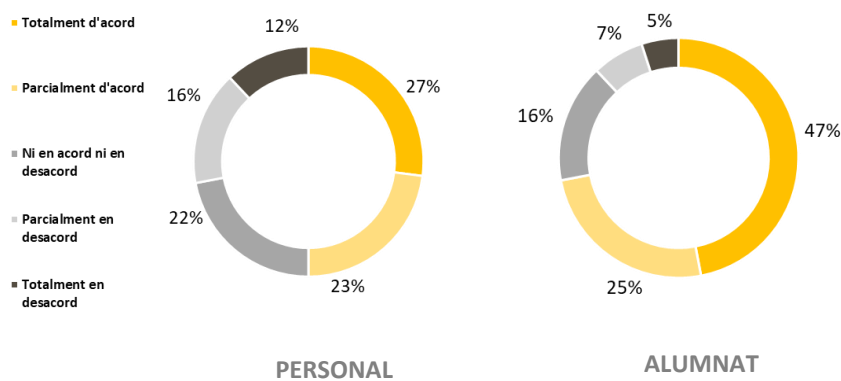


Les dades extretes de l'enquesta posen de manifest que un alt percentatge de persones de la UAB, el 81 %, ha conviscut o conviu amb una persona amb una problemàtica de salut mental. A més a més, el 45 % dels treballadors enquestats ha estat company de feina d'una persona amb trastorn mental, i més del 50 % de l'alumnat enquestat afirma haver tingut una amistat amb una persona amb problemes de salut mental.

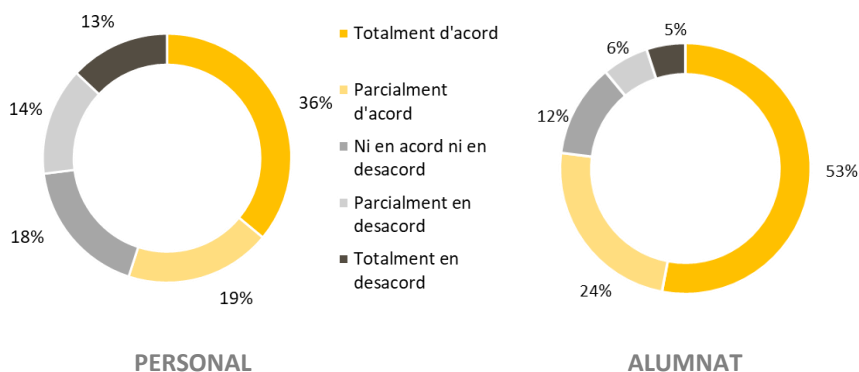


Tot i així, el nombre de persones que no estaria disposada, o no sap què respondre, a si treballaria o mantindria una amistat amb una persona amb problemes de salut mental és força elevat: aquests percentatges són més alts entre el personal que en l'alumnat de la UAB. Aquestes dades són un exemple de la necessitat de treballar cap a la finalització dels estereotips que sustenten l'existència de l'estigma en salut mental.

EN EL FUTUR, ESTARIA DISPOSAT/DA A TREBALLAR AMB UNA PERSONA AMB UN TRASTORN DE SALUT MENTAL



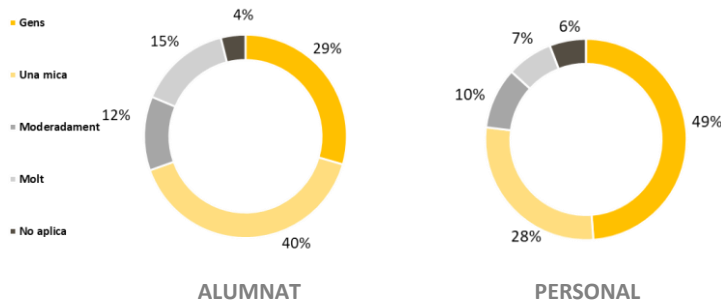
EN EL FUTUR, ESTARIA DISPOSAT/DA A MANTENIR UNA RELACIÓ D'AMISTAT AMB UNA PERSONA QUE DESENVOLUPÉS UN TRASTORN MENTAL



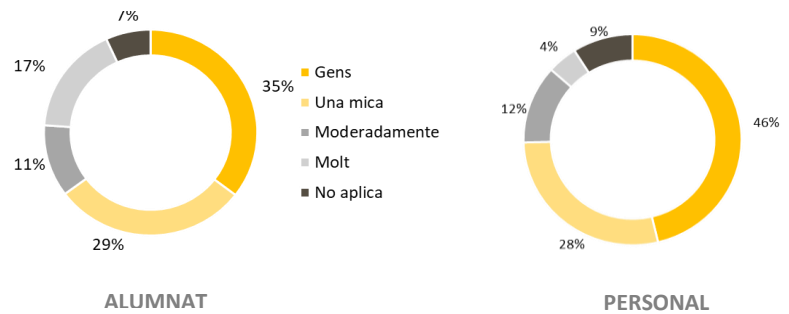
En relació amb les experiències de discriminació viscudes per persones amb un trastorn mental hi ha contextos, com el laboral, l'educatiu o el vinculat amb relacions de proximitat, en el qual la percepció de discriminació és prou elevada: aproximadament el 50 % de les persones ha experimentat discriminacions en alguna mesura. Cal esmentar que aquesta percepció

d'experiències d'exclusió presenta un grau més alt, en general, entre l'alumnat que entre el personal.

