

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

MEMORIA

II. PLAN DE IGUALDAD

2014-2017
UPV/EHU

www.ehu.eus





ÍNDICE

II Introducción.....	1
II Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU.....	2
Finalidad	2
Composición de la Dirección para la Igualdad	2
Comisión de Igualdad	3
III Líneas de actuación	4
1. Resultados obtenidos en materia de Formación	4
1.1. Formación presencial para el profesorado.....	4
1.2. Formación presencial para el PAS	5
1.3. Formación para el alumnado.....	6
1.4. Formación online	8
2. Resultados obtenidos en materia de Investigación	14
2.1. Programa Akademe para el liderazgo de las mujeres académicas.....	14
2.2. Premio Micaela Portilla a la mejor tesis doctoral de la UPV/EHU sobre estudios feministas y de género de la UPV/EHU	15
2.3. Convocatoria de participación en jornadas, congresos y seminarios para alumnas y alumnos de doctorado de la UPV/EHU	16
3. Vida universitaria	17
3.1. Inclusión de la variable sexo.....	17
3.2. Tercera casilla.....	17
3.3. Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género.....	17
4. Proyección universitaria.....	20
4.1. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos universitarios	20
4.2. Proyección social de la UPV/EHU asociada a la igualdad	20
4.3. Convocatoria de ayudas para la organización de actividades de sensibilización y formación para impulsar la igualdad de mujeres y hombres y la diversidad de género en la UPV/EHU.....	22
4.4. Aparición de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU en los medios de comunicación.....	23
Anexo I	24
Anexo II	26
Anexo III	27
Anexo IV	28



I INTRODUCCIÓN

La igualdad es uno de los derechos fundamentales de todas las personas y, junto con el de libertad, constituyen la base para el ejercicio del resto de derechos. Con un marco legal que protege el derecho a la igualdad, podríamos creer que no existen situaciones de discriminación hacia las mujeres. Nada más lejos de la realidad. Existe diferencia entre la igualdad legal y la real; aunque se ha ido avanzando, la distancia entre ambas todavía es apreciable.

Las universidades prestan el servicio público de la educación superior mediante la investigación, la docencia y la transferencia. Somos un agente fundamental en la consecución del objetivo de la igualdad real. Este II Plan de Igualdad de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU) (2014-2017), al igual que anteriormente lo fue el I Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la UPV/EHU (2010-2013), ha sido consecuencia directa del compromiso que la universidad tiene con la sociedad a la que presta dicho servicio. Surgió de la convicción real de las personas que conformamos la comunidad universitaria de que es necesario el esfuerzo de todas y todos para avanzar en el objetivo propuesto.

En esta Memoria del II Plan de Igualdad pretendemos hacer una evaluación del citado plan y presentamos los resultados del trabajo realizado en los últimos cuatro años. Para ello hemos adoptado como criterio el análisis de los resultados obtenido de los ejes de formación, investigación, vida universitaria y proyección universitaria. Asimismo el desarrollo de este plan, ha tenido una doble naturaleza: por un lado, objetivos caracterizados por la transversalidad y globalidad; y por otro, acciones concretas que han redundado directamente en beneficio de las personas a las que iba dirigido. La combinación de ambos niveles ha dado como resultado los avances que se describen a continuación y que nos sirven de punto de partida para la puesta en marcha del siguiente plan.



II DIRECCIÓN PARA LA IGUALDAD DE LA UPV/EHU

La UPV/EHU en tanto que universidad pública está comprometida con la igualdad entre hombres y mujeres. Así lo señala, entre otros el artículo 4.3 de sus Estatutos que establece que la Universidad *garantizará la igualdad de las mujeres y los hombres que forman la Comunidad Universitaria y adoptará las medidas necesarias para prevenir o eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, etnia, sexo, religión, opinión, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*. El citado artículo añade, además que se tendrán en cuenta los principios de igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y a la diferencia, integración de la perspectiva de género, acción positiva, eliminación de roles y estereotipos en función del sexo y representación equilibrada.

En este camino hacia la igualdad real de mujeres y hombres en 2006 se creó la *Dirección para la Igualdad* de la UPV/EHU (Consejo de Gobierno 15/06/2006) como cargo académico unipersonal, un año antes de que la Ley Orgánica 4/2007 instase a las universidades a poner en marcha unidades de igualdad. La creación de esta Dirección fue el resultado del trabajo previo de un grupo importante de personas comprometidas, la mayoría mujeres, con la lucha por la igualdad de oportunidades en diferentes ámbitos y espacios de la sociedad vasca.

El primer Diagnóstico sobre la Situación de Mujeres y Hombres en la UPV/EHU fue elaborado en 2007 por la Dirección para la Igualdad y dio como resultado un informe desagregado por sexos del colectivo universitario – alumnado, PAS y PDI- en diferentes aspectos de la actividad universitaria.

Tras efectuar dicho diagnóstico, la Universidad aprobó, en mayo de 2009, la creación de la Comisión de Igualdad de la UPV/EHU, asignándole una función prioritaria: coordinar el proceso de elaboración del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU, el cual debía recoger las directrices que iban a orientar la actividad de esta Universidad en materia de igualdad. Un año después, finalizados los trabajos de elaboración de este I Plan de Igualdad 2010/2013, se presentó para su aprobación por el Consejo de Gobierno, reafirmando el compromiso de la Universidad con la igualdad de género. Ejecutado el I Plan, tras crear, por acuerdo del 3 de abril de 2014, la Comisión Intersectorial de Igualdad de la UPV/EHU –de las Comisiones Negociadoras del PDI y PAS funcionario y del PDI y PAS laboral-, se elaboró y aprobó el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad (2014/2017).

Actualmente la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU está elaborando el que será el III. Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad (2018/2021).



Composición de la Dirección para la Igualdad

Directora: Leire Imaz Zubiaur	leire.imaz@ehu.eus	946012172
Técnica: Enara Agirre Arrizabalaga	enara.agirre@ehu.eus	946018039
Secretaría: Ana Isabel Ríos Hernández	anaisabel.rihe@ehu.eus	946012171

Comisión de Igualdad

Belen Bengoetxea Rementeria	PDI de Artes y Humanidades
Koldo Telleria Andueza	PDI de Arquitectura e Ingeniería
Carmen Manzano Basabe	PDI de Ciencias
Jokin Azpiazu Carballo	PDI de Ciencias Sociales y Jurídicas
Elena Diaz Ereño	PDI de Ciencias de la Salud
Eneritz Ugarte Velasco	PAS
Julen Zabala Alonso	PAS
Unai Villena Camarero	Alumno de postgrado
Ainize Etxeberria Murgoitio	Alumna de grado

Asimismo, **en cada centro de la UPV/EHU existe una Comisión de Igualdad.**

III LÍNEAS DE ACTUACIÓN

1. Resultados obtenidos en materia de Formación

Uno de los cometidos de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU es el fomento de la inclusión de la perspectiva de género y feminista en el ámbito de la docencia. Para ello se han diseñado e impulsado varios cursos de formación dirigidos a todos los colectivos de la universidad.

1.1.- Formación presencial para el profesorado

A través de la convocatoria FOPU, organizada por el SAE-HELAZ, han venido ofertando varias acciones formativas para el profesorado de la universidad.

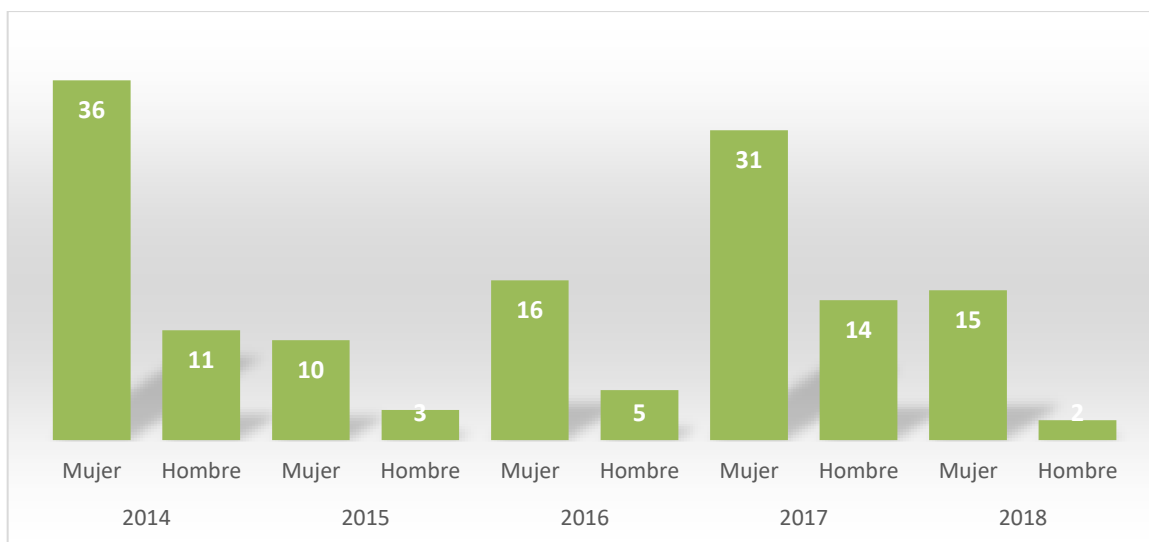


Figura 1: Participación del PDI en los cursos organizados por la Dirección para la Igualdad

Como puede apreciarse en el gráfico anterior, la formación para el PDI que se ha realizado a través del FOPU presenta una evolución irregular. El curso de más aceptación entre el profesorado de la UPV/EHU ha sido el *Análisis crítico del discurso desde la perspectiva feminista* impartido en varias ocasiones y distintos campus. El curso que más profesorado masculino ha captado ha sido *¿Hombres construyendo igualdad? Avances y resistencias en el siglo XXI*.

Para próximas ediciones sería conveniente centrar esfuerzos formativos en cursos que realmente tengan interés para el profesorado, teniendo en cuenta una aplicación más práctica y más conectada con su labor docente e investigadora.

1.2.- Formación presencial para el PAS

A través del Gabinete de formación del PAS se han desarrollado diferentes acciones formativas.

