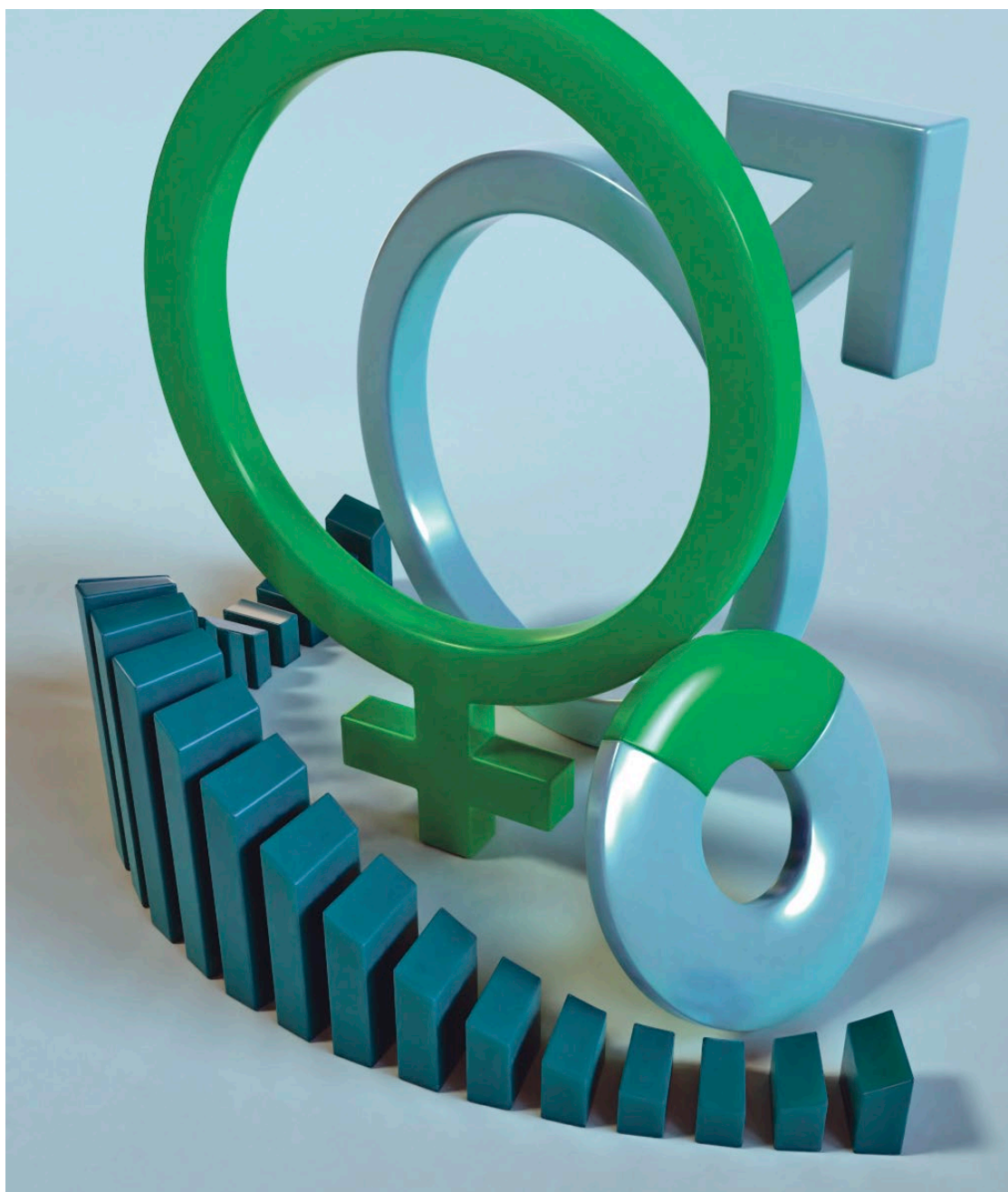


MEMORIA 2024





ÍNDICE

I. Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU.....	1
Composición de la Dirección para la Igualdad	2
Comisión de Igualdad.....	2
II. Líneas de actuación	3
1. Resultados en formación	3
1.1. Formación para el alumnado.....	3
1.2. Lemari/A-Leader, programa para las mujeres del PTGAS	6
1.3. Formación FOPU.....	6
1.4. Formación online.....	6
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. IV. Plan de igualdad de mujeres y hombres 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 STEAM entre las chicas....	14
4. Proyección universitaria	16
4.1. Guía de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la UPV/EHU	16
4.2. CRUE - Igualdad	16
4.3. Colaboración de la Dirección para la Igualdad en diferentes proyectos	17
4.4. Imagen social de la UPV/EHU ligada a la igualdad.....	18
4.5. Presencia de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU en los medios de comunicación	20
5. Proyectos y funciones.....	22

I. Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU

La UPV/EHU, como universidad pública, tiene un compromiso firme con la igualdad de mujeres y hombres. Así, entre otras cuestiones, el artículo 4.3 de los Estatutos señala que *La UPV/EHU 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. A estos efectos, la UPV/EHU tendrá 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.*

Así, en 2006 se creó la Dirección para la Igualdad y el cargo de Directora de Igualdad de la UPV/EHU (Consejo de Gobierno de 15/06/2006), un año antes de que la Ley Orgánica 4/2007 impulsara la puesta en marcha de las universidades para la puesta en marcha de las unidades de igualdad. En 2007, a su vez, realizó el primer diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UPV/EHU.