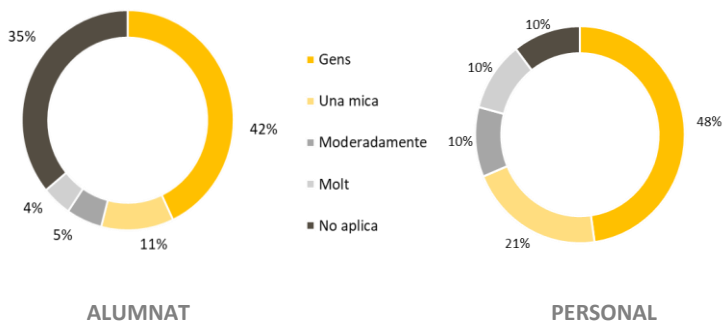
HAS REBUT UN TRACTE INJUST A L'HORA DE FER AMISTATS O MANTENIR LES QUE JA TENIES?



HAS REBUT UN TRACTE INJUST EN L'ÀMBIT EDUCATIU?



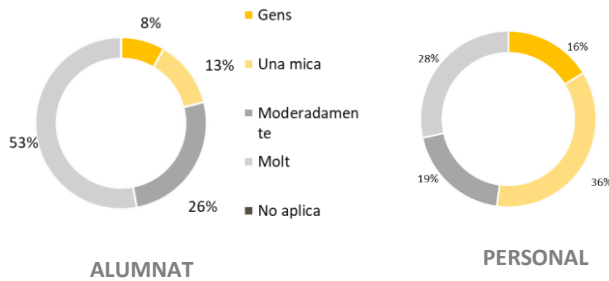
HAS REBUT UN TRACTE INJUST PER VOLER MANTENIR EL LLOC DE FEINA?



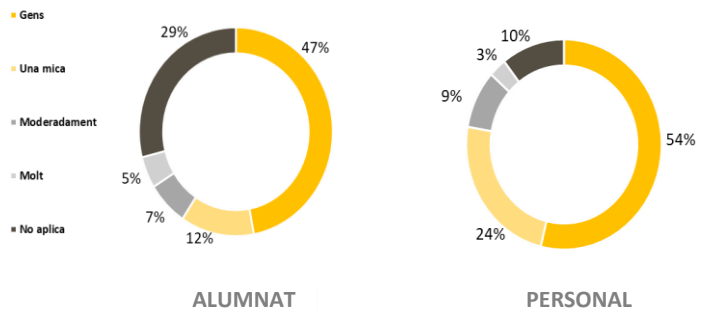
Quan es pregunta sobre l'ocultació de la problemàtica de salut mental, un gran nombre de les persones enquestades amb una problemàtica de salut mental ha amagat en algun moment de la seva vida el seu diagnòstic, la qual cosa posa de manifest que l'ocultació esdevé una estratègia de protecció davant de l'estigma i la discriminació. A més a més, una quantitat significativa de

les persones enquestades ha deixat de fer activitats en l'àmbit de l'educació a causa del seu problema de salut mental i de la discriminació i l'estigma que hi estan associats.

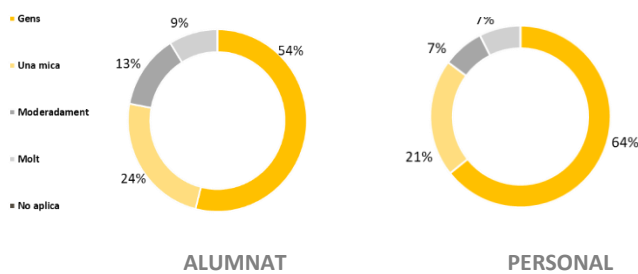
HAS OCULTAT O AMAGAT A ALTRES PERSONES LA TEVA PROBLEMÀTICA DE SALUT MENTAL?



HAS REBUT UN TRACTE INJUST A L'HORA DE BUSCAR FEINA?



HAS DEIXAT D'ESTUDIAR O D'INSCRIURE'T EN ALGUN CURS DE FORMACIÓ?



Aquesta enquesta permet avaluar i confirmar la situació d'estigma i discriminació a la UAB cap a les persones amb problemàtiques de salut mental, tant per part de l'alumnat com del personal. Per tant, les dades ens faciliten l'obtenció d'una primera fotografia a la qual podrem retornar per observar els canvis un cop s'hagi iniciat l'activitat del PLA.

3.3. Disseny

Un cop recollits tots els aspectes relatius a les condicions prèvies que ens proposem modificar, s'ha elaborat el disseny propi del Pla local antiestigma de la UAB com a projecte capaç de transformar una situació actual cap a un conjunt de línies desitjades mitjançant la participació, el consens i la concertació.