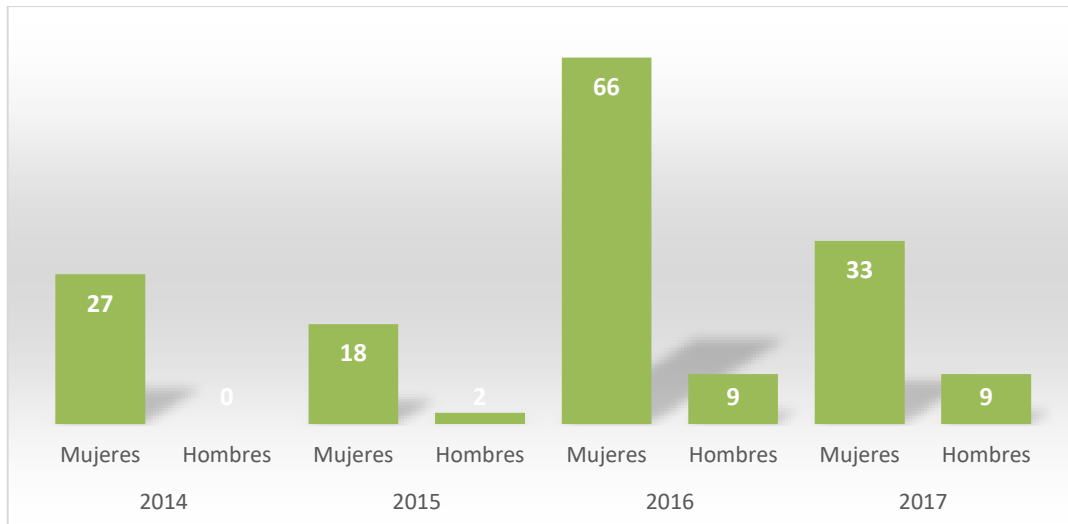


Figura 2: Participación del PAS en los cursos organizados por la Dirección para la Igualdad

En el año 2016 se propusieron más acciones formativas que en el resto de años, de ahí que hubiese más participación. Los cursos han versado fundamentalmente sobre comunicación en igualdad, presupuestos públicos con enfoque de género y violencia sexual en la universidad.

Tenemos que tener en cuenta que las acciones formativas ofertadas al PAS en 2018, fueron los cursos online orientados a toda la comunidad universitaria.

El curso con mayor número de participación fue *Comunicar en igualdad: como evitar los usos sexistas del lenguaje* deduciéndose al respecto un elevado interés por parte del PAS en la temática.

1.3.- Formación para el alumnado

Desde la Dirección para la Igualdad se pretende fomentar la perspectiva de género en los trabajos de fin de grado (TFG) y máster (TFM) que presenta el alumnado. Para ello, desde 2012 se vienen concediendo los siguientes premios a la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos de fin de grado y máster del alumnado de la UPV/EHU:

Premio Francisca de Aculodi a la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos fin de grado de la UPV/EHU

En cumplimiento de la acción prevista en el Punto 1.4.2 del II Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la UPV/EHU (2014-2017), "Consolidar los premios Francisca de Aculodi –fin de grado- (...) al mejor trabajo con perspectiva de género de la UPV/EHU", la UPV/EHU convoca la V Edición del Premio FRANCISCA DE ACULODI a la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos de fin de grado para reconocer, publicitar y premiar los mejores trabajos de esas características de su alumnado.

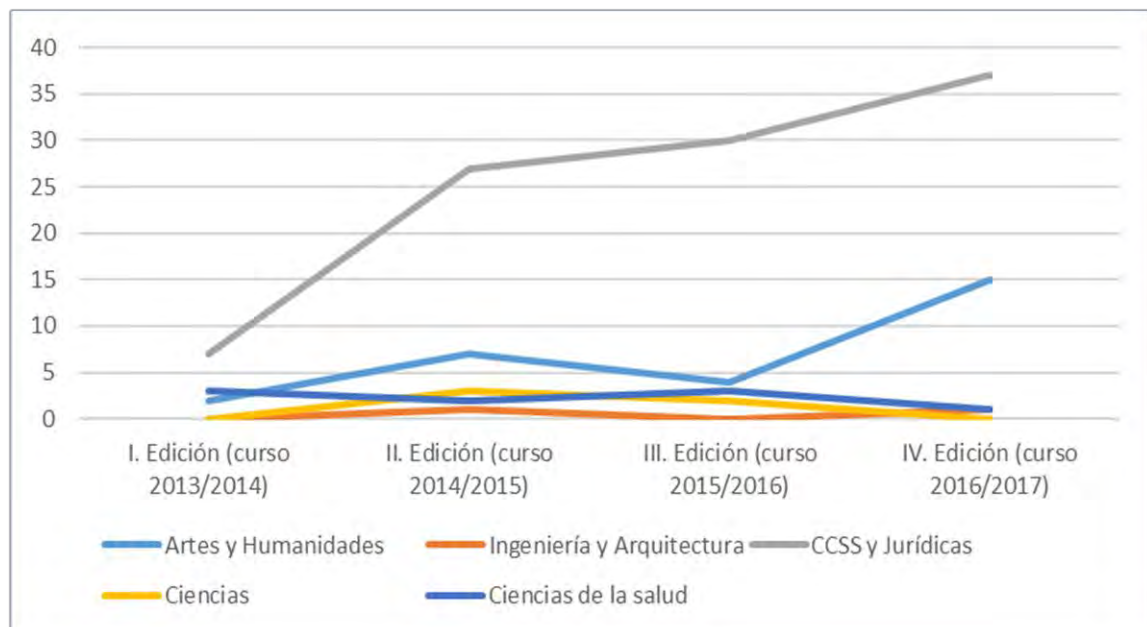


Figura 3: TFGs presentados al premio Francisca de Aculodi

Como puede observarse, el premio ha ido adquiriendo repercusión y notoriedad año tras año. Si bien es verdad que, hasta el momento, la participación se concentra en las disciplinas tradicionales como ciencias sociales o humanidades y no aumenta en las disciplinas más masculinizadas como pueden ser las ingenierías.

- En el Anexo I se han recogido los datos de los TFGs ganadores del premio en el transcurso de las cuatro ediciones.



Premio María Goyri a la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos de fin de master de la UPV/EHU

En cumplimiento de la acción prevista en el Punto 1.4.2 del II Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la UPV/EHU (2014-2017), "Consolidar los premios (...) María Goyri –fin de máster- al mejor trabajo con perspectiva de género de la UPV/EHU.", la UPV/EHU convoca la VII Edición del Premio MARÍA GOYRI a la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos de fin de máster para reconocer, publicitar y premiar los mejores trabajos de esas características de su alumnado.

	TRABAJOS FIN de MÁSTER PRESENTADOS	
	Totales	Por áreas del conocimiento
I. Edición (2011/2012)	8	7 CCSS y Jurídicas 1 Artes y Humanidades
II. Edición (2012/2013)	3	3 CCSS y Jurídicas
III. Edición (2013/2014)	12	7 CCSS y Jurídicas 4 Artes y Humanidades 1 Ciencias de la Salud
IV. Edición (2014/2015)	9	5 CCSS y Jurídicas 4 Artes y Humanidades
V. Edición (2015/2016)	12	6 CCSS y Jurídicas 5 Artes y Humanidades 1 Ciencias de la Salud
VI. Edición (2016/2017)	17	10 CCSS y Jurídicas 6 Artes y Humanidades 1 Ciencias de la Salud

El premio Maria Goyri se encuentra afianzado y cada vez tiene una mayor participación. Al igual que en el premio Francisca De Aculodi, la mayor parte de las candidaturas proviene de los ámbitos de las Ciencias Sociales y Jurídicas y de las Humanidades, mientras que desde las disciplinas menos feminizadas apenas se presentan trabajos.

- En el anexo II se han recogido los datos de los TFM ganadores del premio en el transcurso de las seis ediciones.

1.4.- Formación online.

Siguiendo los ejes del II Plan de Igualdad, en 2017 se han puesto en marcha de varios módulos formación online para PDI, PAS y alumnado de la Universidad, con idéntica formación y acreditación para los tres colectivos. Distintas entidades externas, fueron elegidas para la elaboración e implementación de estas acciones formativas con reconocimiento oficial de créditos para el alumnado.

Lenguaje Inclusivo

El medio de comunicación digital Pikara Magazine preparó el curso de *Lenguaje Inclusivo*, tanto en euskera como en castellano. El panel evaluador estaba compuesto por profesionales del citado medio y por profesoras de la UPV/EHU.

Bajo la máxima 'Lo que no se nombra no existe', periodistas, filólogas, pedagogas y antropólogas han señalado la importancia del lenguaje como uno de los elementos transmisores de la cultura patriarcal, esa en la que se considera al hombre como el sujeto de referencia y a la mujer como la alteridad. Esa aportación teórica, que se ha incorporado a la práctica de instituciones, organizaciones sociales, empresas, sindicatos, centros escolares o medios de comunicación a través de guías o formaciones, ha sido ridiculizada hasta la saciedad incluso por ilustres académicos de la lengua.

El curso de Lenguaje inclusivo ha formado parte de un pack que, además, comprendía una guía completa, una miniguía y un video. Todo ello encaminado a facilitar el uso del lenguaje inclusivo en nuestra comunidad universitaria.



Hezkidetzaren alde busti!

Para el curso de *Hezkidetzaren alde busti!* se contactó con el grupo de profesionales de la educación que organiza el curso *Hezkidetzan esku hartzen*. Ellas, además de adaptar el material del curso que impartían a un formato más reducido, realizaron trabajos de profesorado y tutorías. En el panel evaluador del curso, aparte de las citadas profesionales, participaron profesoras de la UPV/EHU.

El objetivo de este curso ha sido formar en coeducación a alumnado que el día de mañana trabajará con menores. Es por ello por lo que se decidió ofertarlo únicamente a alumnado de ciertas facultades: Letras, Educación, Educación y Deporte, HEFA y Relaciones Laborales y Trabajo Social. Este curso, a diferencia del resto, se ofertó solamente en euskera y tenía una duración de 75 horas.



Igualdad de mujeres y hombres y Masculinidades. Hombres e igualdad: retos y resistencias

Estos dos cursos, tanto en euskera como en castellano, se han realizado conjuntamente con Emakunde. Emakunde se ha responsabilizado del material y la UPV/EHU del alumnado participante y la plataforma. El panel de profesorado, ha sido conformado tanto por personal interno de la UPV/EHU como por profesorado externo trabajando conjuntamente.

El curso de *Igualdad de mujeres y hombres* ha tenido como objetivo que el alumnado adquiriera conocimientos teórico-prácticos que le doten permitan una mayor comprensión de la realidad desde un enfoque de género. Además, el alumnado ha tenido que familiarizarse con los diversos instrumentos teóricos y metodológicos que le permita detectar las discriminaciones de género y avanzar en las propuestas para superarlas. También ha dado a conocer la historia del movimiento feminista como marco imprescindible para entender la situación actual.





