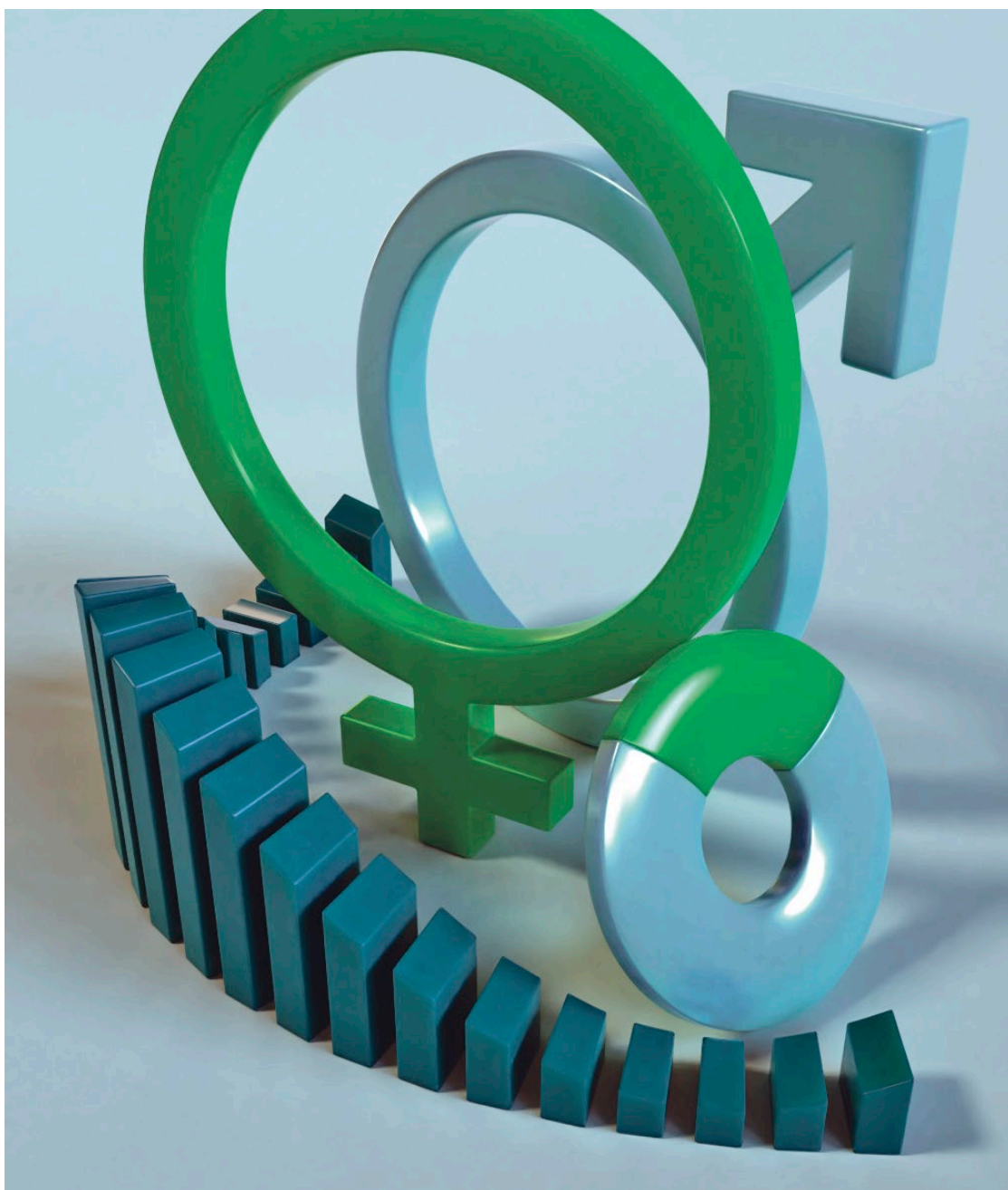


# MEMORIA 2023





# ÍNDICE

<b>I. Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU.....</b>	<b>1</b>
Composición de la Dirección para la Igualdad .....	2
Comisión de Igualdad.....	2
<b>II. Líneas de actuación .....</b>	<b>3</b>
1. Resultados en formación.....	3
1.1. Formación para el alumnado .....	3
1.2. A-Leader, programa para las mujeres del PTGAS .....	6
1.3. Formación online .....	7
2. Resultados en el ámbito de la investigación.....	10
2.1. Programa AKADEME para el impulso del liderazgo de las mujeres académicas de la UPV/EHU .....	10
2.2. Premio Micaela Portilla a la mejor tesis de la UPV/EHU sobre estudios feministas o de género.....	11
3. Vida universitaria.....	12
3.1. Diagnóstico y Auditoría Salarial de la UPV/EHU .....	12
3.1.1. Diagnóstico de la UPV/EHU .....	12
3.1.2. Inspección Salarial de la UPV/EHU .....	12
3.2. Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género.....	13
3.3. Protocolo para el cambio de nombre de personas trans y no binarias en la UPV/EHU.....	14
3.4. Comisión para la promoción de grados STEM entre las chicas.....	15
4. Proyección universitaria .....	17
4.1. Fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos universitarios.....	17
4.2. Guía de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la UPV/EHU	17
4.3. Colaboración de la Dirección para la Igualdad en diferentes proyectos	18
4.4. Imagen social de la UPV/EHU ligada a la igualdad .....	19
4.5. Presencia de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU en los medios de comunicación .....	22
5. Proyectos y funciones.....	23



# I. Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU

Siendo como es una universidad pública, la UPV/EHU tiene un compromiso firme con la igualdad de mujeres y hombres. Así lo muestra, entre otros, el artículo 4.3. de sus Estatutos: *La UPV/EHU garantizarà la igualdad de las mujeres y los hombres que forman la Comunidad Universitaria y adoptarà las medidas necesarias para prevenir o eliminar cualquier discriminaci3n por raz3n de nacimiento, etnia, sexo, religi3n, opini3n, lengua o cualquier otra condici3n o circunstancia personal o social. A estos efectos, la UPV/EHU tendrà en cuenta los principios de igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y a la diferencia, integraci3n de la perspectiva de g3nero, acci3n positiva, eliminaci3n de roles y estereotipos en funci3n del sexo y representaci3n equilibrada.*