Objectius del Pla local antiestigma de la Universitat Autònoma de Barcelona

Els objectius operatius dels plans han estat definits i prioritzats pel territori en la fase de disseny, però tots plans comparteixen quatre objectius generals:

- Canviar actituds i comportaments en relació amb les persones que tenen un problema de salut mental a la seva realitat territorial.
- Reduir els nivells d'estigma i discriminació percebuda.
- Apoderar la primera persona com a garant del canvi social.
- Millorar els indicadors d'inclusió social relatius als problemes de salut mental.

Línies estratègiques, objectius i mesures del Pla local antiestigma de la UAB

El procés de reflexió i diagnòstic és el que ha permès la definició de les línies estratègiques, els objectius estratègics i les mesures que els componen. Les línies estratègiques següents són concrecions dels objectius generals del PLA, i alhora són la transformació dels factors claus detectats en el diagnòstic cap a enunciats generals de caràcter qualitatiu.

Concretament, el Pla local antiestigma de la UAB inclou 44 mesures, per a cadascuna de les quals s'especifiquen els òrgans impulsors, els responsables i executors i el calendari d'aplicació. Aquestes 44 mesures es distribueixen en quatre línies estratègiques, les quals, alhora, comprenen diversos objectius estratègics.

Línies estratègiques	Objectius estratègics	Mesures
L1- Assolir la implicació de les estructures organitzatives de la UAB, la comunitat universitària, les institucions vinculades i les persones usuàries de serveis interns en la lluita coordinada contra l'estigma i la discriminació basada en l'evidència.	3	7
L2- Garantir l'apoderament de les persones que tenen experiència d'una problemàtica de salut mental com a centre del canvi.	3	7
L3- Implementar accions de lluita contra l'estigma basades en l'evidència, orientades a col·lectius prioritaris i als seus comportaments.	4	24
L4-Garantir un espai de coordinació i continuïtat per a la governabilitat del Pla local antiestigma de la UAB actual i del futur.	3	6
TOTAL	13	44

Els objectius estratègics

Els objectius, al seu torn, ens concreten i defineixen cadascuna de les línies estratègiques, i proposen actuacions concretes, programables i avaluables que s'acabaran de definir amb les accions derivades de cadascun d'ells.

L1: Assolir la implicació de les estructures organitzatives de la UAB, la comunitat universitària, les institucions vinculades i les persones usuàries de serveis interns en la lluita coordinada contra l'estigma i la discriminació basada en l'evidència.

Objectiu estratègic 1. Capacitar als agents clau de les estructures organitzatives internes i la comunitat universitària en la lluita contra l'estigma i la discriminació

Mesures

	Òrgans	Calendari
1.1 Oferir formació relacionada amb l'estigma i la discriminació en salut mental a les persones dels quadres directius i càrrecs acadèmics		
Òrgan impulsor	Equip de Govern Gerència de la UAB	Permanent / 2020-2021
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones i Organització	
Òrgan executor	Àrea de Desenvolupament de Persones i Suport Tècnic	
1.2 Oferir formació opcional relacionada amb l'estigma i la discriminació en salut mental per a la comunitat universitària		
Òrgan impulsor	Vicerektorat de Personal d'Administració i Serveis Docent i Investigador Vicerektorat d'Alumnat i Ocupabilitat	Permanent / 2020-2021
Òrgan responsable	Vicegerències de Persones i Organització/ Vicegerència d'Ordenació Acadèmica	
Òrgan executor	Àrea de Desenvolupament de Persones i Suport Tècnic Unitat de Formació i Desenvolupament Professional Unitat de Dinamització Comunitària	

L1: Assolir la implicació de les estructures organitzatives de la UAB, la comunitat universitària, les institucions vinculades i les persones usuàries de serveis interns en la lluita coordinada contra l'estigma i la discriminació basada en l'evidència.

Objectiu estratègic 2. Garantir la presència de campanyes de comunicació de lluita contra l'estigma i la discriminació amb voluntat de permanència, de caràcter propi o extern

Mesures		
	Òrgans	Calendari
2.1 Fer difusió de campanyes comunicatives relacionades amb l'estigma i la discriminació de caràcter extern		
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Comunicació i de Promoció	Permanent / 2020-2021
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	
Òrgan executor	Àrea de Comunicació i Promoció	
2.2 Dur a terme accions de comunicació en el marc del Consell de Govern		
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Comunicació i Promoció Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat	Permanent / 2020-2021
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	
Òrgan executor	Àrea de Comunicació i Promoció	
2.3 Fer una presentació pública i fer difusió del Pla local antiestigma de la UAB en el marc de la setmana saludable i sostenible		
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat Vicerectorat d'Economia i Campus	Puntual / Abril 2020
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	
Òrgan executor	Campus Saludable i Sostenible	

L1: Assolir la implicació de les estructures organitzatives de la UAB, la comunitat universitària, les institucions vinculades i les persones usuàries de serveis interns en la lluita coordinada contra l'estigma i la discriminació basada en l'evidència.