El curso de *Masculinidades. Hombres e igualdad: retos y resistencias* ha pretendido conseguir que el alumnado desarrollase capacidades teóricas y prácticas para analizar la construcción social de las masculinidades en nuestra sociedad. Todo ello desde la perspectiva de la igualdad, adquiriendo conocimientos para analizar la realidad con enfoque de género, así como los instrumentos metodológicos que permiten comprenderla. También se han abordado las diferentes expresiones de masculinidades que existen en nuestras sociedades y las consecuencias que ello implica para las mujeres y para los propios hombres.





I. Edición de los cursos online, curso 2017/2018

CURSOS ONLINE	DIRIGIDO A	DURACIÓN	Nº DE PLAZAS OFERTADAS	INSCRIPCIONES			PERSONAS ACREDITADAS		
				MUJERES	HOMBRES	NO BINARIAS	MUJERES	HOMBRES	NO BINARIAS
Igualdad de mujeres y hombres (en euskera y castellano)	Alumnado, PDI y PAS	25 horas	400	492	130	5	228	51	1
Lenguaje Inclusivo (en euskera y castellano)	Alumnado, PDI y PAS	25 horas	400	492	123	10	188	41	4
Masculinidades. Los hombres y la igualdad: retos y resistencias (en euskera y castellano)	Alumnado, PDI y PAS	25 horas	400	348	142	0	145	56	0
Hezkidetzaren alde Busti!	Alumnado (HEFA, Educación, Deportes; Trabajo Social y Psicología)	75 horas	200	165	28	7	99	14	5
TOTAL			1400	1497	423	22	660	162	10



Figura 4: Porcentajes de personas acreditadas curso de Igualdad



Figura 5: Porcentaje de personas acreditadas curso de Lenguaje Inclusivo



Figura 6: Porcentaje de personas acreditadas en el curso de Masculinidades. Los hombres y la igualdad: retos y resistencias

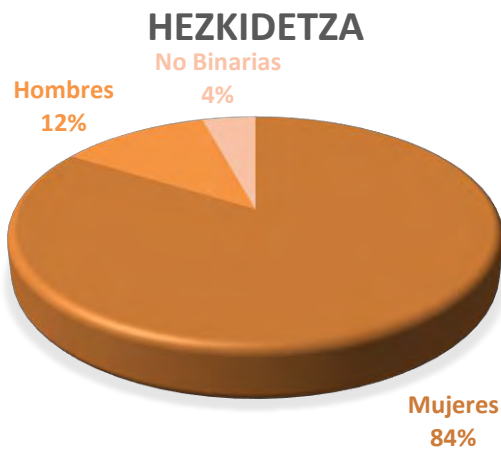


Figura 7: porcentaje de personas acreditadas en el curso de Hezkidetza

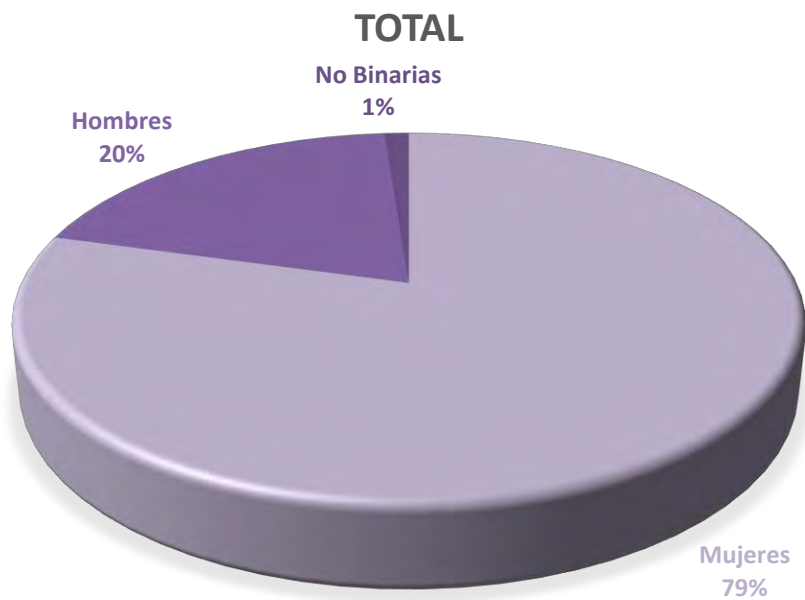


Figura 8: Porcentaje de personas acreditadas del total de los cursos

2. Resultados obtenidos en materia de Investigación

Diferentes estudios y el propio Diagnóstico sobre la participación de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación en la UPV/EHU (2007-2011) muestran que la situación de mujeres y hombres no es la misma en investigación. En consecuencia es necesario tomar las medidas oportunas para avanzar en la igualdad.

Como acción positiva, cabe destacar que en los Proyectos de Investigación en el ámbito de la igualdad y en otros ámbitos infrarrepresentados se otorgan 2 puntos más si la IP es mujer.

En este marco, la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU ha recogido las siguientes acciones:

2.1.- Programa **AKADEME** para impulsar el liderazgo de las mujeres académicas

La Dirección para la Igualdad, junto con el SAE, ha ofertado e implementado, desde el curso académico 2015/2016 **el Programa AKADEME**, programa para impulsar el liderazgo de las académicas de la UPV/EHU. El objetivo general es el de mejorar las habilidades de liderazgo de las académicas y promover su participación en una red de apoyo entre las participantes que motive y contribuya al empoderamiento colectivo para acceder y/o permanecer en puestos de responsabilidad.



Análisis de las cuatro ediciones convocadas hasta el momento:

En las primeras dos ediciones se formaron tres grupos de 15 participantes cada uno (1 en Leioa, 1 en Bilbao y otro mixto Gipuzkoa-Araba). En la tercera edición bajó la participación y sólo se formó el grupo de Leioa. No obstante la cuarta edición acaba de comenzar 17 de octubre de 2018 finalizando el 13 de febrero de 2019. En esta edición se han formado dos grupos en Leioa con un total de 28 mujeres.

En total 133 mujeres han realizado el programa.

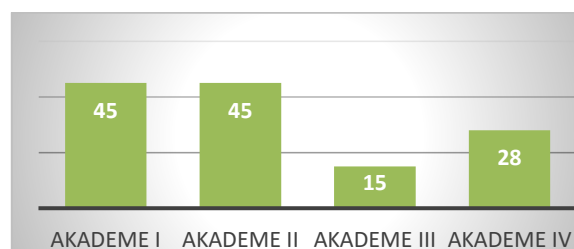


Figura 9: Mujeres PDI que han participado en el programa Akademe

Ante la problemática suscitada entre las fechas habituales para el programa y la carga docente de las profesoras, para la quinta edición del programa se ha propuesto trasladar la campaña publicitaria a marzo/abril. El plazo de inscripción sería en el mes de junio.

2.2.- Premio Micaela Portilla a la mejor tesis doctoral de la UPV/EHU sobre estudios feministas y de género de la UPV/EHU

Con el objeto de impulsar la perspectiva de género en la investigación, así como las investigaciones de género y feministas y en cumplimiento de la acción 2.2.7. -Consolidar el Premio Micaela Portilla a la mejor tesis de la UPV/EHU sobre estudios feministas o de género- de su II Plan de Igualdad de mujeres y hombres la UPV/EHU convoca la V Edición del Premio MICAELA PORTILLA VITORIA para la mejor tesis de la UPV/EHU sobre estudios feministas o de género para reconocer, publicitar y premiar dicho trabajo.

El Premio Micaela Portilla se lleva celebrando desde 2013 y premia a las mejores tesis sobre estudios feministas o de género que se defienden en la UPV/EHU. A lo largo en estos años se han presentado **36 candidaturas en total**.

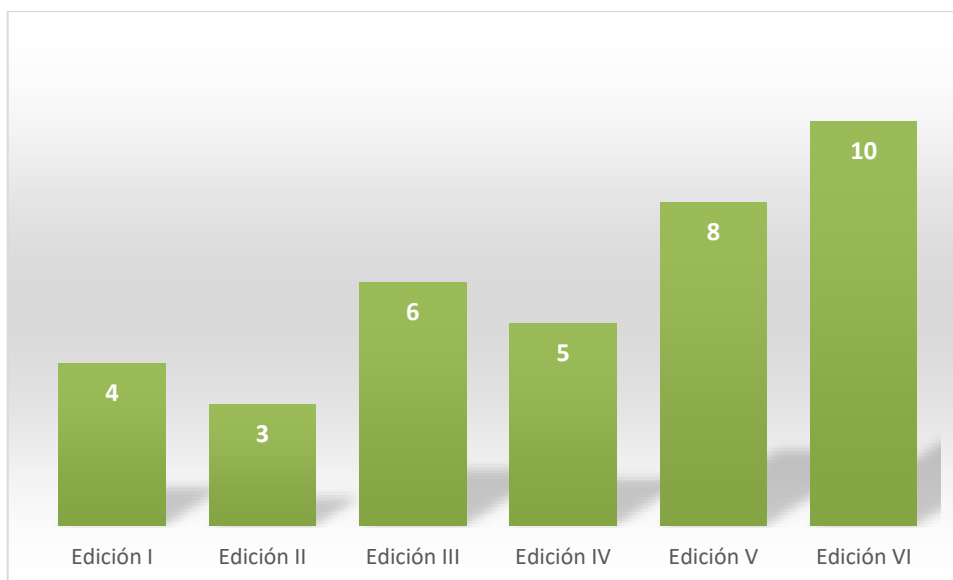


Figura 10: Tesis Doctorales presentadas al premio Micaela Portilla

- En el anexo III se han recogido los datos de las Tesis ganadoras del premio en el transcurso de las seis ediciones.

2.3.- Convocatoria de participación en jornadas, congresos y seminarios para alumnas y alumnos de doctorado de la UPV/EHU

El objeto de la presente convocatoria es impulsar las investigaciones feministas y de género, conforme a lo establecido en el Plan de Igualdad vigente.