Desde entonces se ha realizado una importante labor en el ámbito de la Igualdad, de la que son indicadores el III Plan para la igualdad de mujeres y hombres (2019-2024) y el **Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género** aprobado en 2018. En 2023 se da un nuevo salto en esta línea y se elabora y publica el **Diagnóstico de Igualdad de género** con la colaboración de un grupo de expertas de la universidad.

En julio de 2024, teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico y tras un proceso de negociación llevado a cabo durante meses, se aprobó el IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres. Este Plan continúa con la filosofía de los anteriores de situar a la Universidad Pública Vasca como referente en nuestro territorio en la investigación, transferencia, formación y concienciación social en materia de igualdad de género y diversidad (objetivo 4 del eje cultural y de la sociedad del Plan Estratégico de la UPV/EHU).

Composición de la Dirección para la Igualdad

Directora: Elena Leñena Mendizabal	elena.leinena@ehu.eus	946012172
Técnica: Enara Agirre Arrizabalaga	enara.agirre@ehu.eus	946018039
Técnica: Igone Martinez Alonso	igone.martinez@ehu.eus	946018071
Secretaria: Ana Isabel Ríos Hernández	anaisabel.rihe@ehu.eus	946012171

Comisión de Igualdad

Maite Muñoz Garcia de Iturrospe	Profesora-investigadora en Arte y Humanidades
Aitor Urresti González / Borja Calvo Molinos	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**

IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la UPV/EHU En cumplimiento de la acción prevista en la línea de actuación 2.1 del Eje 1 del Plan (2024-2028), *Consolidar el reconocimiento a los Trabajos de Fin de Grado, de Máster y de Tesis Doctorales con perspectiva de género mediante los premios Francisca de Aculodi, María Goyri y Micaela Portilla*, la UPV/EHU convoca la XI edición del Premio Francisca de Aculodi a la inclusión de la perspectiva de género en los trabajos de fin de grado, con el fin de reconocer, dar a conocer y premiar los mejores trabajos realizados por el alumnado con esta característica.

En el acto institucional del 8 de marzo de 2024 se entregaron los premios de la X Edición del Premio Francisca de Aculodi (GRAL defendidos en 2023) un total de 33 GRAL presentados. En otoño de 2024, por el contrario, se han presentado los trabajos de la XI Edición del Premio, un total de 39, cuyo fallo será en 2025. Distribución de los GRAL presentados en:

TRABAJOS DE FIN DE GRADO PRESENTADOS		
	X. EDICIÓN	XI. EDICIÓN
Ciencias Sociales y Jurídicas	21	21
Arte y Humanidades	7	8
Ciencias de la Salud	5	7
Ingeniería y Arquitectura	0	2
Ciencias	0	1
TOTAL	33	39

En esta última edición se han vuelto a recoger candidatos en Ingeniería y Arquitectura

y/o Ciencias. Sin embargo, el análisis de la evolución en las últimas ediciones muestra la dificultad de mantener la presencia de candidatos en estos ámbitos de conocimiento.

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

TRABAJOS PREMIADOS EN LA X EDICIÓN DE LOS PREMIOS FRANCISCA DE ACULODI			
Ciencias Sociales y Jurídicas	Euskera	<i>Zaintza ekosistemak. Lurralde plangintza ikuspuntu feministatik. Deba eta Itziar herrien hirigintza analisiak</i>	Amaia Arocena Txurruka
	Accesit	<i>Genero desberdintasunaren beste ezpala bat. Genero rolak eta desberdintasunak goi mailako irakaskuntzan</i>	Ihantz Permach Agirre
	Castellano	<i>Dani Alves. Estudio de caso sobre cultura de la violación y prensa deportiva</i>	Carmela Santamaria Bezanilla
Arte y Humanidades	Euskera	<i>Makina-Xemeingo Emakumeen ibilbidea: herriko ondarearen interpretazioa genero ikuspegitik</i>	Mara Barrutia Reboredo
	Castellano u otro idioma	<i>Técnicas de traducción para un uso del lenguaje no sexista</i>	Nora Acosta López
Ciencias de la Salud	Euskera	<i>Kirolean itxura eta errendimendua hobetzeko substantziak eta gorputz-irudiaren distortsioa aztertuz: emakumeenganako eta LGBTQ+ komunitatearehiko ikuspegia</i>	Jon Gil Barreiro
	Castellano	<i>Proyecto de concientización con adolescentes sobre la discriminación hacia las mujeres líderes</i>	Alazne Apraiz Arias