Objectiu estratègic 3. Establir aliances amb professionals, entitats i empreses vinculades a la UAB en la lluita contra l'estigma i la discriminació

Mesures		
	Òrgans	Calendari
3.1 Presentar la lluita contra l'estigma i el Pla local antiestigma de la UAB en el marc de les xarxes d'universitats on la UAB té presència		
Òrgan impulsor	Equip de Govern	Permanent / 2020-2021
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	
Òrgan executor	Responsabilitat Social Universitària Representants de la UAB a les xarxes	
3.2 Incloure el compromís amb la lluita contra l'estigma en salut mental en els nous plecs de contractació d'empreses externes		
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Economia i Campus	Permanent / 2020-2021
Òrgan responsable	Vicegerència d'Economia	
Òrgan executor	Unitat de Contractació Administrativa	

L2: Garantir l'apoderament de les persones que tenen experiència d'una problemàtica de salut mental com a centre del canvi.**Objectiu estratègic 1. Promoure el moviment i la creació d'un col·lectiu en primera persona en salut mental a la UAB****Mesures**

	Òrgans	Calendari
1.1 Implementar formacions anuals de lluita contra l'estigma per a persones amb experiència d'una problemàtica de salut mental		
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat	
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones i Organització	Permanent / 2020-2021
Òrgan executor	Àrea de Desenvolupament de Persones i Suport Tècnic Unitat de Formació i Desenvolupament Professional Unitat de Dinamització Comunitària	
1.2 Promocionar l'activisme i la detecció de persones interessades mitjançant el programa de salut de la Fundació Autònoma Solidària i el PIUNE		
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat Vicerectorat de Relacions Institucionals	
Òrgan responsable	Direcció de la Fundació Autònoma Solidària	Permanent / 2020-2021
Òrgan executor	PIUNE Programa de salut de la Fundació Autònoma Solidària Unitat de Dinamització Comunitària	
1.3 Elaborar i fer difusió d'una campanya de comunicació dirigida a les persones amb experiència d'una problemàtica de salut mental per trencar l'autoestigma i vincular-les al Pla local antiestigma de la UAB		
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat Vicerectorat de Comunicació i Promoció	
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat Vicegerència de Persones i Organització	Puntual / 2020-2021
Òrgan executor	Àrea de Desenvolupament de Persones i Suport Tècnic Àrea de Comunicació i Promoció	

L2: Garantir l'apoderament de les persones que tenen experiència d'una problemàtica de salut mental com a centre del canvi.**Objectiu estratègic 2. Promoure la presència i la visibilització de persones que tenen experiència amb problemàtiques de salut mental en espais de decisió rellevants****Mesures**

	Òrgans	Calendari
2.1 Incloure les persones que tenen experiència d'una problemàtica de salut mental al grup de treball de benestar emocional del Campus Saludable i Sostenible		
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Economia i Campus	
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	Permanent / 2020-2021
Òrgan executor	Campus Saludable i Sostenible	
2.2 Dissenyar un procediment per acompanyar la revelació de problemàtiques de salut mental dels participants en espais de decisió de la UAB		
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat	
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat Vicegerència de Persones i Organització	Puntual/ 2020-2021
Òrgan executor	Àrea de Desenvolupament de Persones i Suport Tècnic	

L2: Garantir l'apoderament de les persones que tenen experiència d'una problemàtica de salut mental, com a centre del canvi.

Objectiu estratègic 3. Fomentar el lideratge de persones amb experiència d'una problemàtica de salut mental (PAS, PDI i Alumnat) en la comissió de seguiment del PLA Antiestigma de la UAB, així com en el disseny, implementació i avaluació de totes les accions de lluita contra l'estigma

Mesures

Òrgans		Calendari
3.1 Garantir la presència de persones amb experiència d'una problemàtica de salut mental en la comissió de seguiment del PLA Antiestigma de la UAB		
Òrgan impulsor	Vicerektorat d'Alumnat i Ocupabilitat	
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	Permanent / 2020-2021
Òrgan executor	Comissió de Seguiment del PLA	
3.2 Establir mecanismes per incorporar les persones amb experiència d'una problemàtica de salut mental durant el procés de disseny de les accions		
Òrgan impulsor	Vicerektorat d'Alumnat i Ocupabilitat	
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	Permanent / 2020-2021
Òrgan executor	Comissió de Seguiment del PLA	

L3: Implementar accions de lluita contra l'estigma basades en l'evidència, orientades a col·lectius prioritaris i als seus comportaments.**Objectiu estratègic 1. Implementar accions de lluita contra l'estigma basades en l'evidència a l'àmbit de l'atenció sanitària****Mesures**