Esta convocatoria extraordinaria prevé la concesión de **ayudas para participar presentando una ponencia, comunicación, póster... que incluya la perspectiva de género y/o aborde investigaciones feministas y de género, así como sobre diversidad afectivo-sexual e identidad de género** en jornadas, congresos o seminarios con motivo de la elaboración y/o difusión de trabajos relacionados con una tesis doctoral, que aborde las investigaciones feministas y de género, así como sobre diversidad afectivo-sexual e identidad de género, inscrita en la UPV/EHU. Dedicamos especial atención a aquellas ramas de conocimiento con carencias en investigaciones feministas y de género: **Enseñanzas Técnicas, Ciencias Experimentales y Ciencias de la Salud.**

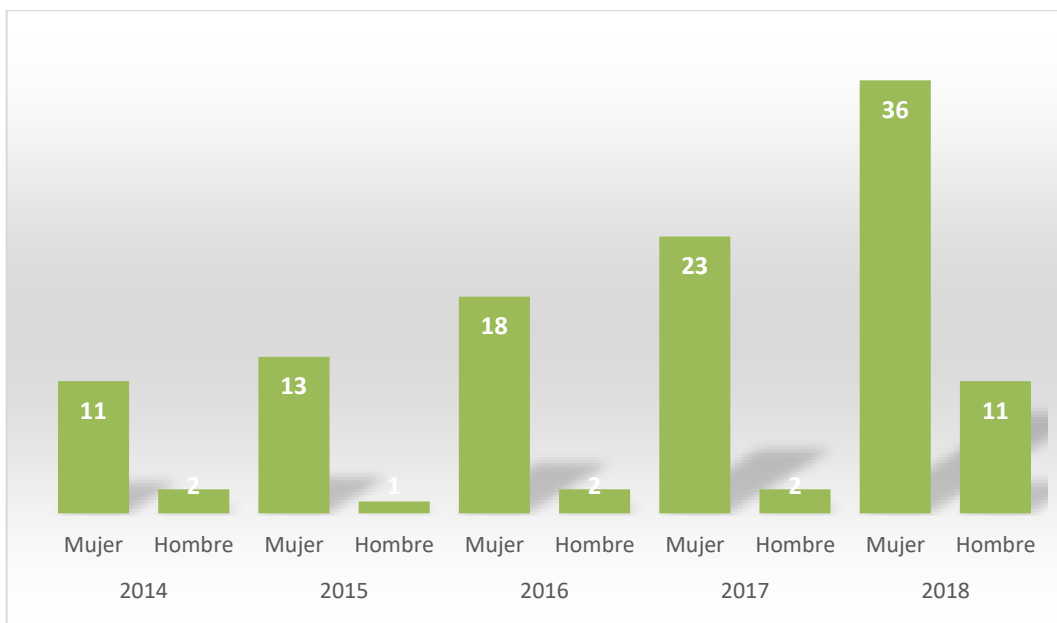


Figura 11: Número de ayudas concedidas en la convocatoria de Participación

Como se aprecia en el gráfico, vemos que cada vez se conceden más ayudas tanto a mujeres como a hombres, debido al aumento de las solicitudes recibidas. El alumnado de doctorado muestra gran interés en participar en esta convocatoria.

En la última edición, correspondiente al año **2018**, se han concedido 47 ayudas llegando al montante total de **20.094'57 euros** concedidos.

3. Vida universitaria

3.1.- Inclusión de la variable sexo

La Dirección para la Igualdad realizó en febrero de 2015, una revisión de los 12 apartados en los que se agrupan los datos que recoge el documento Universidad en cifras y, elaboró un informe con sugerencias de mejora pertinentes en relación a la necesidad de garantizar aquellos datos relevantes, así como recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. En el presente año se confirma que la recogida de datos se efectúa, siempre, incluyendo la variable de sexo y que se normaliza, en este sentido, la recogida y transferencia de datos inclusivos de la variable sexo.

3.2.- Tercera casilla

El Consejo de Gobierno aprobó, el 2 de noviembre, a propuesta de la Vicerrectora de Innovación, Compromiso Social y Acción Cultural, una **TERCERA CASILLA o MARCADOR** de identificación sexo-género a incorporar en la documentación oficial de la UPV/EHU. Se trata de la casilla NO BINARIA. Con esta innovación se pretende romper con el sistema binario de sexo-género, basado exclusivamente en el binomio hombre-mujer, para ofrecer a las personas que no se sienten identificadas en las casillas de hombre y de mujer, una opción que se ajuste a sus necesidades, conforme al sexo-género sentido.

Actualmente la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU trabaja en su implementación progresiva. Siguiendo esta línea de actuación, también se están identificando los baños adecuados en cada centro para denominarlos como **BAÑOS MIXTOS**.

3.3.- Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género

La Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU puso en marcha, en mayo de 2017, un grupo mixto de 30 personas, todas ellas integrantes de la comunidad universitaria, y dos expertas externas contratadas al efecto recibiendo formación de 8 horas en junio de 2017 por parte de dos personas integrantes expertas en el tema.

Este grupo, dinamizado por la Dirección para la Igualdad, se dividió en dos subgrupos: el primero se encargó del estudio de todos los protocolos de las universidades públicas del Estado y los de las principales instituciones de la Comunidad Autónoma



del País Vasco. El segundo diseñó la fase de escucha y participación para recabar, por los distintos centros de los tres campus de la UPV/EHU, las opiniones, experiencias y/o aportaciones con el fin de elaborar el nuevo protocolo de violencias de género de la UPV/EHU.

Se realizaron **veinte sesiones de dinámica grupal de escucha y participación** para PDI, PAS y alumnado en los **tres campus** en los que participaron **alrededor de 300 personas**. Tras la recogida de esta información se comenzó la elaboración borrador del Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género.

Tras las diferentes revisiones de los borradores hasta conseguir la redacción final, el 1 de junio se aprobó en la Comisión Intersectorial por unanimidad. El Consejo de Gobierno lo aprobó, a su vez el 7 de junio de 2018 presentándose a la comunidad universitaria el 14 de junio del mismo año.



Figura 12: Alumnado participando en las sesiones de escucha y participación

Está prevista la difusión del mismo en los tres campus durante los próximos meses. Así mismo, de acuerdo con lo recogido en el propio protocolo, se creará una Comisión para la atención de los casos de violencias de género y se prevé que se formalice durante el curso 2018/2019. Sus componentes recibirán formación específica en la materia.

Tras la reunión de la Comisión Seguridad y Salud Intercampus, celebrada el 22 de octubre de 2018, esta comisión cede su competencia en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a la Comisión para la atención de los casos de violencias de género en atención a la Disposición adicional tercera. Por lo que, oficialmente, el protocolo entra en vigor desde este mismo día.

Tal y como aparece en la Declaración de principios del Preámbulo del Protocolo contra las violencias de género de la UPV/EHU "La UPV/EHU se compromete a abordar los eventuales problemas generados por las violencias de género, con este protocolo, con las debidas garantías y tomando en consideración —para su redacción, interpretación y aplicación— las normas internacionales, comunitarias, estatales, autonómicas y



universitarias relativas al derecho de todas las personas a disfrutar de unos ambientes de trabajo y estudio exentos de dichas violencias”.

	Denunciante		
	Alumnas	PAS	PDI
Violencia física	10	1	0
Acoso sexual	5	0	0
Violencia psicológica	3	0	0
TOTAL	18	1	0

Figura 13: Casos de violencia atendidos

Un estudio recientemente publicado por Picara Magazine ¹, revela que, contrastadas todas las universidades públicas del Estado español en lo concerniente al número de denuncias atendidas por violencias de género, la UPV/EHU se encuentra entre las que más denuncias ha recibido y atendido. Este dato es positivo. Revela que hay un aumento de la disposición a denunciar las manifestaciones de las violencias de género entre los colectivos universitarios, especialmente, en el alumnado. Consideramos que este aumento se debe al impacto de las políticas activas por la igualdad y diversidad de género en la UPV/EHU. Cuanto más efectivas resultan estas políticas, aumenta el número de personas que denuncian la violencia sufrida.

¹https://posta.ehu.es/owa/redir.aspx?C=hPm6mUul05_lmlVZgjZ0DdAKJCIPS4J0OrxxS3rjWgkYc4SxIEHWCA..&URL=http%3a%2f%2fwww.pikaramagazine.com%2f2018%2f04%2fmas-de-la-mitad-de-las-universidades-publicas-espanolas-registran-casos-de-acoso%2f

4. Proyección universitaria

4.1.- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos universitarios

Se han comenzado a estudiar, con vistas a una propuesta de reforma normativa, las posibles fórmulas para lograr la composición final equilibrada (hombres y mujeres) de los órganos colegiados de la UPV/EHU. En concreto, hacemos referencia, en este punto, a las conocidas **listas cremallera**, reguladas en el art. 5.4 del Reglamento de Régimen Electoral General de la UPV/EHU. Se han detectado desviaciones anómalas en la aplicación de este orden alternativo que han generado una composición final no equilibrada de algunos órganos colegiados. Para tratar de evitar estas disfunciones, a lo largo de abril y mayo de 2017 se elaboró un Informe en la Dirección para la Igualdad para promover cambios normativos que garanticen esta paridad final. Revisado el informe por los Servicios Jurídicos, falta por consensuar la propuesta definitiva y elevarla al Consejo de Gobierno para su aprobación.

La Dirección para la Igualdad realiza seguimiento y contacto con las Comisiones de Igualdad de los centros de la UPV/EHU y fomenta su participación en todas las iniciativas.

4.2.- Proyección social de la UPV/EHU asociada a la igualdad

- **8 de Marzo:** En 2018 se celebró la novena edición de la jornada académica institucional del 8 de marzo de la UPV/EHU, en el **campus de Araba** concretamente en la **Facultad de Letras** bajo el lema **Humanidades: construyendo la igualdad de género**.

En este acto se entregan los premios Francisca de Aculodi, Maria Goyri y Micaela Portilla por parte de la Rectora. El listado de las premiadas se encuentra en los anexos I, II y III.



Figura 14: Mesa y premiadas del 8 de marzo del 2018

- **Martxa Lila:** Cada año en Leioa (campus de Bizkaia) se viene celebrando una martxa en la que toda la comunidad universitaria está invitada a participar portando algún objeto lila.
- **25N:** La UPV/EHU celebra el Día Internacional de la violencia contra la mujer. En la última edición se proyectó la película "Volar" en el Paraninfo de la Facultad de Ciencia y Tecnología.



- **Firma del Manifiesto Gune Anitza del Consejo de la Juventud de Euskadi:** 10 de noviembre de 2017 la Vicerrectora de Innovación, Compromiso Social y Acción Cultural firmó, en nombre de la UPV/EHU *Gune Anitzaren manifestua* por el que la UPV/EHU se adhiere a dicha iniciativa. La firma conjunta tuvo lugar en rueda de prensa entre la Vicerrectora de Innovación, Compromiso Social y Acción Cultural de la UPV/EHU, la Directora para la Igualdad de la UPV/EHU y la Presidenta del Consejo de la Juventud de Euskadi.



La UPV/EHU se compromete así a utilizar el sello de Gune Anitza en los espacios físicos y virtuales, mostrando de esta forma, su apoyo hacia la diversidad que se da en la juventud, y la defensa de la igualdad real de derechos y libertades.