En este camino hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en 2006, un a1o antes de que la Ley Org3nica 4/2007 obligara a las universidades a poner en marcha unidades para la igualdad, la UPV/EHU cre3 la Direcci3n para la Igualdad y el cargo de Directora de Igualdad (Consejo de Gobierno de 15/06/2006). Esta direcci3n fue fruto del trabajo de un gran equipo comprometido, en su mayor3a mujeres, que hab3an luchado por la igualdad de oportunidades en los diferentes 3mbitos y 3reas de la sociedad vasca. Desde la creaci3n de la Direcci3n han sido numerosas las acciones llevadas a cabo, tanto para el cumplimiento de las funciones asignadas a la propia Direcci3n, como para el cumplimiento de los objetivos marcados en las leyes, todo ello implantado en el 3mbito universitario.

En 2007, la Direcci3n para la Igualdad llev3 a cabo un diagn3stico sobre la situaci3n de mujeres y hombres en la UPV/EHU, a partir del cual se dio a conocer la situaci3n real de los colectivos universitarios –alumnado, PTGAS y PDI– diferenciada por sexos.

Tras ese diagn3stico, en mayo de 2009 la Universidad aprob3 la creaci3n de la Comisi3n para la Igualdad de la UPV/EHU, a la que se atribuy3 una funci3n prioritaria: coordinar el proceso de elaboraci3n del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU. El plan deb3 concretar las l3neas de trabajo a seguir por la Universidad en materia de igualdad. Un a1o m3s tarde, tras finalizar las labores de elaboraci3n del I Plan de Igualdad 2010-2013, el documento fue presentado ante el Consejo de Gobierno, para su aprobaci3n, y ello ratific3 el compromiso adquirido por la Universidad en materia de igualdad de g3nero. Una vez ejecutado el I Plan, mediante resoluci3n de 3 de abril de 2014, la Comisi3n Intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU –formada por miembros de las Comisiones Negociadoras del PDI y el PTGAS funcionario y laboral– aprob3 el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2014-2017).

Este III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres 2019-2022, al igual que el segundo, se alinea con la filosof3a definida en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y la Ley Org3nica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en las que se recoge la necesidad de que tanto las instituciones p3blicas como las empresas elaboren planes de igualdad para el cumplimiento de los objetivos definidos en la normativa vigente. As3, en la elaboraci3n del III Plan de Igualdad han participado la Comisi3n para la Igualdad de la UPV/EHU, las comisiones de igualdad de los centros y la Comisi3n Intersectorial de Igualdad. El Plan cuenta, para



su correcto desarrollo, con la colaboración de Emakunde a través del convenio suscrito el 2 de julio de 2018.

En 2023 se ha procedido al diseño del IV Plan de Igualdad (2024-2027). El IV plan de la UPV/EHU da continuidad a la filosofía de los anteriores, es decir, pretende que la universidad pública del País Vasco sea referente en el territorio en investigación, transferencia, cualificación y concienciación social sobre igualdad de género (objetivo 4 del eje cultural y social del plan estratégico de la UPV/EHU).

### Composición de la Dirección para la Igualdad

<b>Directora: Elena Leïñena Mendizabal</b>	elena.leinena@ehu.eus	946012172
<b>Técnica: Enara Agirre Arrizabalaga</b>	enara.agirre@ehu.eus	946018039
<b>Técnica: Igone Martínez Alonso</b>	igone.martinez@ehu.eus	946018071
<b>Secretaria: Ana Isabel Ríos Hernández</b>	anaisabel.rihe@ehu.eus	946012171

### Comisión de Igualdad

Maite Muñoz García de Iturrospe	Profesora-investigadora en Arte y Humanidades
Aitor Urresti González	Profesor-investigador en Arquitectura e Ingeniería
Ana Isabel Puente Martínez	Profesora-investigadora en Ciencias
David Pastor Andres	Profesor-investigador en Ciencias Sociales y Jurídicas
Naiara Agirregoitia Marcos	Profesora-investigadora en Ciencias de la Salud
Deñe Larrabeiti Mendikute	Personal del PTGAS
Julen Zabala Alonso	Personal del PTGAS

A su vez, **cada centro de la UPV/EHU cuenta con su propia Comisión de Igualdad.**

## II. Líneas de actuación

### 1. Resultados en formación

Uno de los objetivos de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU es fomentar la inclusión de la perspectiva de género y perspectiva feminista en el ámbito de la docencia. Para ello se han diseñado e impulsado diversos cursos formativos para todos los colectivos universitarios:

#### 1.1.- Formación para el alumnado

La Dirección para la Igualdad quiere impulsar la perspectiva de género en los trabajos finales de grado (TFG) y máster (TFM) presentados por el alumnado. Para ello, en 2023, como en años anteriores, se han concedido los siguientes premios al alumnado de la UPV/EHU por la integración de la perspectiva de género en los trabajos de fin de grado y máster:

- **Premio Francisca de Aculodi a la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos de fin de grado**

En cumplimiento de la acción prevista en el punto 1.4.2 del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres (2019-2022), *Consolidar los premios Francisca de Aculodi –fin de grado– y María Goyri –fin de máster– al mejor trabajo con perspectiva de género de la UPV/EHU*, la universidad convocó la VIII??? edición del premio Francisca de Aculodi a la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos de fin de grado, para valorar, dar a conocer y premiar los mejores trabajos de esas características elaborados por su alumnado.

