

INFORME DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL III. PLAN DE IGUALDAD DE LA UPV/EHU (2019-2022)

EJE I. FORMACIÓN

1.1. Fomentar la inclusión de la perspectiva de género y la teoría feminista en el ámbito de la docencia

Se han llevado a cabo 6 acciones de las 8 incluidas en el plan (75%), por lo que queda constancia de que la formación ha sido una de las principales áreas de trabajo de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU. Cabe señalar la importancia que ha tenido la formación on-line durante la vigencia del presente plan, en el que se han formado y acreditado más de 6.000 personas a lo largo de las distintas ediciones que se han llevado a cabo. En el periodo de vigencia del III. Plan de Igualdad no se han podido desarrollar asignaturas optativas con perspectiva de género, especialmente debido a la propia complejidad de la acción, que habría implicado modificar la oferta de los planes académicos de grado.

1.2. Fomentar la perspectiva de género en los Trabajos Fin de Grado y Máster

Se han completado las 6 acciones incluidas en el plan por lo que el grado de cumplimiento es del 100%. La inclusión de la perspectiva de género en los Trabajos Fin de Grado y Fin de Master es una realidad consolidada en la universidad; aunque, bien es cierto, aun conviene trabajar en la incorporación de la perspectiva de género en las áreas con menor tradición, especialmente en las áreas STEAM.

1.3. Visibilizar las aportaciones de la mujer a la generación del conocimiento.

Se han realizado las 2 acciones incluidas, un 100% de cumplimiento. Desde la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU se trabaja por visibilizar las aportaciones científicas de las mujeres de la universidad, a través del repositorio "Aportaciones científicas de las mujeres de la UPV/EHU" (Adituak).

EJE II. INVESTIGACIÓN

2.1. Apoyar a los investigadores y las investigadoras noveles y en formación, fomentando la cultura de la investigación con perspectiva de género.

De las 3 acciones incluidas en esta apartado, se han llevado a cabo 2 de ellas, con un grado de cumplimiento del 66'67%. El premio Micaela Portilla a la mejor tesis sobre estudios feministas o de género sigue teniendo una amplia participación cada año y durante años también se ha apoyado el trabajo del alumnado de tesis con perspectiva de género. Igualmente, se participa en la evaluación de TFG, TFM y tesis con perspectiva de género en el marco del G9 de universidades, del que la UPV/EHU es parte. Sin embargo, aún no se ha podido desarrollar una beca propia en este ámbito conjuntamente con otras instituciones.

2.2. Fomentar el equilibrio de género e impulsar la perspectiva de género en la investigación.

En este punto se han llevado a cabo 5 de las 6 acciones con una tasa de cumplimiento

del 83'33%. En estos años se han ofrecido distintas formaciones y herramientas para el PDI con el objetivo de incluir la perspectiva de género en su investigación y docencia. Por otro lado, aun no se ha podido abordar la tarea de guías de buenas prácticas para el personal de investigación.

EJE III. RELACIÓN CON LA SOCIEDAD

3.1. Colaborar con otras instituciones y organismos comprometidos con la igualdad de mujeres y hombres, con el objeto de crear referentes femeninos socialmente valorados con los que se puedan identificar las mujeres, especialmente las adolescentes y las niñas.

El grado de cumplimiento ha sido del 100%, dado que se han llevado a cabo las 3 acciones incluidas en el plan. La UPV/EHU pretende visibilizar las aportaciones de las mujeres académicas facilitando su participación en jornadas, congresos y actos con el objetivo de dar visibilidad a las mujeres académicas y científicas. Por esta razón se ha hecho un esfuerzo notable para que la presencia de mujeres vaya en aumento en el repositorio Adituak.

3.2. Favorecer el desarrollo temprano de vocaciones científicas y tecnológicas, especialmente en el colectivo femenino.

En este apartado se ha podido ejecutar 1 de las 2 acciones incluidas (grado de cumplimiento del 50%). Las vocaciones tempranas son una de las mayores prioridades de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU, dado que el número de alumnas en las áreas STEAM, especialmente en las ingenierías, sigue siendo muy inferior al de alumnos. Además de participar en la sensibilización del colectivo de personas orientadoras, en colaboración con el SOU, se ha creado una amplia red con los centros STEAM de la UPV/EHU para abordar esta problemática, pero aún no se ha podido desarrollar una experiencia piloto de "campus universitario" para incentivar a alumnas de educación secundaria en la elección de este tipo de grados universitarios.

EJE IV. PERSONAS

4.1. Combatir las violencias de género, las conductas sexistas y las actitudes discriminatorias por razón de género en el espacio universitario.

Se han ejecutado completamente las 7 acciones planteadas. La lucha contra las violencias de género dentro del ámbito universitario es una de las prioridades de la UPV/EHU, y el Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género es la herramienta que se utiliza para hacer frente a estas violencias y apoyar a las víctimas. El número de quejas no ha dejado de aumentar en estos últimos años, por lo que la eliminación de este tipo de conductas sigue siendo una de los mayores retos de Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU.

4.2. Fomentar un espacio universitario respetuoso con la diversidad por razón de género u orientación.

Las 7 acciones planteadas han sido completadas en este ámbito, por lo que el grado de cumplimiento sería de un 100%. La atención a la diversidad de identidad u orientación sexual sigue siendo otra de las prioridades de la UPV/EHU, y muestra de ello es la identificación de los baños mixtos, la aprobación de la tercera casilla y, sobre todo, la aprobación del Protocolo para el cambio de nombre de las personas trans y no binarias en la UPV/EHU, normativa que facilita el cambio de nombre sentido dentro de la

universidad. Este protocolo continúa actualmente en vigor y cada año hay más personas estudiantes que solicitan su aplicación.