- **Firma del Convenio de colaboración con Emakunde:** El 2 de julio de 2018 se firmó el Convenio de colaboración entre la UPV/EHU y Emakunde. Se pretende así, fomentar la colaboración que se viene realizando entre ambas instituciones, especialmente en el ámbito formativo. La firma conjunta tuvo lugar en rueda de prensa entre la Vicerrectora de Innovación, Compromiso Social y Acción Cultural de la UPV/EHU, la Directora para la Igualdad de la UPV/EHU y la Directora de Emakunde.



Figura 15: Directora para la Igualdad, Vicerrectora de Innovación Compromiso Social y Acción Cultural y Directora de Emakunde en el momento de la firma.

4.3.- Convocatoria de ayudas para la organización de actividades de sensibilización y formación para impulsar la igualdad de mujeres y hombres y la diversidad de género en la UPV/EHU

Estas ayudas han ido experimentando un aumento año tras año en cuanto a las actividades desarrolladas y la participación se ha mantenido bastante estable. Esto se debe, en parte, a que cada vez se organizan actividades más específicas que tratan de profundizar más en la perspectiva de género de distintas actividades. Por lo tanto, la tendencia principal es la de organizar menos actividades masivas "para todo el público" y más actividades de profundización o investigación.

A través de los siguientes gráficos, se muestra la evolución tanto de los actos organizados como de las personas que han participado en ellos desde 2014.

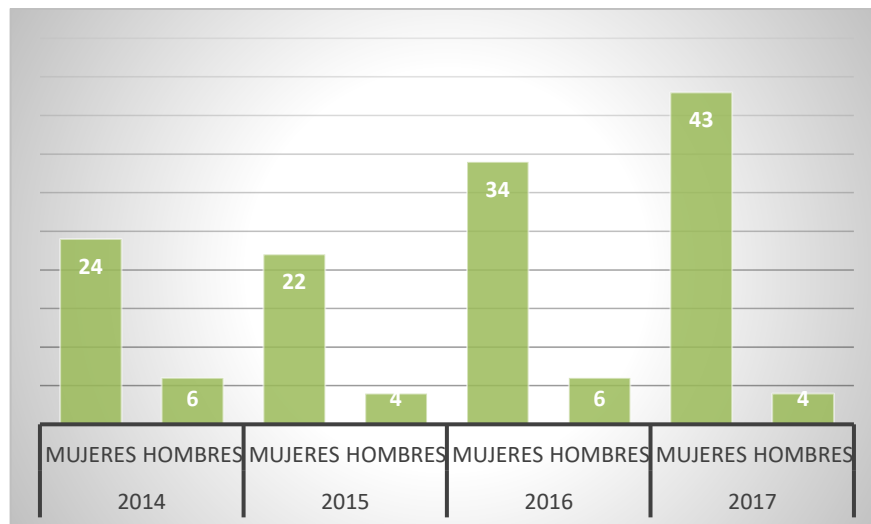


Figura 16: Solicitudes recibidas en la convocatoria de Organización

Se ha observado un progresivo incremento de las solicitudes año tras año.

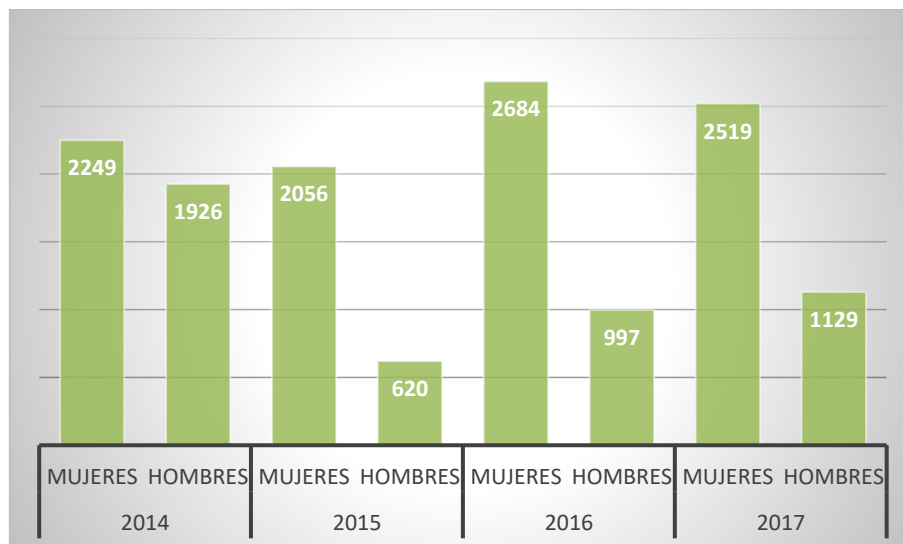


Figura 17: Personas que han participado en las jornadas organizadas a través de esta convocatoria.

En la última edición de esta convocatoria, la del año 2018, se han concedido 29 solicitudes, 27 mujeres y 2 hombres, con un total de 20.137 euros. Se aprecia un claro descenso en el número de solicitudes que parece tener su origen, principalmente, en el exceso de burocratización a la hora de la tramitación.

En estos cuatro años han participado **más de 14.000 personas** en las diversas actividades organizadas.

4.4.- Aparición de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU en los medios de comunicación

Desde 2014 la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU ha aparecido en los medios de comunicación en **107 ocasiones**, de ellas 27 en el año 2018.

Evolución en gráfica:

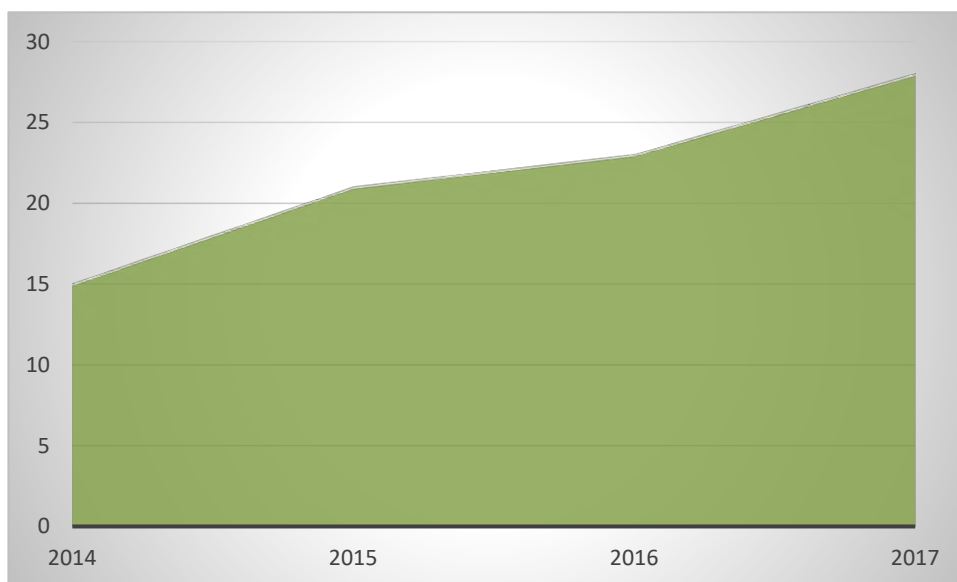


Figura 18: Apariciones de la Dirección para la Igualdad en los medios de comunicación.

Las políticas activas por la igualdad y diversidad de género diseñadas e implementadas en la UPV/EHU resultan cada vez más mediáticas. Cada vez son más las apariciones de la Dirección y el Vicerrectorado en los medios de comunicación, lo que contribuye, sin duda, a una mayor expansión del trabajo realizado. Dicha expansión permite abordar más exitosamente las nuevas iniciativas, pues el nivel de receptividad es mayor.



Anexo I

TFGs Ganadores del premio FANCISCA DE ACULODI

			OBRA GANADORA	AUTORÍA
I. Edición (2013/2014)	Ciencias sociales y jurídicas	Euskera	<i>Genero ikuspegia esku-hartze sozialean. Argentinako pies x La Tierra elkartearen kasua</i>	Aitziber Ramirez de la Piscina Arrillaga.
		Castellano	<i>Una mirada a las comunidades vecinales del Casco Viejo de Vitoria-Gasteiz: Las mujeres en la construcción de "Comunidad"</i>	Lucia Teresa Loayza Heredia.
	Artes y Humanidades	Euskera	Desierto	
		Castellano	<i>La mujer, el arte y el exilio: La subversión en la obra de Leonora Carrington y remedios Varo</i>	Adela Flamarique Unanue.
	Ciencias de la salud	Euskera	<i>Parekoeen taldeen bitartez GIB daukaten emakumeen autoerrealizazioa sustatzeko Proiektua</i>	Estibaliz Aldekoa Martinez.
		Castellano	Desierto	
II. Edición (2014/2015)	Ciencias sociales y jurídicas	Euskera	<i>Emakumeak eta bertsolaritza. Gaiak, bertsolarien paperak eta bertsoak genero ikuspuntutik</i>	Izaro Zinkunegi Barandiaran
		Castellano	<i>Reconstruyendo proyectos migratorios, generando espacios de encuentro: Claves para la intervención social con mujeres-madres latinoamericanas</i>	Cristina Rodríguez Espina.
	Artes y Humanidades	Euskera	<i>Identitatearen eraikuntza autoerrepresentazioaren bidez. Claude Cahun eta Frida</i>	Nagore Arzallus Alustiza.
		Castellano	<i>El "extraño mal" de Teresa Wilms Montt: Romanticismo y trasgresión de la normativa de género en la vanguardia chilena</i>	Maialen Lehane Lezaun.
	Ciencias de la salud	Euskera	<i>Migrazio eta Identitate maskulinoak: Esku-hartze proposamena</i>	Nora Arenas Zabaleta.
		Castellano	<i>La importancia de la Fisioterapia en la prevención y tratamiento de la Incontinencia urinaria en el embarazo y postparto</i>	Iraide Foronda Chueca.
	Ciencias	Euskera	<i>Ingurumen Hezkuntza proiektu baten diseinua feminismo eta etnografiaren ikuspuntutatik</i>	Aitziber Calleja Satrustegui.
		Castellano	Desierto	
	Ingeniería y Arquitectura	Euskera	<i>Hezkuntza eta kultur ekipamendua Portugaleteko merkatuan</i>	Iñigo Galdeano Pérez.