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

Siguiendo las líneas de trabajo del IV Plan de Igualdad de Hombres y Mujeres (2024-2028), la UPV/EHU convocó la XII 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 FIN DE MASTER PRESENTADOS		
	Total	Según el área de conocimiento
XI edición (2021/2022)	11	8 Ciencias Sociales y Jurídicas 1 Ciencias de la Salud 2 Ingeniería y Arquitectura
XII edición (2022/2023)	14	9 Ciencias Sociales y Jurídicas 1 Ciencias de la Salud 4 Arte y Humanidades
XIII. edición (2023/2024)	12	7 Ciencias Sociales y Jurídicas 2 Ciencias de la Salud 3 Arte y Humanidades

La siguiente tabla muestra el trabajo galardonado durante el acto institucional del 8 de marzo de 2024:

TRABAJO PREMIADO EN LA XII EDICIÓN DEL PREMIO MARÍA GOYRI	
<i>La soledad y el aislamiento como temas literarios. Marlem Haushofer y Thomas Bernhard desde la tematología comparatista</i>	Javier Ramos Escapa
Accesit	
<i>El sistema internacional de la prostitución: un análisis desde la perspectiva de género</i>	Alba Rodríguez Fernández

El premio María Goyri ya está consolidado en la UPV/EHU, pero es evidente la dificultad de acceder a trabajos desde ámbitos no tradicionales. Aunque se han recibido en alguna edición, no se mantiene la presencia de estas solicitudes. Por ello, trabajar en estos ámbitos en coordinación con sus comisiones de igualdad es importante de cara al futuro.

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

En el esfuerzo por avanzar hacia el objetivo previsto en la línea de actuación 2.5. Personas del Eje IV del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU (2024-2028), **"Consolidación de los premios Empar Pineda a los mejores Trabajos de Fin de Grado, de Fin de Máster y Tesis Doctorales de temática LGTBI+ y del certamen de cortos UniDibertsitatea como forma de proclamar y difundir que la UPV/EHU es un espacio respetuoso con la diversidad por razón de género u orientación sexual"**. Para dar cumplimiento a este objetivo, la UPV/EHU organiza los Premios Empar Pineda y en 2024 se han entregado los premios de la IV edición de este premio y se ha organizado la edición del V. El objetivo de este premio es poner en valor trabajos que incorporen la perspectiva LGTBI+ 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
V. edición (2023/2024)	11

Se ha detectado un aumento en los trabajos presentados, por lo que los premios Empar Pineda ya están arraigados en la universidad y se ha podido dar identidad propia al enfoque LGTBI+ en TFG y TFM. Aunque en ediciones anteriores sólo se podían presentar TFG o TFM, ya dentro del Plan de Igualdad del IV Plan de Igualdad se pueden presentar tesis doctorales.

PREMIADOS EN LA IV EDICIÓN DEL PREMIO EMPAR PINEDA		
Euskera	Desierto	
Castellano	<i>Las realidades silenciadas de las personas intersex: discriminaciones y vulneraciones de derechos consentidas por la legislación</i>	Arrate Gorrotxategi Lopez
	Accesit	
	<i>La violencia hacia las mujeres trans en el contexto de una sociedad patriarcal</i>	Iratxe Yanguas Aguirre

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

En el Eje V: Gobernanza y recursos del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU, tal y como recoge la línea de actuación 1.4 **"Consolidar los programas de formación que contribuyan al empoderamiento y liderazgo de las mujeres académicas y del PTGAS (Akademe y A-Leader/Lemari)"**.

El programa Lemari surgió al modelo de Akademe para las mujeres de la UPV/EHU PTGAS y en 2024 14 mujeres lo realizaron en el campus de Bizkaia, concretamente en Leioa.

El programa es dinamizado por Maru Sarasola como programa Akademe y las valoraciones de los participantes son óptimas en general. No obstante, se prevé un cambio para 2025 debido a la jubilación de Maru Sarasola. No obstante, la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU tiene una apuesta decidida por este programa, con la intención de modificar, mantener y reforzar los cambios.

1.3.- Formación FOPU:

En 2024 se retomó un formato formativo que no se había llevado a cabo en los últimos años, la formación dirigida al profesorado FOPU. Esta modalidad de formación para el personal docente e investigador se organizó en colaboración con el departamento del SAE (Servicio de Asesoramiento Educativo).