Durante el acto institucional del 8 de marzo de 2023 se entregaron los premios de la IX edición del premio Francisca de Aculodi (correspondientes a TFGs defendidos en 2022), a la que se presentaron un total de 35 trabajos de fin de grado. En otoño de 2023 se han presentado los trabajos de la X edición, 33 en total, y el veredicto se dará a conocer en 2024. He aquí la distribución de los TFG:

TRABAJOS DE FIN DE GRADO PRESENTADOS		
	IX EDICIÓN	X EDICIÓN
Ciencias Sociales y Jurídicas	22	21
Arte y Humanidades	7	7
Ciencias de la Salud	3	5
Ingeniería y Arquitectura	2	0
Ciencias	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>33</b>

A diferencia de las últimas ediciones, en la última edición no se han recibido trabajos de Ingeniería y Arquitectura ni de Ciencias. Tal y como se puede observar, la

participación en las áreas no tradicionales no solo es pequeña, sino que aún no está consolidada.

La siguiente tabla muestra los trabajos premiados en la IX edición del Premio Francisca de Aculodi:

TRABAJOS PREMIADOS EN LA VIII EDICIÓN DE LOS PREMIOS FRANCISCA DE ACULODI			
Ciencias Sociales y Jurídicas	Euskera	<i>Emakumearen deklaratzeko betebeharraren dispentsa genero-indarkerien arloan</i>	Enara Tapia Larrakoetxea
	Castellano	<i>Violencia sexual en espacios de ocio nocturno: una propuesta de intervención socioeducativa</i>	Maria Lopez Morales
Arte y Humanidades	Euskera	<i>Hizkuntza baztertzailaren detekzioa Elhuyar hiztegian</i>	Eneko Sagarzazu Martínez
	Castellano u otra lengua	<i>LubPtschs Berliner Jahre. Eine Erweiterung des filmischen Frauenbilds</i>	Alejandro Rodríguez Schnell
Ciencias de la Salud	Euskera	<i>Generoaren araberako obesitatearen estigmatizazioa</i>	Miren Santos Erice
	Castellano	<i>Detección y actuación enfermera en mujeres víctimas de violencia de género</i>	Amaia Martínez Galdós
Ingeniería y Arquitectura	Euskera	<i>Desierto</i>	
	Castellano	<i>Analysis of the influence of sex in diagnostic classification of Parkinson's disease on non-motor manifestations by means of machine learning methods</i>	Ander Barrio Campos
Ciencias	Euskera	<i>Desierto</i>	
	Castellano	<i>Desmontando el mito: Diferencias cerebrales entre mujeres y hombres</i>	Cristina Arranz San Pedro

- **Premio María Goyri a la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos de fin de máster**

Siguiendo las líneas de trabajo del III Plan de Igualdad de Hombres y Mujeres (2019-2022), la UPV/EHU convocó la XI edición del Premio María Goyri a la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos de fin de máster para valorar, dar a conocer y

premiar los mejores trabajos de esas características elaborados por su alumnado.

TRABAJOS DE FIN DE MÁSTER PRESENTADOS		
	Total	Según el área de conocimiento
<b>X edición (2020/2021)</b>	16	12 Ciencias Sociales y Jurídicas 2 Arte y Humanidades 1 Ciencias de la Salud 1 Ingeniería y Arquitectura
<b>XI edición (2021/2022)</b>	11	8 Ciencias Sociales y Jurídicas 1 Ciencias de la Salud 2 Ingeniería y Arquitectura
<b>XII edición (2022/2023)</b>	14	9 Ciencias Sociales y Jurídicas 1 Ciencias de la Salud 4 Arte y Humanidades

La siguiente tabla muestra el trabajo galardonado durante el acto institucional del 8 de marzo de 2023:

TRABAJO PREMIADO EN LA XI EDICIÓN DEL PREMIO MARÍA GOYRI	
<i>El enigma del sexo mercenario: identidades y praxis de los clientes de la prostitución</i>	Noelia Ponte Alonso

En esta última edición se ha vuelto a notar un repunte, especialmente en cuanto a los trabajos presentados desde los másteres de los ámbitos tradicionales. Aquí también se advierte la dificultad de presentar trabajos desde ámbitos no tradicionales.

- **Premio Empar Pineda a la inclusión de la perspectiva LGTBI+ en los trabajos de fin de grado y fin de máster**

En el afán de avanzar en el cumplimiento del objetivo previsto en el punto 4.2. del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2019/2022), "**impulsar un espacio universitario respetuoso con la diversidad por razón de género u orientación**". Para el cumplimiento de este objetivo, la UPV/EHU organiza los premios Empar Pineda, y en el año 2023 se han otorgado los premios de la III edición de dicho premio y también se ha organizado la IV edición. El objetivo de este premio es poner en valor los trabajos que incorporan el enfoque LGTBI+ en los Trabajos de Fin de Grado y Trabajos de Fin de Máster y reivindicar la diversidad también en la universidad.





TRABAJOS PRESENTADOS	
	Total
I edición (2019/2020)	10
II edición (2020/2021)	15
III edición (2021/2022)	11
IV edición (2022/2023)	9

A pesar de que se ha detectado un descenso en cuanto a los trabajos presentados, los premios Empar Pineda ya están arraigados en la universidad y se ha podido dar identidad propia al enfoque LGTBI+ en los TFG y TFM.

PREMIADOS EN LA III EDICIÓN DEL PREMIO EMPAR PINEDA		
<b>Euskera</b>	<i>Queer diskurtsoak egungo euskal poesian: Arregi Diaz de Heredia, Borda, Eizagirre, Erro eta Olasagarrenen poemak aztergai</i>	Aitana Pérez Ortiz
	<i>Bollera bertsolarien bizipenak. Konplexutasunez beteriko oholtzaratzeak</i>	Maider Arregi Markuleta
<b>Castellano</b>	<i>Consumo de drogas y salud mental en el colectivo LGTBIQ+</i>	Láin Díez López

## 1.2.- A-Leader, programa para las mujeres del PTGAS:

Con este nuevo programa la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU pretende dar respuesta a una demanda de hace tiempo: el PDI y el alumnado femenino de la universidad tiene su propio espacio, al igual que los estudiantes masculinos; pero no existía un programa propio para mujeres PTGAS y el programa A-Leader ha sido creado precisamente para dar respuesta a esa necesidad. La idea es fomentar el liderazgo entre las mujeres de PTGAS y, especialmente, dotarlas de herramientas para la gestión de conflictos. Además de eso, el programa ofrecerá la posibilidad de formar una red entre las mujeres del PTGAS.