		Castellano	Desierto	
III. Edición (2015/2016)	Ciencias sociales y jurídicas	Euskera	<i>Gorputz adierazpena genero- rolekin apurtzeko saiakera bat de</i>	Maddi Juaristi Astiazaran.
		Castellano	<i>La desigualdad y violencia de género en la mujer de la República Dominicana: necesidades y claves de intervención Socioeducativa para el empoderamiento de las adolescentes de Las Terrenas</i>	Jesenia Hernandez López
	Artes y Humanidades	Euskera	<i>Dodomestika</i>	Maialen Belaustegui Lapeyra.
		Castellano	<i>(Punto negro)</i>	Sandra Gutiérrez Abascal.
	Ciencias de la salud	Euskera	<i>Mikromatxismoak Lantzeko Ahalduntze Programa</i>	Idoia Iturbe Telleria.
		Castellano	Desierto	
	Ciencias	Euskera	<i>Matematikaren garapena, Emakumeen ekarpenetatik abiatuta</i>	Lara Aresti Gabiola.
		Castellano	Desierto	
IV. Edición (2016/2017)	Ciencias sociales y jurídicas	Euskera	<i>Amatasuna eta kartzelak: euskal emakume batzuen esperientziak espainiako kartzeletan</i>	Garazi Otsoa Eribeko Uriarte.
			Accesit: Ernai gazte antolakundearen urrats feminista: Aldaketaren nolakotasuna aztertzen	Maidier Galardi Fernandez De Agirre.
	Castellano	<i>Mordiendo el aire kalis/romis mujeres caminando hacia la igualdad</i>	Helena Bayona Carlos.	
	Artes y Humanidades	Euskera	<i>Sexua eta generoa Judith Butlerren lanean: (des)eraikuntzari buruz</i>	Amaia Elejabarrieta Uribe
		Castellano	<i>La feminidad en el arte de Waterhouse. Ofelia y la dama de Shalott</i>	Lara Goikoetxea Armijos.
	Ciencias de la salud	Euskera	Desierto	
		Castellano	Desierto	
	Ingeniería y Arquitectura	Euskera	Desierto	
Castellano		Desierto		



Anexo II

TFMs Ganadores del premio MARIA GOYRI		
	OBRA GANADORA	AUTORÍA
I. Edición (2011/2012)	<i>Feminismo y piedad: un análisis de género en torno a las conversas al islam</i>	Itzea Goicolea Amiano
II. Edición (2012/2013)	<i>Mujeres viriles en el siglo XVIII: la construcción de la diferencia sexual en el discurso fuerista de Manuel De Larramendi</i>	Bakarne Altonaga Begoña
III. Edición (2013/2014)	<i>Representaciones sobre cuidar/curar de las mujeres baserritarras de Bizkaia</i> Accesit: - <i>Depresión y proceso de recuperación: agencia, género y prácticas corporales</i> - <i>Luma, Camp cultura eta euskal identitate lumadunak</i>	Irune Robles Egozkue María Zapata Hidalgo Ametz Jordan Arrieta
IV. Edición (2014/2015)	<i>Cuerpo, género y vejez en las viviendas colaborativas de mayores</i>	Ana Fernández Cubero
V. Edición (2015/2016)	<i>Euskara generoaren ispiluan barrena. Hizkuntza praktikak, bizipenak eta gogoetak Lezo eta Pasai Donibaneko nerabeen artean</i> Accesit: - <i>Birrintutakoa berpizten. Ahaztutako arkitekturak eta emakumeak: Saturrarango emakumezkoen espetxearen adibidea</i>	Jaime Altuna Ramírez Garazi Lizaso Manterola
VI. Edición (2016/2017)	<i>Bertsolaritzan garatutako umorea(k) aztergai genero ikuspegitik</i> Accesit: - <i>Emakume ezkonduak fabriketan: arrotz izatetik nor izatera. 1970eko hamarkadan Ormaiztegiko lantegietan egindako urratsaren gakoak</i> - <i>La pasividad femenina como canon feminicida representacional</i> - <i>De Ms. Pac-Man a Aloy: La imagen de las mujeres en los videojuegos</i> - <i>Anarquismo doméstico. Soñé que mi piso estaba limpio</i> - <i>El estatus científico de la disciplina del trabajo social. Trabajo social y su relación con la feminización en la profesión: vías posibles para romper con el "techo de cristal" epistemológico</i> - <i>Zientzia eta generoa</i>	Ane Labaka Mayo Elixabete Garmendia Lasa Sofia Roda Onofri Verónica Fernández Sainz Anna Mezquita Sánchez Andrea De La Torre López Uxue Sánchez Garmendia



Anexo III

Tesis Doctorales Ganadoras del premio MICAELA PORTILLA		
	TESIS GANADORA	AUTORÍA
I. Edición (2012)	<i>Relaciones amorosas de pareja en las trayectorias vitales de las mujeres encarceladas</i>	Estibaliz De Miguel Calvo
II. Edición (2013)	<i>La participación de las mujeres en el mercado laboral vitoriano (1950-1975)</i>	Aritza Saenz del Castillo Velasco
III. Edición (2014)	<i>La transferencia de contenidos matemáticos a contextos científicos: el concepto de función</i>	Miren Begoñe Burgoa Etxaburu
IV. Edición (2015)	<i>Eromena, azpimemoria eta isiltasuna(k) idazten: Hutsune bihurtutako emakumeak garaiko gizartearen eta moralaren ispilu</i>	Itxaso Martin Zapirain
V. Edición (2016)	<i>Arte-ekoizpen feministak euskal testuinguru kulturallean. Arte-instituzio garaikideetako praktika: Arteleku zentroa eta Montehermoso Kulturunea (1997-2012)</i>	Maidier Zilbeti Pérez
VI. Edición (2017)	<i>La triple presencia. Estudio sobre el trabajo doméstico-familiar, el empleo y la participación sociopolítica</i>	Marina Sagastizabal Emilio-Yus



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

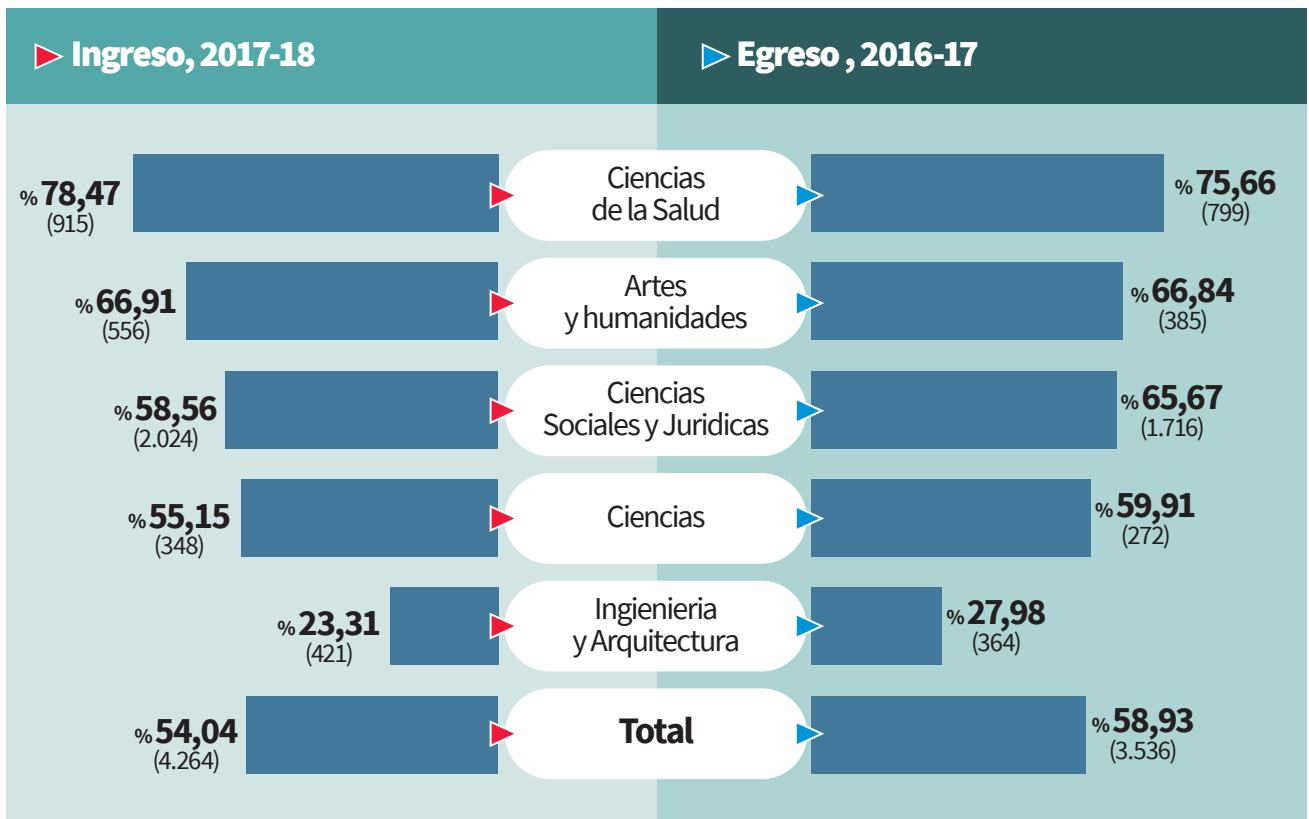
BERRIKUNTZAREN, GIZARTE KONPROMISOAREN
ETA KULTURGINTZAREN ARLOKO
ERREKTOREORDETZA
VICERRECTORADO DE INNOVACIÓN, COMPROMISO
SOCIAL Y ACCIÓN CULTURAL