Òrgans		Calendari
1.1 Garantir la mirada antiestigma en les formacions de primers auxilis		
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis Gerència de la UAB	Permanent / 2020-2021
Òrgan responsable	Àrea de Prevenció i Assistència	
Òrgan executor	Servei Assistencial de Salut	
1.2 Garantir la mirada antiestigma en salut mental en el circuit EPA		
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis Gerència de la UAB	Puntual / 2020- 2021
Òrgan responsable	Àrea de Prevenció i Assistència	
Òrgan executor	Servei Assistencial de Salut	
1.3 Oferir formació contra l'estigma i discriminació en salut mental al personal del Servei Assistencial de Salut		
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis Gerència de la UAB	Permanent / 2020-2021
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones i Organització	
Òrgan executor	Àrea de Desenvolupament de Persones i Suport Tècnic Unitat de Formació i Desenvolupament Professional	
1.4 Incloure la lluita contra l'estigma en salut mental en els plecs de contractació del Servei Assistencial de Salut		
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Economia i Campus	Permanent / 2020-2021
Òrgan responsable	Vicegerència d'Economia	
Òrgan executor	Unitat de Contractació Administrativa Àrea de Prevenció i Assistència	
1.5 Incloure la lluita contra l'estigma i la discriminació en les enquestes de satisfacció del Servei Assistencial de Salut		
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis Gerència de la UAB	Permanent / 2020-2021
Òrgan responsable	Àrea de Prevenció i Assistència	
Òrgan executor	Servei Assistencial de Salut	
1.6 Fomentar una visió desestigmatitzada del Servei Assistencial de Salut		
Òrgan impulsor	Vicerectorat Personal d'Administració i Serveis Gerència de la UAB	Permanent / 2020-2021
Òrgan responsable	Àrea de Prevenció i Assistència	
Òrgan executor	Servei Assistencial de Salut	
1.7 Garantir el compromís del Servei de Psicologia i Logopèdia amb la lluita contra l'estigma en salut mental		
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Emprenedoria, Transferència i Innovació	Permanent / 2020-2021
Òrgan responsable	Degant de la Facultat de Psicologia	
Òrgan executor	Direcció del Servei de Psicologia i Logopèdia	

L3: Implementar accions de lluita contra l'estigma basades en l'evidència, orientades a col·lectius prioritaris i als seus comportaments.

Objectiu estratègic 2. Implementar accions de lluita contra l'estigma basades en l'evidència a l'àmbit laboral

Mesures

Òrgans		Calendari
2.1 Oferir formació d'estigma i discriminació en salut mental als col·lectius de Personal d'Administració i Serveis i Personal Docent i Investigador		
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis Vicerectorat de Personal Docent i Investigador	Permanent / 2020-2021
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones i Organització	
Òrgan executor	Àrea de Desenvolupament de Persones i Suport Tècnic	
2.2 Incloure la mirada antiestigma al protocol d'acollida de les persones treballadores		
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis Vicerectorat de Personal Docent i Investigador	Puntual/ 2020- 2021
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones i Organització	
Òrgan executor	Responsabilitat Social i Universitària	
2.3 Incorporar la mirada antiestigma i fer difusió del Procediment Normalitzat de Treball		
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis Vicerectorat de Personal Docent i Investigador	Permanent / 2020-2021
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones i Organització	
Òrgan executor	Àrea de Prevenció i Assistència	
2.4 Fomentar la formació antiestigma de les persones delegades sindicals		
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Personal d'Administració i Serveis Vicerectorat de Personal Docent i Investigador	Permanent / 2020-2021
Òrgan responsable	Vicegerència de Persones i Organització Seccions Sindicals	
Òrgan executor	Àrea de Desenvolupament de Persones i Suport Tècnic	
2.5 Realitzar activitats relacionades amb la salut mental amb mirada antiestigma i dirigides a les persones treballadores		
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Economia i Campus	Puntual / 2020- 2021
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	
Òrgan executor	Campus Sostenible i Saludable	

L3: Implementar accions de lluita contra l'estigma basades en l'evidència, orientades a col·lectius prioritaris i als seus comportaments.

Objectiu estratègic 3. Implementar accions de lluita contra l'estigma basades en l'evidència a l'àmbit de la comunicació

Mesures

Òrgans		Calendari
3.1 Incorporar llenguatge antiestigma a l'Àrea de Comunicació		
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Comunicació i de Promoció	
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	Puntual / 2020-2021
Òrgan executor	Àrea de Comunicació i de Promoció	
3.2 Incloure la perspectiva antiestigma al Manual de Comunicació		
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Comunicació i de Promoció	
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	Puntual / 2020-2021
Òrgan executor	Àrea de Comunicació i de Promoció	
3.3 Fer difusió del Manual de Comunicació amb mirada antiestigma		
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Comunicació i de Promoció	
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	Permanent/ 2020-2021
Òrgan executor	Àrea de Comunicació i de Promoció	
3.4 Elaborar material audiovisual antiestigma per donar suport a les formacions i als projectes		
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Comunicació i de Promoció	
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	Permanent/ 2020-2021
Òrgan executor	Àrea de Comunicació i de Promoció	
3.5 Realitzar un cicle de seminaris antiestigma intern per l'Àrea de Comunicació		
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Comunicació i de Promoció	
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	Puntual / 2020-2021
Òrgan executor	Àrea de Comunicació i de Promoció	

L3: Implementar accions de lluita contra l'estigma basades en l'evidència, orientades a col·lectius prioritaris i als seus comportaments.