Teniendo en cuenta el bajo número de PDI que se apuntaban a los cursos online, se trataba de una acción que se encontraba sobre la mesa desde hace tiempo en la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU. Sin embargo, la decisión de llevarlo a cabo vino de una solicitud de la Comisión de Igualdad de la Escuela de Ingeniería de Bilbao. En el mismo se detectaba la necesidad de alguna formación que vinculara STEAM y género y, en base a esta exigencia, se organizó el curso Estereotipos implícitos y desigualdades de género en áreas STEAM impartido en junio de 2024 por la profesora Marta Macho Stadler en la Escuela de Ingeniería de Bilbao. Este curso tuvo una gran acogida y nos pidieron más formación para profundizar en el tema de cara al futuro.

A la vista de todo ello, consideramos importante para el personal docente investigador profundizar en las formaciones FOPU, también en las áreas de conocimiento tradicionales y STEAM.

1.4.- Formación online

En 2024, al igual que en años anteriores, se mantiene la oferta de formaciones online con la oferta de cursos online de otoño.

Esta oferta formativa de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU sigue la trayectoria de años anteriores y tiene una buena acogida en la comunidad universitaria, especialmente entre el alumnado. A pesar de su éxito, la baja participación de los hombres es evidente, en la mayoría de los casos inferior al 15%. Incorporar la participación de los hombres es en estos momentos uno de los retos más importantes para la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU.

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

Cursos ofertados por 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

En los cursos de formación de este año cabe destacar que se han inscrito y acreditado especialmente alumnos de dos áreas de conocimiento, Medicina y Enfermería por un lado y Psicología por otro. Esto significa que el alumnado de los estudios que tienen relación con el cuidado físico y psicológico tiene cierta sensibilización y conciencia de género.



XII edición de los cursos online, curso 2024/2025, única edición

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	158	26	1	185	153	26	1	180	76	14	0	90
Lenguaje inclusivo	25 horas	200	147	26	4	177	142	23	4	169	77	11	2	90
Masculinidades	25 horas	200	126	61	1	188	89	50	1	140	55	29	1	85
Dibersidad sexual	30 horas	200	194	34	4	232	166	30	4	200	83	14	4	101
Hezkidetzaren alde Busti!	75 horas	100	89	20	0	109	80	20	0	100	32	6	0	38
Abusos sexuales contra la infancia	35 horas	200	211	21	1	233	181	19	0	200	126	9	0	135
Violencia contra las mujeres	25 horas	200	163	16	2	181	153	14	2	169	116	9	2	127
TOTAL		1300	1088	204	13	1305	964	182	12	1158	565	92	9	666
			83'37%	15'63%	1%		83'25%	15'72%	1'03%		84'83%	13'81%	1'36%	

2. Resultados en el ámbito de la investigación

Diversos estudios, el diagnóstico de 2023 sobre la participación de mujeres y hombres en el marco de las investigaciones de la UPV/EHU y el informe Igualdad que anualmente extrae la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU reflejan la misma situación: la diferente situación de mujeres y hombres en las investigaciones, así como por ámbitos de conocimiento. Es decir, aunque el número de mujeres investigadoras sea similar, a medida que se avanza en la carrera académica, la producción de mujeres investigadoras es más reducida que la de los hombres, lo que supone una menor presencia de mujeres catedráticas y una mayor brecha salarial entre mujeres investigadoras y hombres. En función de ello, se deberán adoptar las medidas oportunas para avanzar en el camino hacia la igualdad.

En cualquier caso, según datos de 2024, en todos los ámbitos, el porcentaje de tesis presentadas por mujeres es ligeramente superior al de hombres (51%), salvo en los ámbitos de Ingeniería y Arquitectura, que es ligeramente inferior (31%). Destaca también el área de Ciencias de la Salud, con un 64% de tesis presentadas por mujeres y un 70% en Arte y Humanidades.

Sin embargo, según el resultado del diagnóstico de 2023 de la UPV/EHU, la mayoría de las mujeres IP eran IIC. Es decir, no son los únicos IP. En el 41% de los casos había al menos una mujer como IP. Sin embargo, a la hora de analizar los datos de grupos y proyectos con una mujer (sola) u otra mujer acompañada, el porcentaje se reduce al 25%. Teniendo en cuenta estos datos, el desequilibrio entre mujeres y hombres con capacidad de decisión en la investigación es mucho más importante. Estos datos nos obligan a estar atentos a que las políticas de igualdad que se lleven a cabo sean realmente efectivas.

A este respecto, podemos mencionar una acción que se impulsa en proyectos de investigación como acción positiva a favor de la igualdad en la UPV/EHU. Es decir, se otorgan 2 puntos más a los proyectos de los grupos de investigación de las áreas en las que están menos representadas, si la IP es mujer.

Independientemente del criterio utilizado, observamos que la presencia de mujeres en los grupos de investigación o en las tesis directivas de Ingeniería y Arquitectura es mucho menor según datos de 2024 (27%), lo que se corresponde con la fuerte masculinización existente en el PDI de esta rama de enseñanza.