ANEXO IV

IGUALDAD EN CIFRAS

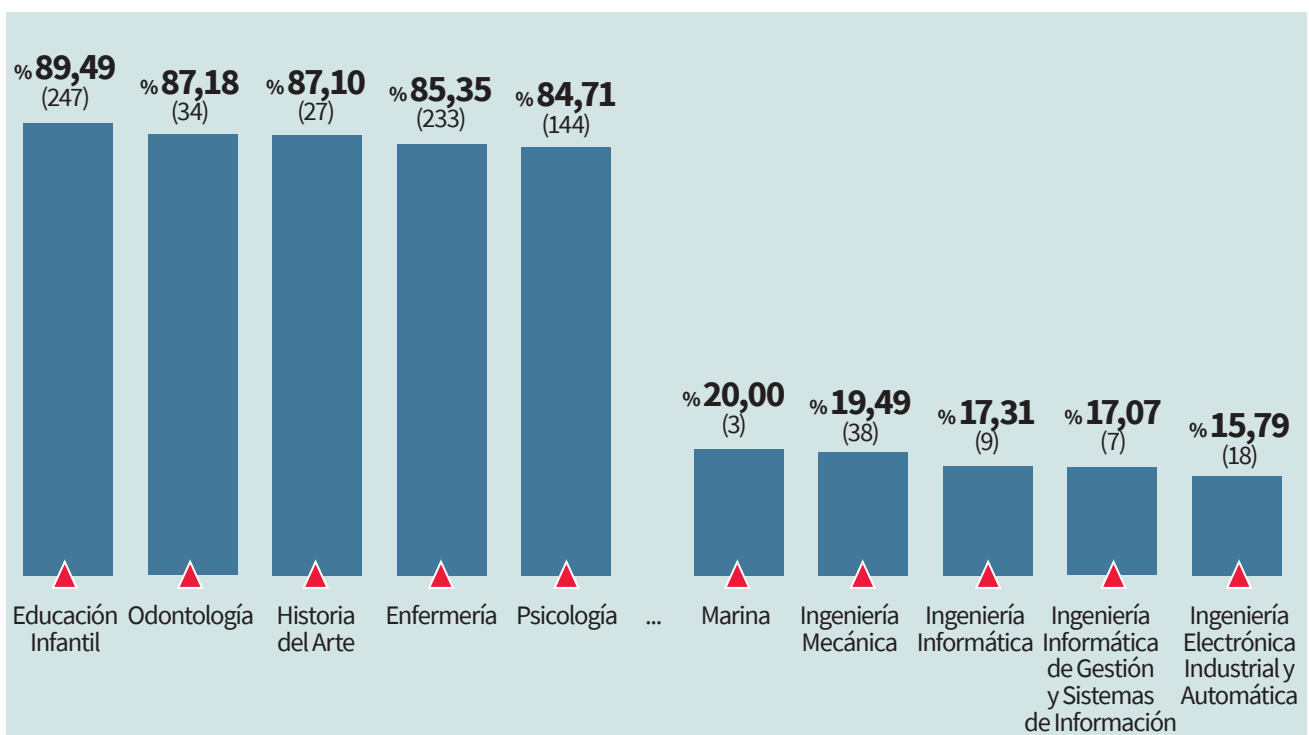
Ingreso y egreso

Distribución de la mujer por campo científico



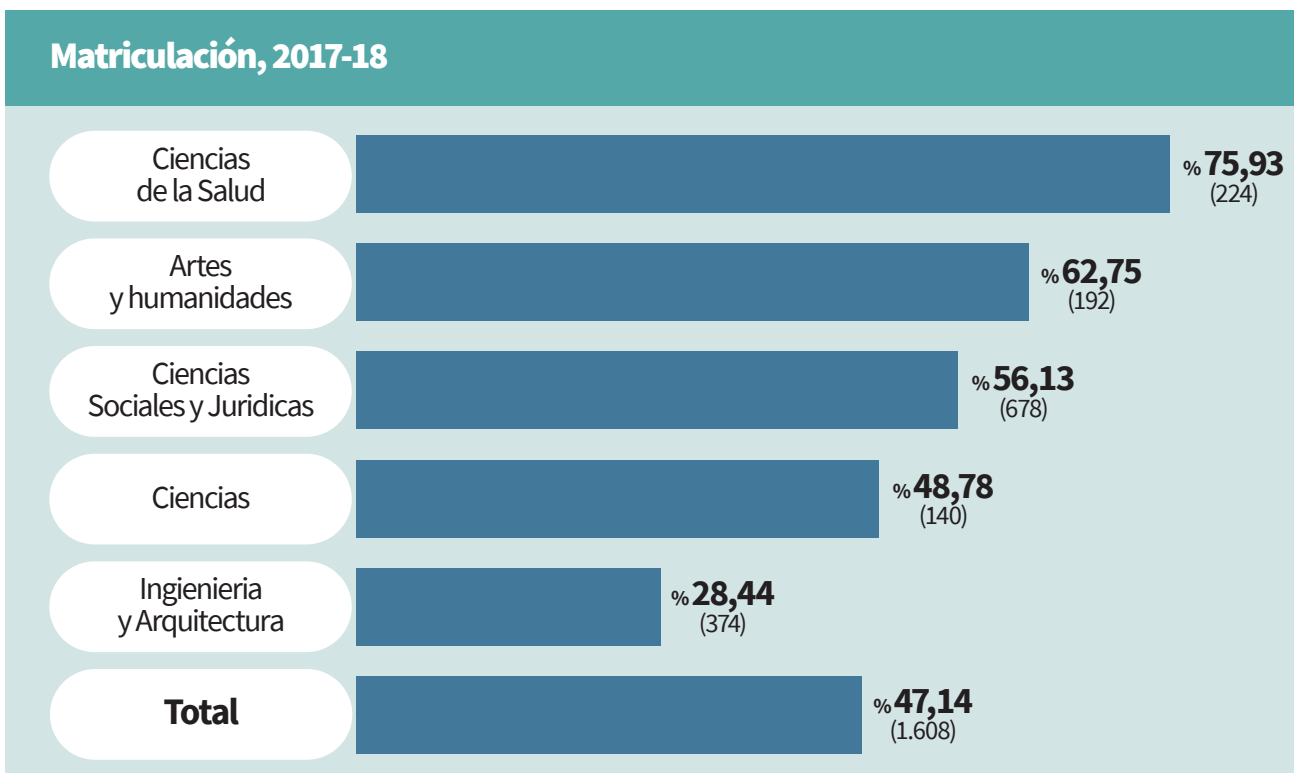
Ingreso por grados

Selección de los grados más representativos de la feminización, elevada y reducida, 2017-18



Masters

Matriculación del alumnado femenino por campo científico



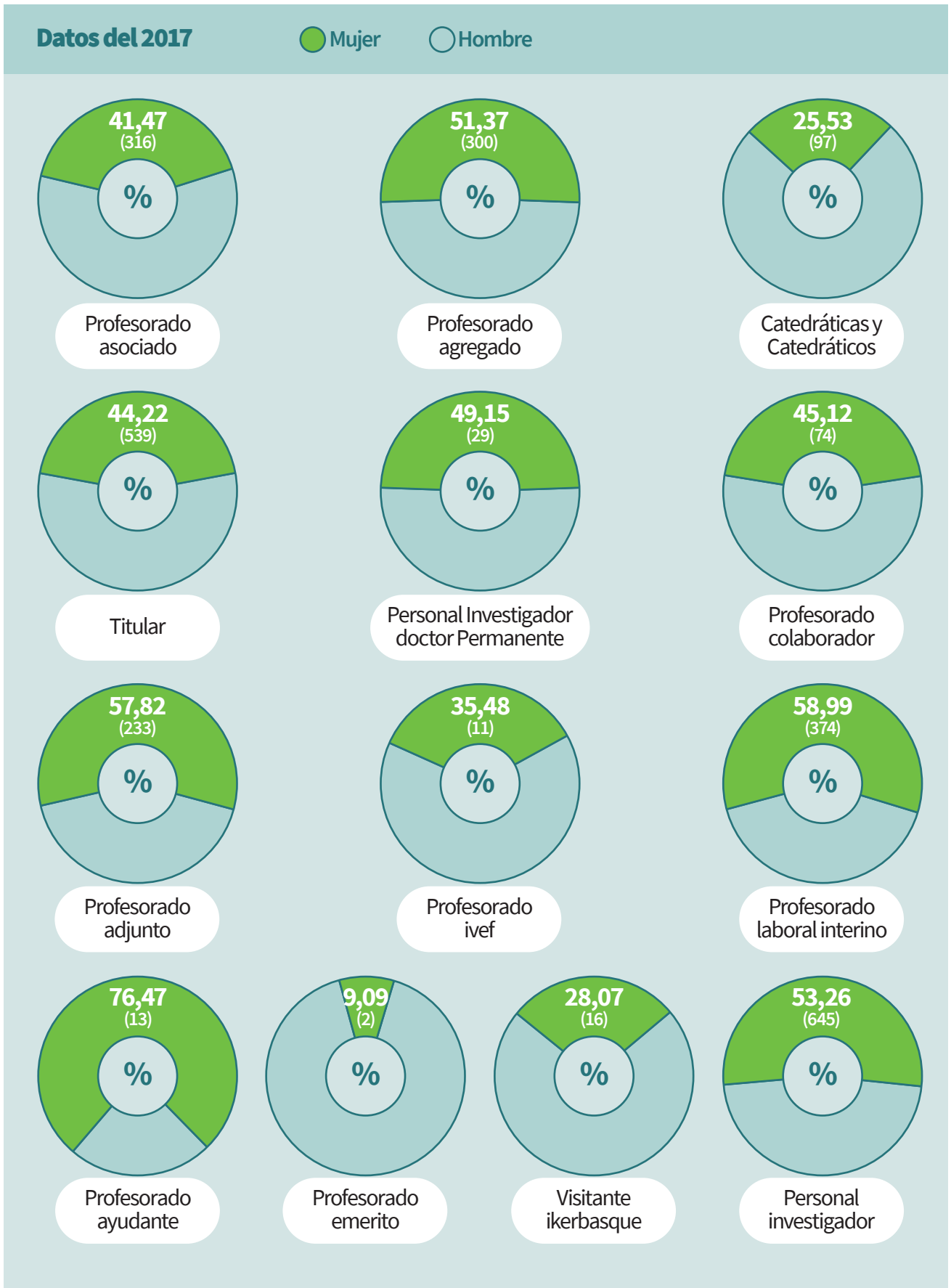
Doctorandas

Doctorandas por campo científico



PDI (Personal Investigador)

Distribución del personal femenino



IP (Personal Investigador Principal)