El modelo del programa se ha tomado de Akademe y la dinamizadora será la propia Maru Sarasola. La primera edición piloto del programa se llevó a cabo en Leioa durante el invierno de 2023 y, aunque se inscribieron alrededor de 30 mujeres, se aprobó un





grupo de 15 miembros y finalizaron el programa 14. Las valoraciones de todas las participantes fueron muy buenas, es por ello que desde la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU se pretende seguir impulsando el programa A-Leader en los próximos años.

### 1.3.- Formación online

En 2023 también se ha mantenido la oferta de formaciones online y con la intención de reorganizar las acciones impulsadas desde la Dirección para la Igualdad, se ha celebrado una única edición, concretamente en otoño.

Aunque los cursos siguen teniendo éxito, es evidente el desequilibrio entre ellos; los cursos de Diversidad sexual y/o Abusos sexuales contra la infancia se llenan en pocos días, sin embargo, los cursos de Masculinidades o Lenguaje inclusivo tienen una menor acogida. Además de eso, también es evidente la baja participación masculina, que en ninguna edición sobrepasa el 20%.

En cuanto a la oferta formativa, se ofertan los mismos cursos que en las últimas ediciones, algunos son de la UPV/EHU y otros se imparten en colaboración con Emakunde:

#### **Cursos correspondientes a la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU:**

- Lenguaje inclusivo
- Hezkidetzaren alde busti!
- Diversidad sexual
- Abusos sexuales contra la infancia

En colaboración con Emakunde:

- Igualdad de mujeres y hombres
- Masculinidades. Hombres e igualdad: retos y resistencias
- Violencia contra las mujeres

Aunque en estos momentos la oferta es bastante variada, no se rechaza la idea de reforzar y enriquecer esta oferta de cara al futuro. El objetivo principal de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU es adaptar la formación a las necesidades de la comunidad universitaria, para seguir formando a nuestra comunidad en igualdad, diversidad y contra las violencias.

En cuanto a los cursos de formación de este año, hay que destacar que se han inscrito y acreditado principalmente alumnos de dos áreas de conocimiento, esto es, los de Medicina y Enfermería por un lado y los de Psicología, por otro. Esto significa que el alumnado de estudios que tienen algo que ver con el cuidado tanto físico como psicológico tiene cierta sensibilización y concienciación respecto al género.



**XI edición de los cursos online, curso 2023/2024, único**

CURSO ONLINE	DURACIÓN	PLAZAS OFERTADAS	INSCRIPCIONES				ADMITIDAS				ACREDITADAS			
			M	H	NB	TOTAL	M	H	NB	TOTAL	M	H	NB	TOTAL
Igualdad de mujeres y hombres	25 horas	200	135	25	1	<b>161</b>	127	22	1	<b>150</b>	64	14	0	<b>78</b>
Lenguaje inclusivo	25 horas	200	117	34	5	<b>156</b>	117	34	5	<b>156</b>	49	17	3	<b>69</b>
Masculinidades	25 horas	200	108	25	1	<b>134</b>	108	25	1	<b>134</b>	55	12	0	<b>67</b>
Diversidad sexual	30 horas	200	164	34	10	<b>208</b>	159	32	9	<b>200</b>	83	23	6	<b>112</b>
Hezkidetzaren alde busti!	75 horas	100	109	11	1	<b>121</b>	91	8	1	<b>100</b>	30	0	0	<b>30</b>
Abusos sexuales contra la infancia	35 horas	200	202	28	5	<b>235</b>	171	24	5	<b>200</b>	107	12	2	<b>121</b>
Violencia contra las mujeres	25 horas	200	181	25	2	<b>208</b>	152	17	2	<b>171</b>	101	9	0	<b>110</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1300</b>	<b>1016</b>	<b>182</b>	<b>25</b>	<b>1223</b>	<b>925</b>	<b>162</b>	<b>24</b>	<b>1111</b>	<b>489</b>	<b>87</b>	<b>11</b>	<b>587</b>
			83,07%	14,88%	2,05%		83,26%	14,58%	2,16%		83,30%	14,82%	0,1688%	



## PERSONAS ACREDITADAS EN LOS CURSOS POR CENTROS



## 2. Resultados en el ámbito de la investigación

Diversos estudios, como el diagnóstico (2007-2011) sobre la participación de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación de la UPV/EHU y el informe anual Igualdad en cifras de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU, reflejan la situación desigual que viven mujeres y hombres en el ámbito de la investigación. Por tanto, se deberán adoptar las medidas oportunas para avanzar en el camino hacia la igualdad.

De ahí que, en todas las áreas, el porcentaje de tesis presentadas por mujeres sea algo superior al de los hombres, salvo en las áreas de Ingeniería y Arquitectura, que es ligeramente inferior (48,7%). Asimismo, destaca el área de Ciencias de la Salud, con un 60,2% de tesis presentadas por mujeres.

Como acción positiva a favor de la igualdad en la UPV/EHU podríamos mencionar la acción que se impulsa en los proyectos de investigación, ya que a los proyectos de los grupos de investigación de las áreas menos representadas se les otorga 2 puntos más si la Investigadora Principal es mujer.

Sin embargo, según ha sacado a relucir un primer análisis del diagnóstico de la UPV/EHU, la mayoría de las mujeres IP son CO-IP, es decir, colaboran con otro u otra IP. En el 41% de los casos, había al menos una mujer como investigadora principal (IP). Pero a la hora de analizar los datos de grupos y proyectos en los hay una (sola) mujer o una mujer acompañada de otra mujer, el porcentaje se reduce al 25%. En este caso el desequilibrio es mucho más importante. A la vista de estos datos, debemos estar atentos para que las políticas de igualdad que se lleven a cabo sean realmente efectivas.

Sea cual sea el criterio utilizado, vemos que la presencia de mujeres IP es mucho menor en los grupos de investigación de Ingeniería y Arquitectura, lo que coincide con la fuerte masculinización existente en el PDI de esta rama docente.