Objectiu estratègic 4. Implementar accions de lluita contra l'estigma basades en l'evidència a l'àmbit educatiu

Mesures

Òrgans		Calendari
4.1 Dissenyar activitats amb Reconeixement Acadèmic de Crèdits per treballar contingut antiestigma		
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat	
Òrgan responsable	Vicegerència d'Ordenació Acadèmica	Puntual / 2020-2021
Òrgan executor	Unitats i Serveis	
4.2 Oferir activitats d'orientació professional des del Servei d'Ocupabilitat per incorporar la mirada antiestigma en l'exercici professional		
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat	
Òrgan responsable	Vicegerència d'Ordenació Acadèmica	Permanent / 2020-2021
Òrgan executor	Servei d'Ocupabilitat	
4.3 Garantir la continuïtat de les accions de lluita contra l'estigma en el grau de Medicina		
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat Vicerectorat de Programació Acadèmica	
Òrgan responsable	Deganat	Permanent / 2020-2021
Òrgan executor	Coordinació de Grau de Medicina	
4.4 Implementar accions de lluita contra l'estigma en primera persona en els graus de psicologia, infermeria, periodisme i educació social		
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat Vicerectorat de Programació Acadèmica i de Qualitat	
Òrgan responsable	Equips de Deganat	Permanent / 2020-2021
Òrgan executor	Coordinació de cada grau	
4.5 Garantir la mirada antiestigma en el PIUNE		
Òrgan impulsor	Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat	
Òrgan responsable	Fundació Autònoma i Solidària	Permanent / 2020-2021
Òrgan executor	PIUNE	
4.6 Fer difusió del recurs del PIUNE a l'alumnat		
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Comunicació i de Promoció Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat	
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	Permanent / 2020-2021
Òrgan executor	Àrea de Comunicació i Promoció de la UAB	
4.7 Incorporar la mirada antiestigma en la gestió de situacions relacionades amb salut mental a l'aula		
Òrgan impulsor	Vicerectorat de Comunicació i de Promoció Vicerectorat d'Alumnat i Ocupabilitat	
Òrgan responsable	Vicegerència Acadèmica	Puntual / 2020-2021
Òrgan executor	Unitat d'Assessorament Psicopedagògic	

L4: Garantir un espai de coordinació i continuïtat per a la governabilitat del Pla Antiestigma de la UAB actual i del futur.**Objectiu estratègic 1. Establir mecanismes de seguiment del PLA Antiestigma de la UAB****Mesures**

Òrgans		Calendari
1.1 Creació de la comissió del PLA Antiestigma de la UAB, formada pels òrgans responsables		
Òrgan impulsor	Equip de Govern Gerència	Puntual 2020/Abril-Maig
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	
Òrgan executor	Responsabilitat Social Universitària	
1.2 Realitzar reunions periòdiques trimestrals de la comissió del PLA Antiestigma de la UAB		
Òrgan impulsor	Equip de Govern Gerència	Puntual/ 2020- 2021
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	
Òrgan executor	Comissió de Seguiment del Pla	
1.3 Realització d'enquesta de percepció de la salut mental posterior a la implementació del PLA Antiestigma de la UAB		
Òrgan impulsor	Vicerektorat d'Alumnat i Ocupabilitat	Puntual/ 2021
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	
Òrgan executor	Oficina de Coordinació Institucional Responsabilitat Social Universitària	
1.4 Presentar un informe de seguiment del PLA Antiestigma de la UAB al claustre		
Òrgan impulsor	Vicerektorat d'Alumnat i Ocupabilitat	Puntual/ 2020- 2021
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	
Òrgan executor	Comissió de Seguiment del Pla	

L4: Garantir un espai de coordinació i continuïtat per a la governabilitat del PLA Antiestigma de la UAB actual i del futur.**Objectiu estratègic 2. Incorporar la mirada antiestigma en salut mental a les eines d'avaluació que disposa la UAB****Mesures**

Òrgans		Calendari
2.1 Treballar per a la inclusió d'ítems que mesurin termes relatius a l'estigma en salut mental en escales i avaluacions		
Òrgan impulsor	Vicerektorat d'Economia i Campus	Permanent/ 2020- 2021
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	
Òrgan executor	Responsabilitat Social Universitària	

L4: Garantir un espai de coordinació i continuïtat per a la governabilitat del PLA Antiestigma de la UAB actual i del futur.**Objectiu estratègic 3. Implementar mesures que garanteixin la continuïtat del PLA Antiestigma de la UAB****Mesures**

Òrgans		Calendari
3.1 Avaluar i dissenyar la reedició del Pla Antiestigma en Salut Mental UAB		
Òrgan impulsor	Vicerektorat d'Alumnat i Ocupabilitat	Puntual 2021
Òrgan responsable	Gabinet del Rectorat	
Òrgan executor	Responsabilitat Social Universitària	

Organització i govern del PLA

Un cop finalitzat el disseny i la planificació del PLA, s'han pres una sèrie d'acords per tal de garantir la sostenibilitat i el bon funcionament del mateix:

- Assignació de funcions i responsabilitats segons cronograma establert
- Reunions periòdiques trimestrals com a comissió i pel desenvolupament de les tasques
- La Comissió del PLA Antiestigma de la UAB serà l'encarregada de fer el seguiment i presentar un informe de seguiment del Pla al claustre
- Es realitzaran dues reunions de seguiment amb Obertament per a la implementació del PLA, així com les reunions necessàries per a la correcta implementació d'algunes accions.