A partir de esta base, la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU recoge las siguientes acciones:

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



En el Eje V: Gobernanza y recursos del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU, tal y como recoge la línea de actuación 1.4 *"Consolidar los programas de formación que contribuyan al empoderamiento y liderazgo de las mujeres académicas y del PTGAS (Akademe y A-*

Leader/Lemari”. En este sentido, en 2024 se puso en marcha la edición VIII del programa Akademe, la última con el formador Maru Sarasola, que se jubilará en 2025. Sin embargo, la apuesta de la UPV/EHU es fuerte a favor del programa Akademe y prueba de ello son más de 250 mujeres que han finalizado el programa. De ellos, más de 120 han ocupado puestos de responsabilidad en diferentes espacios universitarios.

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

Incorporar la perspectiva de género y la teoría y la práctica feminista en la docencia, tal y como recoge la línea de actuación 2.1. **“Consolidar el reconocimiento a los Trabajos de Fin de Grado, de Máster y de Tesis Doctorales con perspectiva de género mediante los premios Francisca de Aculodi, María Goyri y Micaela Portilla”** del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU. Para llevar a cabo esta acción, la UPV/EHU convoca la XI edición del Premio Micaela Portilla Vitoria a la mejor tesis de la UPV/EHU sobre estudios feministas y de género.

En el acto institucional del 8 de marzo de 2024 se entregó el premio de la XI edición del Premio Micaela Portilla y desde su creación se han presentado más de 55 candidaturas a lo largo de estos años.

Últimas tesis ganadoras del premio Micaela Portilla		
Edición	Tesis	Autora
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. Ikuspegi historiko bat 1993-2008</i>	Ilargi Bengoetxea Gartzia
	<i>Accesita</i> <i>Comunidad, ruralidad y género. Una etnografía en el valle del Roncal</i>	Ainara Barron Iriarte

3. Vida universitaria

3.1.- IV Plan de igualdad de mujeres y hombres de la UPV/EHU

El 18 de julio de 2024 se aprobó el [IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la UPV/EHU](#), que servirá de guía para los próximos años (2024-2028). Antes de su aprobación en el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU, obtuvo el respaldo mayoritario de la representación sindical en la Comisión Intersectorial. Este Plan fija los siguientes objetivos prioritarios para los próximos cuatro años:

- **Igualitario:** A nivel interno, nos gustaría reducir la brecha salarial en la universidad a la mitad. Que en PDI el porcentaje de mujeres catedráticas o plenas se aproxime al 40 % y que en PTGAS el porcentaje de mujeres en el nivel A se corresponda al menos con el porcentaje total de mujeres en PTGAS. Y que el equipo de dirección de la universidad y de los equipos directivos de centros sean paritarios.
- **Seguro:** La universidad quiere ser un espacio libre de acoso y violencias de género. Pretende mantener y reforzar las políticas de prevención y de actuación en casos de violencia de género, acoso sexual o sexista, acompañando y apoyando a las personas afectadas. Queremos formar a las personas que por razón de su cargo les pueden llegar casos encuadrables en el protocolo para mejorar la aplicación del mismo, así como incrementar su divulgación. Todo ello con la cobertura de un aula universidad- sociedad sobre igualdad de género y violencias machistas.
- **Diverso:** Ser un espacio en que las personas puedan manifestar su identidad de género y orientación sexual con plena libertad y naturalidad. Facilitar el cambio de nombre de las personas que se acojan al protocolo de nombre sentido apoyándolas en todo el proceso.
- **Cuidadoso:** Queremos ser un espacio amable que contribuya a generar bienestar físico y emocional a las personas que trabajan o estudian en la universidad y que les permita compatibilizar su vida laboral o estudiantil con la personal o familiar, en la medida de las posibilidades existentes. Intentar que en torno a un 10 % de los puestos de trabajo de PTGAS pueda teletrabajar e incorporar la modalidad de trabajo a distancia.



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

Desde junio de 2018 está vigente el protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género y desde diciembre de 2018 se ha constituido la Comisión de Atención a la Violencia de Género, que es la responsable de los casos de violencia que llegan a la Dirección para la Igualdad.

En 2024 se ha producido un aumento de las violencias comunicadas a la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU. En la siguiente tabla se muestran los casos atendidos:

	Número de casos	Personas afectadas		
		Alumnado	PTGAS	PDI
Violencia físico-psicológica*	17	17	0	0
Acoso por razón de sexo	7	7	0	1
Acoso por razón de sexo (LGTBQ+)	2	2	0	0
Violencias psicológica	1	1	0	0
TOTAL	28	27	0	1

(*) En relación a estos datos hay que señalar que en algunos casos tanto la violencia física como la psicológica se refieren a casos colectivos. En algunos de estos casos, una o varias víctimas han sido víctimas de violencias físicas o psicológicas y el resto de casos de acoso ambiental.