Partiendo de esa base, la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU impulsa las siguientes acciones:

### 2.1.- Programa AKADEME para el impulso del liderazgo de las mujeres académicas en la UPV/EHU

La Dirección para la Igualdad, junto con el Servicio de Asesoramiento Educativo (SAE-HELAZ), implanta y ofrece el **programa AKADEME** desde el curso 2015/2016, para impulsar el liderazgo de las mujeres académicas de la UPV/EHU. Su objetivo principal



es mejorar las competencias de liderazgo de las mujeres académicas y promover su participación en una red de apoyo entre las participantes en la que se motive y fomente el empoderamiento colectivo para el acceso o permanencia en puestos de responsabilidad. Hasta el momento han participado 212 mujeres en el programa Akademe.

La apuesta por el programa Akademe se consolida año tras año a nivel universitario y muestra de ello es que muchas de las mujeres que lo han llevado a cabo hayan



asumido puestos de responsabilidad (unas 100 mujeres) o se mantengan más tiempo en ellos.

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

A fin de impulsar la perspectiva de género en el ámbito de la investigación, así como las investigaciones de género y feministas, y con el objetivo de cumplir la acción establecida en el punto 2.1.2. del III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres – **Consolidar el Premio Micaela Portilla a la mejor tesis de la UPV/EHU sobre estudios feministas o de género**–, la UPV/EHU convocó la X edición del premio Micaela Portilla Vitoria a la mejor tesis de estudios feministas o de género de la UPV/EHU.

En el acto institucional del 8 de marzo de 2023 se entregó el premio de la X edición del Premio Micaela Portilla y, desde su creación, a lo largo de estos años, **se han presentado más de 47** candidaturas.

Últimas tesis ganadoras del premio Micaela Portilla		
Edición	Tesis	Autoría
VIII edición (2019)	<i>La depresión y su recuperación. Una etnografía feminista y corporal</i>	Maria Zapata Hidalgo
IX edición (2020)	<i>Hilekoaren politika eta kultura alternatiboen etnografía bat: genero-konfigurazioak, gorputz-ahalduntzea eta ezagutza kolektiboak</i>	Miren Guillo Arakistain
X edición (2021)	<i>Transfeminismotik ekarriak haur hezkuntzara: Eskola identitateari buruzko kasu azterketak neoliberalismo garaian</i>	Irati Leon Hernandez
XI edición (2022)	<i>Irun eta Hondarribiko Alardeak eta genero ordena. Ikluspegi historiko bat 1993-2008</i>	Irati Bengoetxea Gartzia



## 3. Vida universitaria

### 3.1.- Diagnóstico y Auditoría Salarial de la UPV/EHU

#### 3.1.1. Diagnóstico de la UPV/EHU

Tal y como recogen el Real Decreto Ley 6/2019 y los Decretos 901 y 902 que lo desarrollaron, la propuesta y aprobación del nuevo plan de igualdad requiere, en primer lugar, realizar el diagnóstico de la entidad y la auditoría salarial (inspección). Estos documentos conforman el plan de igualdad, junto con las líneas estratégicas. La entidad, además ello, debe llevar a cabo un registro retributivo anual.

Por ese motivo, la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU ha llevado a cabo en 2023 el diagnóstico y la auditoría salarial de la universidad, para realizar y poner en marcha el IV Plan de Igualdad de la UPV/EHU y poder aprobarlo y ponerlo en marcha en 2024.

Dado el diagnóstico realizado, sabemos que en todos los grados STEM las mujeres no llegan al 40%. Y esa cifra es mucho menor en los Grados de Ingeniería y Arquitectura. Por lo tanto, somos conscientes de que en los próximos años tenemos que orientar a las alumnas hacia esos estudios.

Asimismo, teniendo en cuenta que tenemos pocas mujeres en las cátedras (27%) y en las categorías de profesorado pleno (20%), en el próximo plan de igualdad debemos poner el acento en el liderazgo académico de las mujeres y en las medidas de conciliación para el desarrollo de sus investigaciones.

El impulso del liderazgo no debe promoverse sólo entre el PDI, sino entre el personal PTGAS también. De hecho, en el colectivo feminizado, en los puestos altos el porcentaje desciende a favor de los hombres.

#### 3.1.2. Auditoría salarial de la UPV/EHU

Los datos de la inspección salarial realizada, al igual que en el resto de las universidades, reflejan que existe tanto segregación horizontal como vertical en nuestra universidad.

La brecha salarial media entre el personal docente y el personal del PTGAS es del 7%. Entre el profesorado, es del 7,4% en el salario general y del 3,9% en el salario base. Entre el personal PTGAS, en cambio, la brecha es del 4,6% en el salario general y del 6,4% en el salario base. La razón de ello radica en los complementos en ambos colectivos. Los complementos, tanto los relacionados con la investigación como de otro tipo, benefician más a los hombres que a las mujeres. Asimismo, se constata que la brecha salarial se inicia en el periodo de 30-39 años en relación con las solicitudes de permisos de maternidad y cuidado de las mujeres.



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

En junio de 2018 entró en vigor el Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género y en diciembre del mismo año se constituyó la Comisión para la atención de los casos de violencia de género, comisión que se encarga de los casos de violencia que llegan a la Dirección para la Igualdad.

En 2023 se ha producido un aumento de las violencias comunicadas a la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU. En la siguiente tabla se presentan los casos atendidos:

	Denunciante		
	Alumnado	PTGAS	PDI
<b>Violencia físico-psicológica</b>	6	0	0
<b>Acoso por razón de sexo (*)</b>	19	1	10
<b>Acoso sexual (*)</b>	39	0	0
<b>Violencia psicológica</b>	1	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>1</b>	<b>10</b>

(\*) En relación a estos datos hay que mencionar aquellos casos colectivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo. En algunos de estos casos ha habido una o dos víctimas de acoso sexual y el resto de acoso ambiental.