3.4. Avaluació

Com ja hem esmentat, l'avaluació s'ha de concebre com un procés continu des de l'inici de la planificació d'una proposta, i integrar-se en el mateix més que no pas concebre'l com un pas final de validació. Així, la incorporació de la visió de la millora continua en el procés de disseny i de diagnòsi es fa sempre recurrent als principis orientadors de lluita contra l'estigma i als objectius generals dels PLA.

L'avaluació del PLA Antiestigma de la UAB compta, com a mínim, amb dos grans aspectes:

- Avaluació del procés. En aquest sentit cal analitzar l'execució del pla d'acord amb el disseny pactat, i revisar-ne el grau de compliment i els canvis realitzats. En aquest cas, l'avaluació de procés realitzada de forma contínua ens ha de permetre millorar constantment i corregir desviacions i problemàtiques que anem trobant durant el desenvolupament del PLA. L'avaluació del procés l'ha de dur a terme la Comissió de Seguiment del PLA.
- Avaluació d'impacte (*outcomes*). És l'avaluació relativa als efectes que s'esperen obtenir com a conseqüència dels resultats obtinguts en el projecte. En aquest cas es tracta de l'assoliment dels objectius generals que tot PLA vol assolir, i que en el nostre cas estan relacionats amb un canvi cultural i social entre la comunitat universitària. Aquesta part de l'avaluació consta de l'enquesta PRE, ja feta i utilitzada com a *baseline*, i una passació POST de la mateixa enquesta un any després d'haver iniciat les accions del PLA Antiestigma de la UAB.

Bibliografia

L'estigma i la discriminació en salut mental a Catalunya (2016). Obertament

<https://obertament.org/images/Presentaci%C3%B3%20Acte/Estigma%20a%20Catalunya%202016.pdf>

Obertament, aliança catalana contra l'estigma i la discriminació en SM

www.obertament.org

Global Alliance Against Stigma

<https://www.time-to-change.org.uk/about-us/what-we-do/global-anti-stigma-alliance>

Tècniques participatives per al debat grupal (2006). Diputació de Barcelona

<https://www1.diba.cat/uliep/pdf/35701.pdf>

Participació ciutadana: bases, mètodes i tècniques (versió actualitzada) (2007). Diputació de Barcelona

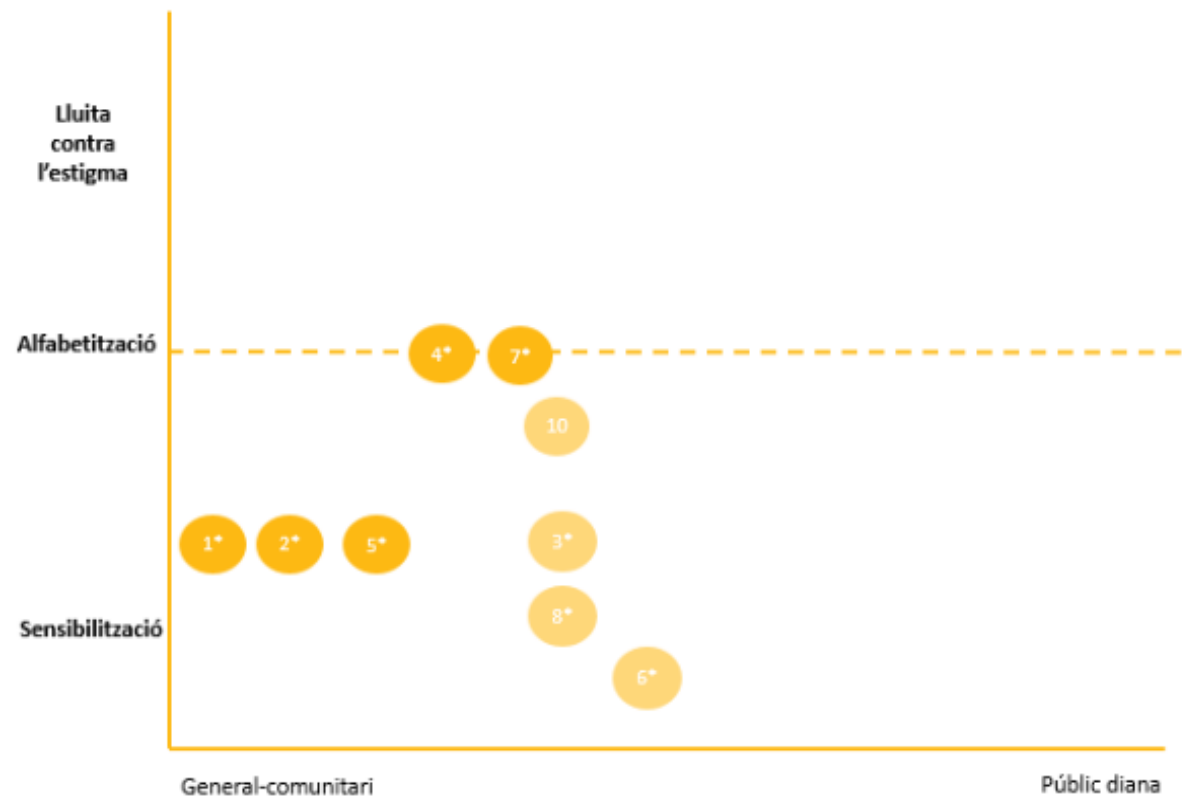
<http://www1.diba.cat/libreria/pdf/44301.pdf>