En los últimos años se aprecia un incremento de casos de violencia en la UPV/EHU, tanto en el número de casos como en el número de personas afectadas. Esto es un claro ejemplo de la insistencia de la UPV/EHU en el trabajo contra las violencias de género durante muchos años.

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

En el Eje IV del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU: Personas 1.7 líneas de actuación ***"Reforzar los programas preventivos en violencias de género para estudiantado (Indartu y Eraldatzen) y publicar en la Memoria de la Dirección el número de casos en los que se ha aplicado"***.

En 2024 se ha llevado a cabo la **VI edición del programa** en formato online, en el que participaron 160 mujeres, 80 mujeres en grupo de castellano y 80 mujeres en grupo de euskera. 53 mujeres finalizaron el programa con valoraciones muy positivas. Como se observa, este programa ya está asentado en acciones anuales y las alumnas tienen interés en la materia y en el propio programa.

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

Junto al programa Indartu, el programa Eraldatzen es también una línea importante de actuación en el Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la UPV/EHU.

Sin embargo, a diferencia del programa Indartu, la participación es escasa; sigue siendo difícil acercar a los hombres a reflexionar o trabajar sobre las violencias de género. En la IV edición de 2024 finalizaron el programa 12 hombres, con valoraciones muy positivas. Se observa que la participación es muy baja, por lo que para el año 2025 se propone extender este programa a los hombres de PTGAS y PDI.

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

Con el protocolo para el cambio de nombre de las personas trans y no binarias de la UPV/EHU, la UPV/EHU se compromete a satisfacer las necesidades vinculadas a la identidad de género de sus integrantes y a garantizar la libre manifestación y expresión de la identidad de género y la desaparición de toda discriminación basada en la identidad de género.

En 2024 16 personas han solicitado el cambio de nombre aplicando este protocolo. Aunque este protocolo ya se aplica con normalidad en la universidad, hay que destacar que todas las peticiones que se han venido realizando hasta la fecha han venido de parte del alumnado.



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

El IV Plan de Igualdad de la UPV/EHU da un impulso decisivo a los ámbitos de conocimiento STEAM, por lo que esta comisión también se refuerza de cara a los años próximos. Prueba de ello es el Eje I: 3 de Formación. Visibilizar las aportaciones de las mujeres a la creación del conocimiento y a la sociedad 3.3 *Difundir y hacer visibles las aportaciones de las mujeres científicas, especialmente en las áreas STEAM, con objeto de que se conviertan en modelos de referencia para sus futuros profesionales y sociales. Destacar*





igualmente el valor social de las mismas en las áreas más feminizadas y habitualmente menos prestigiadas o 3.5 Premiar a las tres mujeres estudiantes con mejor expediente de todos los Grados STEAM. El impulso de los grados STEAM entre las chicas es en estos momentos una de las líneas de trabajo más importantes de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU.

Como en años anteriores se han apoyado diferentes acciones en el ámbito STEAM, pero, por destacar alguna acción merecedora, se trataría de una convocatoria para la organización del *Campus de Verano STEAM 2025*. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU III Tal y como recoge el eje, el impulso al desarrollo temprano de vocaciones científicas y tecnológicas, especialmente en el colectivo de mujeres y en las áreas STEAM, es una de las prioridades de la UPV/EHU. Así se recoge en la siguiente línea de actuación 3.2. *Promover el campus de verano relacionado con metodologías STEAM para alumnas de Educación Secundaria Obligatoria, así como para alumnas de Primaria.* La convocatoria del Campus, aprobada en 2024 para su desarrollo en el verano de 2025, subraya la importancia del trabajo de la Comisión STEAM.

Entre las acciones llevadas a cabo en el área STEAM en 2024 cabe destacar la recepción y difusión conjunta de las acciones que llevan a cabo en las facultades y centros STEAM de la UPV/EHU para el 11 de febrero a través de la web de la Dirección, la subvención a los centros que participan en la Ciencia de las Mujeres, la participación en el Premio Gladys del Estal que organiza la Facultad de Informática y la participación en la jornada Género y comunicación de la ciencia organizada por la Cátedra de Cultura Científica.

4. Proyección universitaria

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

La Guía de Conciliación de la UPV/EHU en estos momentos, si bien refleja las medidas existentes, es un documento vivo que se refleja en una serie de mejoras aprobadas en 2022. Como consecuencia del proceso de negociación establecido en la Comisión Intersectorial de la UPV/EHU, los sindicatos con representación universitaria pudieron realizar sus aportaciones. Como consecuencia de ello, se aprobó y firmó el Acuerdo de la **Comisión Intersectorial de Igualdad de la UPV/EHU el 23 de marzo de 2022**, en el que se aprobaron diversas mejoras sobre 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 2024 la Dirección para la Igualdad ha continuado en la mesa intersectorial con el objetivo de mejorar la emisión de las aclaraciones requeridas para el impulso de nuevas medidas de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la ejecución de las normas que han entrado en vigor en 2014. Asimismo, ha trabajado para que las mejoras de legislatura se incluyan en la guía de conciliación.