Distribución del personal por sexos

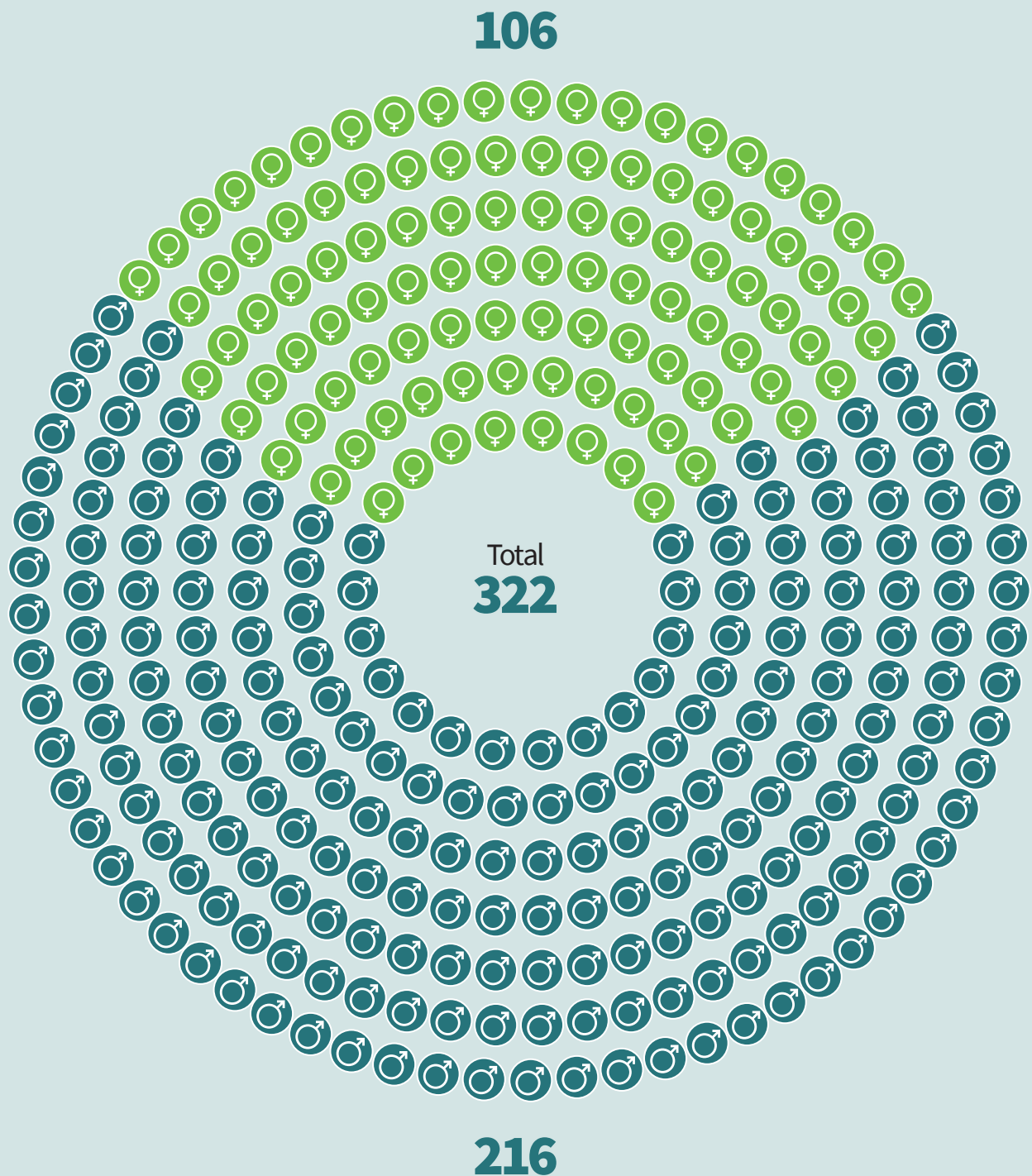
Datos del 2017



Mujer



Hombre



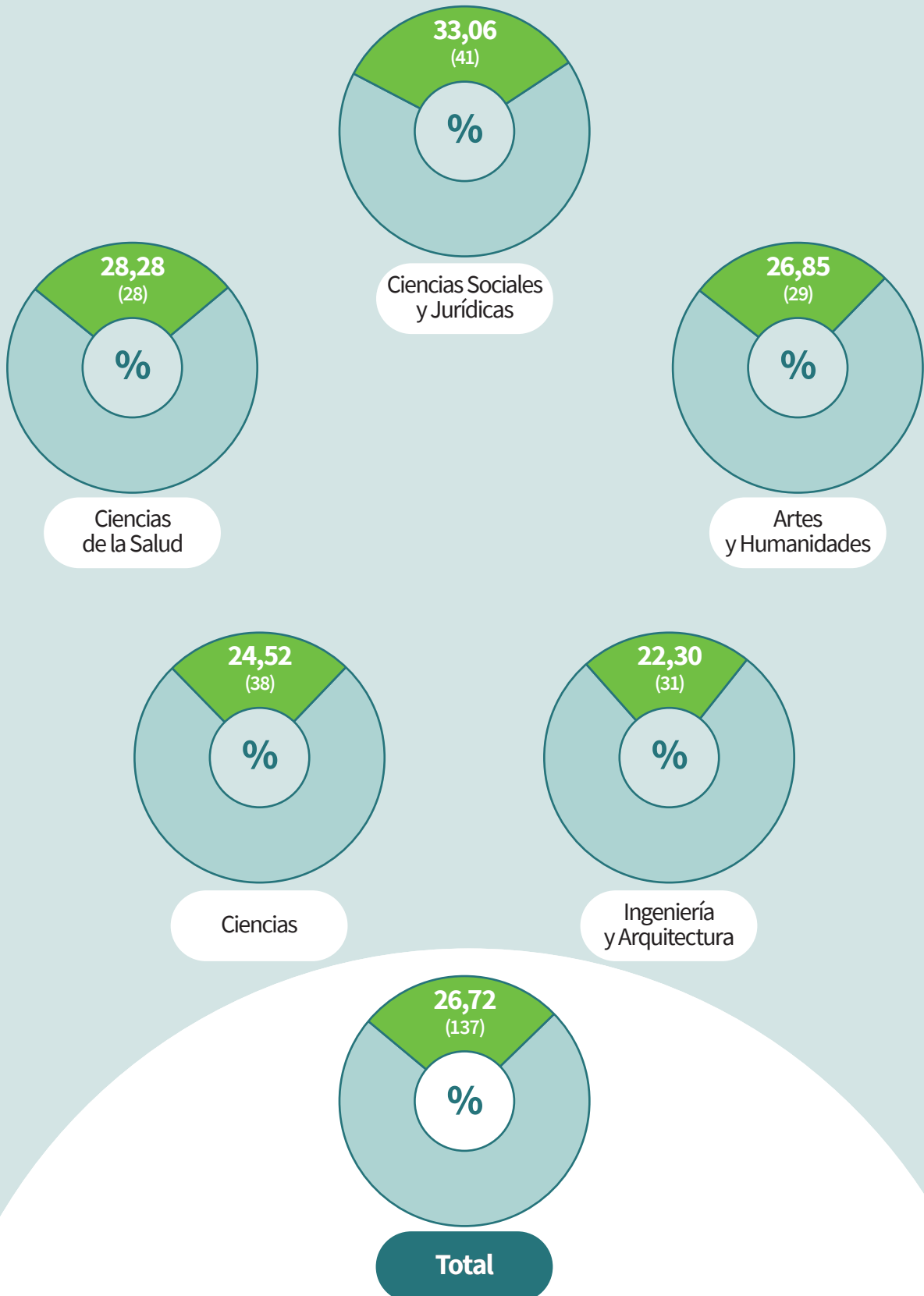
Direcciones de tesis

Distribución de las directoras de tesis por campos científicos

Tesis leídas en 2017

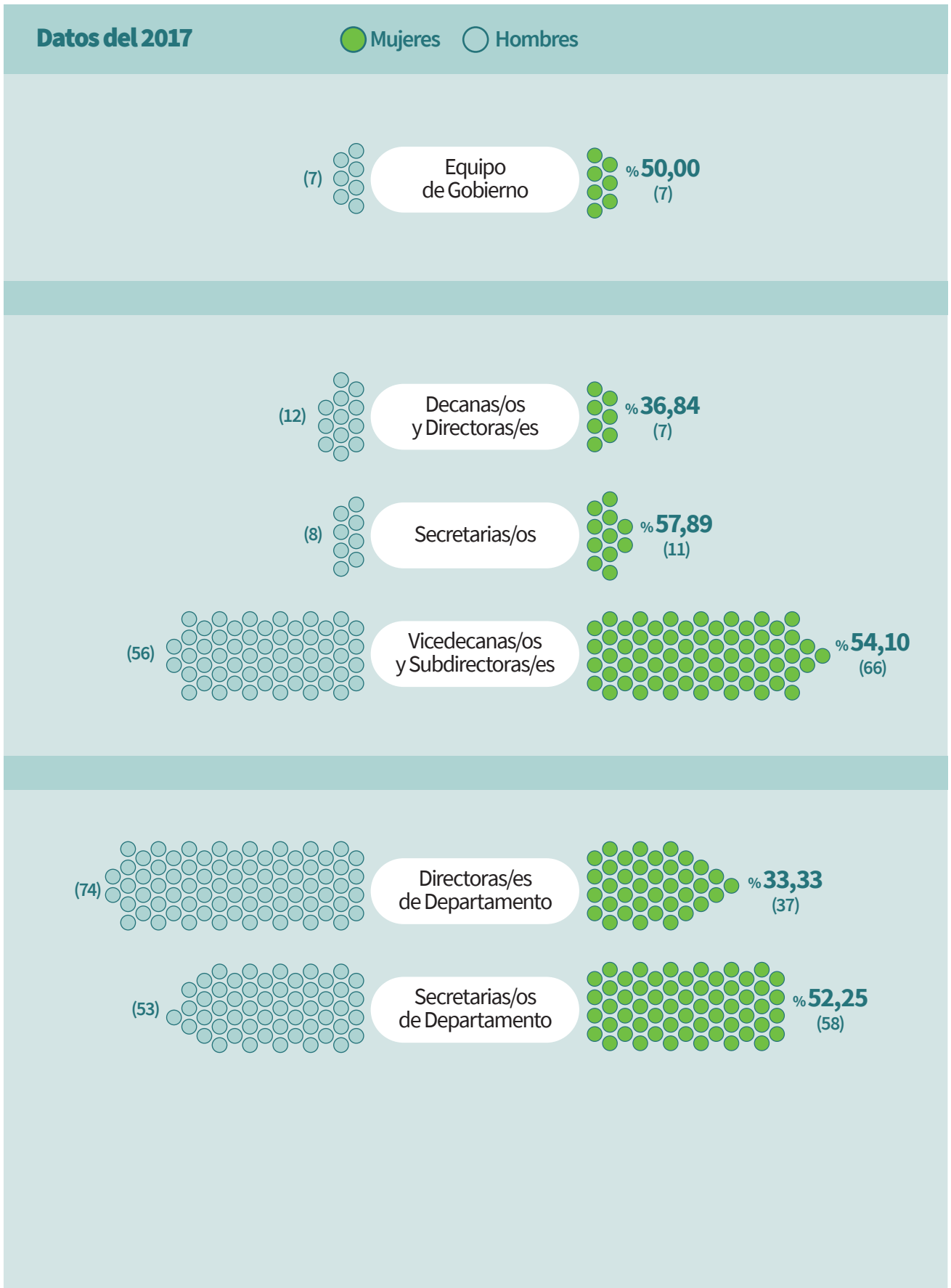
● Directoras

○ Directores



Cargos

Distribución de los cargos por sexo



PAS (Personal de Administración y Servicios)

Distribución del personal femenino por grupo y nivel retributivo