Los datos de la tabla muestran un aumento de los casos de violencia en la UPV/EHU, ya que el número de denuncias se ha más que duplicado. Desde la Dirección para la Igualdad se hace una lectura positiva al respecto, ya que el nivel de tolerancia ante las violencias machistas ha disminuido y cada vez más personas piden ayuda para salir de esta situación. También hay que señalar el incremento experimentado en el caso del PDI, ya que, como se observa, hasta la fecha llegaban muy pocos casos a aplicar el protocolo. También hay que destacar el aumento de casos de acoso por razón de sexo, ya que ahora empiezan a aflorar casos mantenidos en silencio durante años y que estaban normalizados de alguna manera.

#### - **INDARTU. Programa para la prevención de las violencias de género en la UPV/EHU:**

Tal y como se indica en el Preámbulo del protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género, el objetivo de la universidad es ***mantener y promover un ambiente seguro en la universidad para todas las personas que integran la UPV/EHU, sin violencias de género.*** Asimismo, se subraya que ***la universidad no aceptará ninguna manifestación de violencia de género y adoptará todas las medidas a su alcance para hacer frente a estas actitudes y comportamientos.*** Las actitudes que para la UPV/EHU entran en el ámbito de la violencia de género atentan contra el derecho a la igualdad y la integridad física, psíquica y de dignidad de las personas. A través del protocolo, ***la universidad se***



*compromete a prevenir estas actitudes y a combatirlas con firmeza y contundencia.*

En 2023 **se ha llevado a cabo la V edición** del programa en formato online y participaron 175 mujeres, 88 en el grupo de castellano y 87 en el de euskera. El programa lo finalizaron 57 mujeres con valoraciones muy positivas. Se observa que, aunque el número de inscripciones es alto, en las acreditaciones desciende bastante.

- **ERALDATZEN. Programa para la prevención de violencias de género en la UPV/EHU:**

El objetivo principal del programa es poner en marcha un proceso de toma de conciencia y asunción de la responsabilidad de los hombres en una problemática que les atañe directamente, como estrategia para la prevención de las violencias de género.

El programa **está dirigido únicamente a hombres estudiantes**, con el objetivo de crear un espacio en el que los varones reflexionen sobre su propia socialización de género, su posicionamiento respecto de las violencias de género y toma de decisiones sobre su responsabilidad e implicación. El alumnado puede ser de cualquier campus de la UPV/EHU y de cualquier grado.

En 2023, se ha ofertado online la III edición del programa Eraldatzen, junto con el programa Indartu, donde se han inscrito 42 hombres y lo han finalizado 5. Al igual que en el programa Indartu, en el programa Eraldatzen también es evidente el descenso de inscripciones a acreditaciones, y desde la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU se ve la necesidad de que se refuercen estos programas y su difusión, y sobre todo su compromiso.

**3.3.- Protocolo para el cambio de nombre de las personas trans y no binarias en la UPV/EHU:**

Con el protocolo para el cambio de nombre de las personas trans y no binarias en la UPV/EHU, la UPV/EHU expresa su compromiso con la satisfacción de las necesidades asociadas a la identidad de género de sus miembros, garantizando la libre manifestación y expresión de la identidad de género y la desaparición de toda discriminación basada en la identidad de género.

En 2023 han sido 18 las personas que han solicitado el cambio de nombre aplicando este protocolo. Año tras año se incrementa el número de solicitudes, lo que nos demuestra que este protocolo ya es conocido y utilizado en la comunidad universitaria.





### 3.4.- Comisión para la promoción de grados STEM entre las chicas:

Teniendo en cuenta el objetivo 3.2 del III Plan para la Igualdad de la UPV/EHU, es decir, impulsar vocaciones tempranas para con la ciencia y la tecnología, especialmente entre las mujeres, la Dirección para la Igualdad constituyó la Comisión STEM en el seno de la universidad y se ha continuado reforzando esta línea de trabajo en 2023.

El Comité STEM está compuesto por representantes de las facultades universitarias que imparten grados en Ciencia y Tecnología, precisamente por representantes de los siguientes centros: la Facultad de Ingeniería, la Escuela de Arquitectura, la Facultad de Informática, la Facultad de Química, la Facultad de Ciencias y Tecnología y la Facultad de Educación de Bilbao. Según las líneas marcadas por esta Comisión, la Dirección para la Igualdad se compromete a aunar y visualizar las vocaciones tempranas o los trabajos realizados por los centros de STEM para visibilizar los trabajos de las mujeres en este ámbito de conocimiento. Con ese propósito a ese espacio se le ha dotado de un sitio propio en la página web de la Dirección.

Impulsar las vocaciones tempranas STEM en el Plan Estratégico de la UPV/EHU y de cara al futuro también en el IV Plan de Igualdad es una de las prioridades más destacadas de la universidad. En este sentido, se realizó un trabajo de recogida de información de las jornadas que se estaban preparando en diferentes facultades para el día 11 de febrero de 2023 (Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia), con el fin de que estos eventos tuvieran una mayor visibilidad a través de la web de la Dirección.

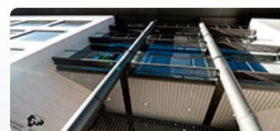
#### STEAM



**Escuela de Ingeniería de Vitoria-Gasteiz**



**Facultad de Ciencia y Tecnología**



**Escuela de Ingeniería de Bilbao**



**Facultad de Informática**



**Facultad de Química**

Dando continuidad a esta línea de trabajo se han llevado a cabo otras iniciativas, tales como:

- La Dirección para la Igualdad ha colaborado con el Premio Gladys del Estal y ha participado, también en 2023, en el evento que se celebra anualmente.



**Foto 1: ganadora del premio Gladys junto con los organizadores**

- Exposición Mujeres Científicas del Metro de Bilbao. Inauguración
- La Dirección para la Igualdad también colaboró en la 7 edición de Mujeres en la Ciencia, para que las facultades de Informática, Química e Ingeniería de la UPV/EHU del campus de Gipuzkoa sean partícipes de esa sociedad y sigan trabajando en el ámbito del STEM y la mujer. El evento se celebra cada 11 de febrero con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
- Junto con el Vicerrectorado de Transformación Digital y Comunicación, la Dirección para la Igualdad ha participado en la Exposición itinerante Mujeres Científicas del Metro de Bilbao.
- La Dirección para la Igualdad, junto con la Facultad de Educación, ha organizado un Curso de Verano de la UPV/EHU. El tema desarrollado en el curso tenía que ver con la línea estratégica del plan de igualdad y con la problemática que plantea la perspectiva de género: "Ciber-violencia en las relaciones de pareja entre jóvenes y adolescentes, consumo de pornografía y violencia sexual" (22 y 23 de junio de 2023).