Así mismo, cabe señalar que en lo que respecta a la Guía de Conciliación el IV Plan de Igualdad ha incluido un nuevo proyecto para cuando surjan problemas interpretativos en la aplicación de las medidas recogidas en dicha guía. Por ello, el Plan contempla la creación de una comisión para resolver las dudas y resolver las reclamaciones que se presenten en materia de conciliación contra las decisiones de la Administración.

4.2. CRUE – Igualdad

El 19 de julio de 2024 se celebró en Bilbao el I Pleno del Grupo de Trabajo de Políticas de Igualdad de Género del Consejo Rector de la Universidad Española (CRUE) en Bizkaia Aretoa. Bajo la presidencia de Eva Ferreira, Rectora de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) y representante de Políticas de Igualdad de la CRUE, con este primer pleno se formalizó la constitución de este órgano, institución que a partir de entonces desarrollará y coordinará las políticas de igualdad de género en las universidades españolas.

La rectora Ferreira considera que este grupo de trabajo "está muy vinculado" a la Junta Directiva de la CRUE a través de la figura de la representante de la Presidencia para las Políticas de Igualdad de la asociación (actualmente representante). "Como consecuencia de ello, tenemos una voz muy directa y la comunicación es mucho más fluida", destacó el rector y destacó la importancia de "evidenciar que las universidades

son" agentes e impulsores de la igualdad "en la sociedad.

Asistieron Miren Elgarresta, Directora de Emakunde; Cristina López Villar, coordinadora del grupo de trabajo y vicerrectora de la Universidad de A Coruña; Aitor Zurimendi, Secretario General de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea y más de 70 representantes de diversas universidades españolas.



Imagen 1: Asistentes al congreso de la CRUE con la Rectora de la UPV/EHU a la cabeza

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

Asimismo, durante 2024 la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU ha participado en diferentes proyectos con diferentes entidades, tal y como se puede observar en la siguiente tabla:

ACTO	FECHA	LUGAR
Mesa redonda: "Euskal Emakumeak Zientzian"	Febrero	Facultad de Farmacia
Rueda de prensa: Bitartez (Observatorio del Periodismo Matxista)	Marzo	Museo Marítimo
Premios Zirgari	Marzo	Sala BBK Bilbo
VII Jornadas de Economía, Empresa y Género: Derechos Humanos de Mujeres y responsabilidad empresarial	Marzo	Facultad de Economía y Empresa (Sarriko)
VI Congreso de Mujeres en el Sector Público	Marzo	CRUE – Escuela de Administración Pública de Castilla y León
Primera mujer gitana graduada en derecho en la UPV/EHU	Abril	Facultad de Derecho
Podcast de programa de radio	Mayo	Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación
Género y comunicación en la ciencia	Junio	Cátedra científica
Jornada RUIGEU	Mayo	Mallorca
Congreso CRUE – Igualdad	Julio	Bizkaiko Aretoa

ENLIGHT – Asociación internacional	Julio	Sala de Juntas (Leioa)
Género y Medicina	Septiembre	Bizkaiko Aretoa
Premios LAKET	Septiembre	Ayuntamiento de Leioa
Delegación del Gobierno	Septiembre- Octubre	Campus de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa
Presetación de la Dirección	Octubre	IMH Elgoibar
Proyecto de Euskadi al Mundo	Octubre	Universidad de Deustoko
Pacto de País Emakunde	Octubre	Universidad de Deustoko
Jurado Beldur Barik	Noviembre	Gobierno Vasco
Premios Laket de Leioa	Julio	Premio Ayuntamiento de Leioa
Congreso de observadores Sectoriales de la CRUE	Noviembre	Universidad de Mallorca

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, en el proyecto europeo Unisafe, en colaboración con la Delegación del Gobierno en el Estado, en la Delegación de Igualdad de la CRUE o en la presentación de nuestro programa Akademe en el Proyecto Enlight. En todos ellos han despertado un gran interés las políticas y acciones que desde la UPV/EHU se llevan a cabo a favor de la igualdad y contra las violencias, convirtiendo a nuestra universidad en un referente, especialmente en las políticas contra las violencias de género.

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

- **8 de marzo:** acto académico institucional celebrado el 8 de marzo en 2024 en la Facultad de Educación de Bilbao del campus de Bizkaia. Al igual que en años anteriores, la organización estuvo a cargo de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU y el evento fue seguido en directo mediante streaming por más de 80 personas.

A diferencia de ediciones anteriores, en vez de homenajear a una mujer por cada área de conocimiento se pasó a un homenaje general. Es decir, cuatro mujeres fueron homenajeadas sin tener en cuenta el ámbito del saber. Las propuestas para ello se recogieron de las comisiones de igualdad de los centros y todas ellas con una trayectoria prolífica a favor de la igualdad y/o en el feminismo.