Guia metodològica per a l'elaboració d'un Pla Locals de Salut (2013). Diputació de Barcelona

https://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=1a4c92ff-e8d8-470a-bc04-51a28498705e&groupId=713456

Annexos

Annex 1. Anàlisi d'experiències



Annex 2. Mapa d'actors

ALTA PODER	AFINS			DIFERENTS		INDIFERENTS			OPOSAT		
	AFINS POSITIVS	AFINS NEGATIVS	AFINS NEUTRES	DIFERENTS POSITIVS	DIFERENTS NEGATIVS	INDIFERENTS POSITIVS	INDIFERENTS NEGATIVS	OPOSAT POSITIVS	OPOSAT NEGATIVS	OPOSAT NEUTRES	
		Equip de govern del sector				Comitè social					
Universitat d'Alacant						Conseil de govern				Departaments	
			Sociologia, Psicologia, Ciències socials i Humanitats			Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente			Area de RRHH		
		Centre d'Estudis i Recerca IMPS		Area d'Investigació i Recerca *		Resultat de l'IMD	secció docència hospitalària				
							secció jurídica				
							secció Acadèmica + secció de biblioteca + altres serveis				
	APA	ASIS *									
	Observatori d'atenció a l'usuari	Area de seguretat *				CIRCA *					
	Elaboració de procediments + altres	CIUTAT				Unió de Treballadors	CCO		Professors		
		psicologia, logopèdia, d'alta capacitat									
				observatori de riscs i abastament professorat						PAU	
	Centre de recerca en Ciències Socials	INFORM		Coordinadors de titulacions		Unitat de Formació *	Medicines i Farmàcia				
				labor acadèmic			secció d'ocupabilitat per al treballador				
		direcció d'atenció al client				ICA				Alumnat	
	Departament de Psicologia Social			Departament de Psicologia		SUP *					
	Càmpus i titulacions existents + labori sup + H2C										
	Psicologia de l'Enfem i la Família										
	Col·legi de psicologia a nivell d'investigació										
BAIX PODER					Delegat i delegada de canvi *		Analisi de viabilitat d'interaccions				
							Col·legi d'investigació				

Annex 3. Mapa de visions i percepcions

+	-
<ul style="list-style-type: none">• Hi ha capacitat de mobilització si hi ha interès• Existeix una potencial massa crítica• S'ha iniciat el treball antiestigma a través de campanyes: estem en camí• Entorn obert a la diversitat (encara que discursivament)• Hi ha voluntat política i institucional• Es pot treballar amb una estructura delimitada (el campus) i hi ha recursos	<ul style="list-style-type: none">• Actualment no existeix el moviment en 1a persona i encara no hi ha entorns de confort i de seguretat per a que aflori• Continua essent un tema tabú• Existeixen valors de competitivitat i meritocràcia• Els mètodes d'avaluació són molt rígids• Hi ha contradiccions i inconsistències de la posada en pràctica• Tot i que hi ha voluntat política, no és una prioritat• Capacitat limitada de canvi• Manca de recursos econòmics i de personal• Resistència al canvi• rebuig i distancia de tot allò que té a veure amb SM: hi ha un desconeixement generalitzat de serveis de suport i manca d'apertura dels mateixos.• Manca d'assumir responsabilitats
<p style="text-align: center;"><u>Com serà el campus de la UAB lliure d'estigma?</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Es prioritza la lluita contra l'estigma amb perspectiva interseccional: que sigui transversal, que impliqui comunicació, polítiques, mesures i actuacions a més de formació als futurs professionals.• S'inclou la 1a persona com a mecanisme de treball.• Es naturalitza l'estat d'opinió en el qual es parla de SM sense conseqüències.• Existeixen recursos, serveis i protocols per millorar l'actuació de manera natural, evitant així les respostes aleatòries dels professionals.• Es flexibilitzen les tasques i la feina per tal de facilitar el treball a totes les persones amb necessitats heterogènies.	