## 4. Proyección universitaria

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

Se están impulsando listas que posibiliten una composición final equilibrada (hombres y mujeres) de los órganos colegiados de la UPV/EHU. A tal efecto, las listas de candidatos podrán cubrir una cuarta parte o más de los miembros correspondientes al grupo electoral de cada caso y, sea como fuere, un mínimo de dos candidatos. De cualquier manera, se garantizará que un mínimo del 40% en la lista sean mujeres. Asimismo, al menos una de las dos primeras personas de la lista de candidatos será mujer. En el caso de que no se pueda garantizar la presencia de las mujeres en la forma indicada, junto con la presentación de la lista de candidatas, deberán argumentarse las razones que impidan el cumplimiento de este requisito. La Junta Electoral remitirá estos argumentos a la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU, que remitirá un informe vinculante sobre la aceptación de dicha lista de candidatos antes de proceder a la proclamación definitiva de las listas de candidaturas presentadas. En tanto no se reciba dicho informe, la lista de candidatos afectados quedará excluida provisionalmente del proceso (artículos 5.4, 5.5 y 5.6 del Reglamento General de Elecciones del 19 de abril de 2011).

La Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU realiza una labor de seguimiento de las comisiones de igualdad de los centros de la UPV/EHU y mantiene el contacto con ellos, e impulsa que participen en todas las iniciativas.

### 4.2.- Guía de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la UPV/EHU

Aunque la Guía de Conciliación de la UPV/EHU refleja las medidas existentes en estos momentos, es un documento vivo y reflejo de ello son algunas de las mejoras aprobadas en 2022. Gracias al proceso de negociación puesto en marcha en la Comisión Intersectorial de la UPV/EHU los sindicatos con representación en la universidad tuvieron la oportunidad de realizar sus aportaciones. Como consecuencia de ello se aprobó y suscribió **el Acuerdo de la Comisión Intersectorial para la Igualdad de la UPV/EHU el 23 de marzo de 2022**, en el que se aprobaron diversas mejoras realizadas en relación con la Guía de Conciliación. Toda la información al respecto está disponible en la página web de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU.



Por otro lado, durante el año 2023 la Dirección para la Igualdad ha continuado en la mesa intersectorial promoviendo nuevas medidas para conciliar la conciliación con la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Asimismo, ha trabajado para que las mejoras experimentadas durante la legislatura se incorporen a la guía de conciliación.





### 4.3. Colaboración de la Dirección para la Igualdad en diferentes proyectos

Asimismo, la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU ha participado junto a otras entidades en diferentes proyectos a lo largo de 2023, tal y como se puede observar en la siguiente tabla:

ACTO	FECHA	LUGAR
Congreso internacional: "Mujeres"	Enero	Palacio Euskalduna (Bilbao)
Género y Comunicación de la Ciencia	Febrero	Torre Iberdrola. Piso 29 (Bilbao)
Exposición Mujeres Científicas del Metro de Bilbao. Inauguración	Febrero	Metro de Abando
El papel de la universidad ante la diversidad sexual y de género disidente, y su influencia en el mundo laboral (UGT)	Febrero	Campus de Leioa
Premios Aspegi 2023: premio a la mejor empresaria y premio a la mejor directiva/profesional	Febrero	Aquarium de Donostia
Premios Zirgari	Marzo	Sala BBK Bilbao
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social - Presentación del libro	Marzo	Campus de Araba
VII Jornadas de Economía, Empresa y Género: mujeres y cooperativismo	Marzo	Campus de Bizkaia
Premios Emakunde 2023	Mayo	Vitoria
Presentación de la Exposición Itelazpi en el Campus de Bizkaia	Mayo	Campus de Bizkaia
Mesa redonda sobre la ley del solo sí es sí	Mayo	Bizkaia Aretoa
XVIII Jornadas RUIGEU	Mayo	Universidad de Valladolid
UIK - Ciberviolencias entre jóvenes y adolescentes	Junio	Palacio Miramar de Donostia
Acto del Premio Alares	Junio	Madrid
UIK - Emakunde: liderazgo de las mujeres (presentación del programa Akademe)	Junio	Palacio Miramar de Donostia
Acto de Inicio Curso 2023-24	Septiembre	Facultad de Letras de Vitoria
Mujeres y Deporte	Septiembre	Museo Guggenheim
Jornadas de pornografía	Octubre	Araba, Bizkaia y Gipuzkoa
Mujer e ingeniería – Mentoring de Excelencia	Octubre	Madrid
Congreso UniSafe	Octubre	Bizkaia Aretoa
Política de Género CRUE	Octubre	Universidad Politécnica de Valencia
Taller formación UniSafe	Octubre	Bizkaia Aretoa
Euskalit	Octubre	Bizkaia Aretoa
Beldur Barik	Noviembre	Bilbao

Cabe destacar la presencia de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU a nivel estatal y europeo en los últimos años, tanto de la mano de la Fundación Alares, en la red RUIGEU como en el proyecto europeo Unisafe. En todos ellos han suscitado un vivo interés las políticas y acciones que se llevan a cabo desde la UPV/EHU a favor de la igualdad y en contra de las violencias, haciendo de nuestra universidad un referente,



especialmente en cuanto a las políticas contra las violencias de género.

#### 4.4.- Imagen social de la UPV/EHU ligada a la igualdad

- **8 de marzo:** En el 2023 el acto académico institucional del 8 de marzo se celebró en la Facultad de Educación, Filosofía y Antropología del campus de Gipuzkoa. Al igual que en años anteriores, la organización del evento corrió directamente a cargo de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU y fue seguido en streaming por más de 130 personas.