Centro	Homenajeadas
Facultad de Educación de Bilbao	Maria Dosil Santamaria
Facultad de Medicina y Enfermería	Alicia Garcia de Galdeano Zaldivar
Facultad de Derecho y Facultad de Economía y Empresa (Sarriko)	Jasone Astola Madariaga
Escuela de Ingeniería de Bilbao	Natalia Aranburu Rojas

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



Imagen 2: Personas homenajeadas y premiadas en el acto del 8M

- UniDibertsitate Eguna

El 10 de junio de 2024 se celebró la edición del IV en la Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación del Campus de Bizkaia. En el acto, además de entregar el premio Empar Pineda y los premios del concurso de cortometrajes UniDibertsitatea, la profesora Tania Arriaga Azkarate fue homenajeadada por su trabajo y compromiso por la diversidad.



Imagen 3: Personas homenajeadas, premiadas y asistentes en el UniDibertsitatea Eguna

- Día Contra la Violencia hacia las Mujeres en la UPV/EHU (25 de noviembre de 2024)

En 2024 se celebró la IV edición de este acto académico institucional en la **Facultad de Economía y Empresa del campus de Bizkaia** el 27 de noviembre. Al igual que en ediciones anteriores, el objetivo fue profundizar en los diferentes ámbitos relacionados con las violencias de género, para lo cual se contó con la participación de Norma Vazquez García, psicóloga y psicoterapeuta, experta en violencias de género, de la asesoría Sortzen. El título de la conferencia fue "No hay peros que valgan. Te creemos" y reflexionó Norma sobre las violencias machistas, cómo vive la víctima y cómo se posiciona la sociedad ante estas violencias.



Imagen 4: Ponente del acto de 25N, Norma Vazquez, el Decano del centro, la Directora para la Igualdad y el Secretario General

El evento también se difundió en streaming y siguió a cerca de 50 personas.

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

A lo largo de 2024 la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU y las acciones y políticas de igualdad llevadas a cabo en la UPV/EHU han tenido diversas comparecencias en los medios de comunicación (SER, Orientatuz, Bizkaia Irratia, Diario de Noticias en Araba, etc.).

Por su parte, la Dirección para la Igualdad ha participado en la elaboración de artículos, declaraciones y manifestaciones en los medios de comunicación internos de la universidad en fechas señaladas, con el objetivo de sensibilizar a todos los colectivos universitarios.

Cabe destacar el lugar que han ocupado las violencias machistas y su tratamiento desde las actuaciones de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU. Al igual que los casos de violencia también han ido aumentando el espacio que han tenido en los



medios de comunicación. Además, cabe señalar la presencia destacada que han tenido en los medios de comunicación la Asamblea de Secretarías Generales – CRUE, celebrada en el Bizkaia Aretoa y en la presentación del IV Plan para la Igualdad, así como en el Bizkaia Areto.

5. Proyectos y funciones

En 2024 se aprobó el IV Plan para la Igualdad de la UPV/EHU, fijando así las directrices generales para los próximos cuatro años. Aunque abarca diferentes ámbitos universitarios, se pueden destacar tres ámbitos de cara a los próximos años:

El primero sería el trabajo contra las violencias machistas, que en estos momentos supone casi la mitad de la carga de trabajo de la Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU. En los últimos años ha aumentado el número de casos de violencia y la complejidad de los mismos. Por ello, centrándonos en el **Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género**, la atención y prevención de los casos de violencia es fundamental tanto para la actuación actual como para la futura.

La diversidad también ha adquirido cada vez mayor importancia en las políticas llevadas a cabo, como muestra de la labor de la UPV/EHU hacia una Universidad diversa. En la medida en que es una línea estratégica e importante, los trabajos que se realizan en ella (protocolo Trans, premios Enpar, día de la UniDibertsitatea...) tienen cada vez mayor presencia en la universidad. En este sentido, la Dirección para Igualdad prevé de cara a los próximos años la necesidad de realizar cambios tanto en el protocolo contra las violencias como en el plan de igualdad con el objetivo de dar a conocer los recursos que ofrece la universidad en materia de diversidad sexual y dar visibilidad a esta diversidad. En este sentido, se prevé dar un espacio más amplio a la diversidad de género en la Comisión de Igualdad de la UPV/EHU, reforzando su representación.

Por último, el eje que ha experimentado un fuerte repunte en el último año sería el de STEAM. Es evidente la baja presencia de las alumnas en los ámbitos de conocimiento STEAM, para lo que se han puesto encima de la mesa diversas medidas. Una de las más importantes sería la creación y consolidación de la Comisión STEAM, comisión estratégica de la UPV/EHU de cara a futuras líneas de trabajo de la UPV/EHU.