4.3. Explorar, consensuar y aplicar medidas para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres en las relaciones sociolaborales.

Este apartado ha sido seguido y consensuado con la Comisión Intersectorial de la UPV/EHU habiéndose realizado las 6 acciones incluidas en el plan. Una de las medidas más importantes y determinantes llevadas a cabo en esta línea ha sido la elaboración y desarrollo de la *Guía de Conciliación de la UPV/EHU*. Esta guía es una herramienta práctica, funcional y dinámica, que permite conocer las medidas de conciliación que pueden ser solicitadas por todo el personal de la universidad.

EJE V. GOBERNANZA Y RECURSOS

Dentro de este eje, se han llevado a cabo 6 de las 7 acciones incluidas en el plan, por lo que su grado de cumplimiento sería del 85'71%. El fomento del liderazgo de las mujeres en la universidad es una de las líneas estratégicas de trabajo en la universidad y, en ese sentido, se ha trabajado y se sigue trabajando para garantizar la paridad en todos los órganos colegiados de la universidad. Se ha creado el programa A-Leader para el PTGAS, extendiendo la positiva experiencia del programa AKADEME para el PDI. Aunque no se ha podido elaborar una guía de orientación para la organización de eventos de la UPV/EHU que tenga en cuenta criterios de igualdad de género y de sostenibilidad, se ha conseguido consolidar la celebración de eventos conmemorativos de determinados días internacionales como el 25 de noviembre, 11 de febrero, 8 marzo y 10 de junio, respondiendo siempre a los criterios de igualdad y diversidad.

INDICADORES III PLAN DE IGUALDAD

Datos del curso 2022/2023

- Número de alumnado matriculado en las asignaturas optativas de género en los grados (dato no disponible)
- Número de personas que han aprobado los cursos on-line (2022/23 - 53%) (600/1.200 personas)
- Porcentaje de Investigadoras líderes de grupos de investigación (2022 - 43,9%)
- Porcentaje de mujeres catedráticas o plenas (27,01% catedráticas – 18,92% profesoras plenas).
- Porcentaje de mujeres del PAS en grupo A1 o grupo 1(60,45%). Su presencia es menor que en escalas superiores.
- Porcentaje de mujeres del PAS con vinculación laboral permanente (dato no disponible) (PAS mujer funcionaria 75%).
- Número de intervenciones en aplicación del protocolo de violencias de género de la UPV/EHU 2022 (32 - 25 personas corresponden a un caso de acoso ambiental colectivo).
- Número de personas asistentes a jornadas, cursos o talleres con perspectiva de género (cursos propios de la Dirección - 95% son chicas estudiantes; Akademe: 35 PDI; ALeader 15).
- Porcentaje de mujeres en cargos académicos (51,19%).
- Número de personas egresadas en Postgrado de estudios feministas y de género (Master en Estudios Feministas 70,73% - 25 por año; Título Propio de Agente de Igualdad, en 18 años se han formado 450 mujeres, plazas por año 50).

CONCLUSIONES

Una de las principales líneas de trabajo de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU ha sido la lucha contra las violencias de género, siempre dentro del marco del Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género. Aunque las acciones llevadas a cabo han sido satisfactorias, es imprescindible continuar con esta línea de trabajo, dado que el número de quejas recibidas no hace más que aumentar cada año y, además, se advierte un cambio en su naturaleza, deviniendo en casos de mayor complejidad en su tratamiento.

En cuanto a la diversidad de identidad u orientación sexual, la universidad ha empezado a dar pasos firmes en esta línea que se perfila como uno de los ejes centrales de las políticas que se están llevando a cabo. Las acciones llevadas a cabo hasta ahora, entre las que destacan la aplicación del Protocolo trans y el trabajo en la Red de Universidades por la Diversidad (RUD) han abierto el camino para profundizar cada vez más en este ámbito.

Fortalecer el liderazgo de las mujeres académicas de la UPV/EHU es otro de los retos más importantes que se deriva del análisis de los datos de Igualdad en Cifras que elabora la Dirección para la Igualdad. A pesar del avance, el techo de cristal y el suelo pegajoso sigue existiendo en la universidad, en particular, en áreas científicas en las que la presencia femenina es todavía menor. Muestra de ello es el bajo porcentaje de catedráticas o profesoras plenas, de mujeres IP en solitario o de directoras de tesis. Por ello, es necesario seguir trabajando en fomentar el liderazgo femenino y facilitar el acceso de las mujeres académicas a los puestos más altos de la carrera académica y a otros puestos de responsabilidad, así como ayudarles a que puedan mantenerse en esos puestos durante más tiempo.

Otra de las principales líneas de trabajo ha sido y es, también, la promoción de vocaciones femeninas en las áreas STEAM. Aunque en el III. Plan de Igualdad de la UPV/EHU se inició esta línea de trabajo, los datos obtenidos evidencian la necesidad de abordar prioritariamente esta cuestión de manera firme y categórica. Según los datos del *Diagnóstico de la UPV/EHU*, el porcentaje de alumnas en ingenierías e informática ronda 20%. Por lo tanto, la segregación horizontal en estas áreas es significativa y se considera prioritaria reducirla en las futuras políticas de igualdad a implementar en la UPV/EHU.