Siguiendo el ejemplo de la última edición, se homenajeó a seis mujeres, cinco profesoras investigadoras, cada una de ellas de un área de conocimiento, y una de PTGAS, todas ellas homenajeadas por su prolífica trayectoria a favor de la igualdad y/o feminismo.

Área de conocimiento	Homenajeadas
Ciencias Sociales y Jurídicas	Maggy Barrere Unzueta
Ciencias	Mirari Antxustegi Bengoetxea
Arte y Humanidades	Mari Luz Esteban Galarza
Ciencias de la Salud	Paz De Corral Gargallo
Ingeniería y Arquitectura	Enkarni Gomez Genua
PTGAS	Lourdes Arrien Marina
In memoriam	Vicky Ateca Amestoy

Además del acto de homenaje, se entregaron los premios Francisca de Aculodi, María Goyri y Micaela Portilla, como todos los años.



**Foto 2: homenajeados el 8 de marzo**

- **UniDibertsitate eguna:** en 2023 se celebró la III edición de este acto académico institucional en la Facultad de Letras del campus de Araba. En esta edición, al igual que en las anteriores, además de los premios Empar Pineda, se entregaron los premios del concurso de cortometrajes UniDibertsitatea.



**Foto 3: Personas premiadas y homenajeados del día**

El homenajeado en la III edición fue el profesor e investigador Fernando R. Bartolomé García por su labor realizada durante años en el movimiento LGTBI+. Ha sido profesor del curso de diversidad sexual desde sus inicios, miembro del jurado del premio Empar Pineda y miembro activo del grupo Empar desde su fundación.



Por otro lado, también se homenajeó al recientemente fallecido Mikel Martín Conde, que durante años fue militante y miembro del movimiento LGTBI+.

La Dirección para la Igualdad ha apoyado en 2023 las acciones que se llevan a cabo en la universidad para impulsar la diversidad y la diferencia a través de diversas subvenciones (libros y jornadas – Vitoria).

- **Día Contra la Violencia hacia las Mujeres en la UPV/EHU (25 de noviembre de 2023)**

El 22 de noviembre de 2023 se celebró la III edición de este acto académico institucional en la **Facultad de Derecho del campus de Gipuzkoa**. Profundizando en las violencias de género la ley del *"Solo sí es sí"*. **Se organizó una mesa redonda sobre el nuevo marco legal a cumplir por los poderes públicos para la protección de las mujeres víctimas de violencias**. En él estuvieron presentes los siguientes expertos de diferentes áreas:

- Ana Isabel Pérez Machio, catedrática acreditada de Derecho Penal de la UPV/EHU.
- Maider Galardi Fernández de Aguirre, investigadora de estudios de feminismo y género de la UPV/EHU.
- Beatriz Ilardia, abogada especialista en violencias de género y violencias sexuales
- Edurne Agirrezabala Goñi, responsable del Servicio de Prevención, Infancia y Familia del Ayuntamiento de Donostia.



**Foto 4: Integrantes de la mesa redonda del 25-N**

El evento también se difundió vía streaming y fue seguido por una treintena de personas en total.



#### 4.5.- Presencia de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU en los medios de comunicación y actos

Las comparencias de la Dirección para la Igualdad y de las políticas de igualdad de la UPV/EHU en los medios de comunicación (Cadena SER, El País, EITB) a lo largo de 2023 se han enmarcado en los temas de la violencia, las mujeres en la ciencia y el liderazgo de las mujeres académicas. La repercusión que han tenido estas comparencias ha sido un indicio de la eficacia con la que nuestra universidad trabaja a favor de la igualdad en la sociedad.

Además de eso, a lo largo de 2023 la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU ha participado en diversas jornadas, foros y eventos, y en todos ellos se ha difundido el compromiso que tiene la universidad para con la igualdad y la diversidad. Por ejemplo, en las jornadas de RUIGEU y CRUE en Valladolid y Valencia, en el congreso UniSafe en Bilbao, en el Premio Alares en Madrid, en el Foro Aspegi y en el congreso internacional sobre la nueva masculinidad organizado por Emakunde, por citar algunos foros entre otros.



## 5. Proyectos y funciones

En 2023, siguiendo la senda de años anteriores, la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU ha reforzado su presencia en los proyectos Enlight y UniSafe que tiene en marcha junto a universidades tanto estatales como europeas. Para la UPV/EHU es de vital importancia trabajar en red en cuanto a las políticas de igualdad, de cara tanto al interior como al exterior, a nivel estatal como europeo.

En este sentido hay que señalar que la Dirección para la Igualdad sustituyó la alianza Enlight en la red de alianzas FOREUP2, presentando el Programa Akademe (el 1 de septiembre de 2023).

Otra de las labores de la Dirección para la Igualdad también consiste en el diseño y creación del IV Plan de Igualdad de la UPV/EHU. Debido a los cambios normativos, se ha realizado un diagnóstico de la UPV/EHU asignando el trabajo a un grupo de expertos de la misma universidad. Teniendo en cuenta el tamaño y las peculiaridades de la UPV/EHU, desde el principio se consideró imprescindible que se trataba de un trabajo a realizar por expertos conocedores de la casa. Por ello, se constituyó un grupo de trabajo con expertos en sociología, economía y relaciones laborales y ellos fueron los encargados de trabajar los datos de forma cuantitativa y cualitativa hasta tener un diagnóstico completo. La recogida de datos se realizó a través de la Dirección para la Igualdad. También hay que señalar que este grupo de expertos llevó a cabo para el Ministerio de Estado un estudio sobre la brecha salarial de 52 universidades, y su trabajo ha recibido una buena respuesta y ha suscitado un gran interés.

Asimismo, ha participado en todas las propuestas de colaboración creadas por la Dirección, realizando sus aportaciones en materia de igualdad y diversidad. En este sentido hay que mencionar la estancia en Dirección de una representante de la Dirección de Igualdad de Valparaíso (Chile) desde el 28 de noviembre hasta el 7 de diciembre de 2023.